



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
«СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ»

Кафедра государственного и муниципального управления факуль-
тета управления

Образовательная программа

38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Направленность (профиль) программы:

Организационно-управленческая деятельность в государственных, муни-
ципальных и общественных организаций

Уровень высшего образования
бакалавриат

Форма обучения

очная, очно-заочная

Статус дисциплины:

входит в образовательную часть ОПОП

Махачкала, 2022

Рабочая программа дисциплины «Социология управления» составлена в 2022 году соответствии с требованиями ФГОС ВО - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление», от «13» августа 2020 №1016.

Разработчик: кафедра «Государственное и муниципальное управление»,

Эфендиева Д.С.-ст. преподаватель 

Рабочая программа дисциплины одобрена:
на заседании кафедры «Государственного и муниципального управления»
от «22» 02 2022 г., протокол № 6

Зав. кафедрой  Айгумов А.Д.

на заседании Учебно-методической комиссии факультета управления от «16» 03 :
2022 г., протокол № 6

Председатель  Гашимова Л.Г.

Рабочая программа дисциплины согласована с учебно-методическим
управлением «31» 03 2022 г.

Начальник УМУ  Гасангаджиева А.Г.

Аннотация рабочей программы дисциплины

Дисциплина «Социология управления» входит в вариативную часть ОПОП бакалавриата по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление.

Дисциплина реализуется на факультете управления, кафедрой Государственного и муниципального управления.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с управлением социальной жизни общества, то есть социального управления в рамках данного курса управление рассматривается через его алгоритм последовательно развертывающиеся стадии, которые состоят из предвидения, прогнозирования, проектирования, программирования, планирования, социальных технологий, социального эксперимента.

Дисциплина нацелена на формирование следующих компетенций выпускника: профессиональных – ПК-6, общепрофессиональных – ОПК-2.

Преподавание дисциплины предусматривает проведение следующих видов учебных занятий: лекции, семинарские занятия, интерактивные занятия, самостоятельная работа, консультации.

Рабочая программа дисциплины предусматривает проведение следующих видов контроля успеваемости в форме: 1) текущий контроль в форме устного и письменного опросов, тестирования, выступления на семинарских занятиях, проверки внеаудиторной самостоятельной работы; выполнения кейс-заданий 2) коллоквиум по завершению дисциплинарного модуля в форме письменной работы; 3) итоговый контроль в форме экзамена.

Объем дисциплины 2 зачетных единиц, в том числе 72 в академических часах по видам учебных занятий.

Очная форма обучения

Семестр	Учебные занятия						СРС в том числе экзамен	Форма промежуточной аттестации (зачет, дифференцированный зачет, экзамен)
	в том числе							
	Контактная работа обучающихся с преподавателем							
	Всего	из них						
Лекции		Лабораторные занятия	Практические занятия	КСР	консультации к лекциям			
6	18		36			18	экзамен	

Заочная форма очно-заочная обучения

Семестр	Учебные занятия						СРС в том числе экзамен	Форма промежуточной аттестации (зачет, дифференцированный зачет, экзамен)
	в том числе							
	Контактная работа обучающихся с преподавателем							
	Всего	из них						
Лекции		Лабораторные занятия	Практические занятия	КСР	консультации к			

			нятия			лекци- ям		
6		18		18			36	экзамен

1. Цели освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Социологии управления» является дать систематизированное представление о социологической теории и концепции управления; ознакомить с социологическими методами анализа проблем управления; показать специфику социальных отношений в процессе управления; дать навыки социологического анализа управленческих процессов.

-воспитание у студентов чувства ответственности, закладка нравственных, этических норм поведения в обществе и коллективе, формирование патриотических взглядов, мотивов социального поведения и действий, управленческого мировоззрения, способностей придерживаться законов и норм поведения, принятых в обществе и в профессиональной среде.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП-бакалавриат

Дисциплина «Социология управления» входит в образовательную часть образовательной программы ОПОП бакалавриата по направлению 38.03.04 Государственное и муниципальное управление, профиля «Организация управленческой деятельности государственных, муниципальных и общественных организаций».

При подготовке комплекса учитывалась связь курса «Социология управления» с такими дисциплинами, как «Основы менеджмента», «Управление персоналом», «Общая социология», «Организационное поведение».

1. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (перечень планируемых результатов обучения).

Код и наименование компетенции из ОПОП	Код и наименование индикатора достижения компетенций (в соответствии с ОПОП)	Планируемые результаты обучения	Процедура освоения
ОПК-2	способность находить организационно-управленческие решения, оценивать результаты и последствия принятого управленческого решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений.	Знать: методологию проектирования системуправления; - основные показатели и критерии эффективности управления социальными процессами; Уметь: прогнозировать и моделировать социальные последствияпринимаемых решений, на этой основе добиваться оптимальных управленческих решений, сочетающих в себе как повышение качества жизни людей, развитие социальных организаций, так и	Устный опрос, письменный опрос.

		Решение Владеть: коммуникациями в процессе управления; управлением как процессом; решением в процессе управления; моделями и методами принятия решений; ситуационным подходом в процессе управления.	
ПК-6	владение навыками количественного и качественного анализа при оценке состояния экономической, социальной, политической среды, деятельности органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, государственных и муниципальных, предприятий и учреждений, политических партий, общественно-политических, коммерческих и некоммерческих организаций	Знать: основы кадровой политики на предприятии; - основные законы, принципы и технологии управления Уметь: прогнозировать и моделировать социальные последствия принимаемых решений, на этой основе добиваться оптимальных управленческих решений, сочетающих в себе как повышение качества жизни людей, развитие социальных организаций, так и решение институциональных задач. Владеть: основами кадровой политики на предприятии; активизацией человеческого ресурса; условиями и факторами результативной работы менеджера; культурой и стилем.	Устный опрос, письменный опрос, круглый стол

4. Объем, структура и содержание дисциплины.

4.1. Объем дисциплины составляет 3 зачетных единиц, 108 академических часов.

4.2. Структура дисциплины

4.2.1. Структура дисциплины в очной форме

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Се- м Неделя	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежу-
-------	---------------------------	--------------------	--	--

				Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Контроль самост.	Са-мост.	точной аттестации (по семестрам)
	Модуль 1. Субъективные и объективные отношения в процессе управления. Управленческие решения								
1	Предмет и метод социологии управления. Методы в развитии науки.	8		2	4			2	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка заданий
2	Возникновение теории организации и социологии управления.	8		2	4			2	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка заданий
3	Понятие социальной организации.	8		2	4			1	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка заданий

Структура дисциплины для студентов заочной формы обучения

7	Управление конфликтами в организации.			2	2			4	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка заданий
8	Организационная культура.			2	2			4	письменный опрос
9	Управленческое общение и деловая этика.			2	2			2	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка заданий
10	Нововведения и их роль в совершенствовании управления.			2	2			2	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка заданий
	ИТОГО:	144		18	18			36	экзамен

4.3 Содержание дисциплины, структурированное по дисциплине.

4.3.1. Содержание лекционных занятий по дисциплине

Модуль 1. Субъективные и объективные отношения в процессе управления. Управленческие решения

Тема 1.1. Предмет и методы социологии. Методы и развития науки управления

Объект, предмет и основные категории социологии управления. Управление как специфический процесс, способ социального действия, внутреннее свойство организованных социальных общностей. Субъектные и объектные отношения в процессе управления. Институциональные формы и уровни управления как объект социологии управления. Государственная и муниципальная служба как социальный институт и предмет социологического анализа.

Взаимосвязь социологии управления с общей теорией управления, прикладными и специальными социологическими дисциплинами. Специфика предмета социологии управления: социальные механизмы и способы управленческого воздействия на сознание, и поведение людей (организаций, социальных групп, общества), их характеристики. Функции социологии управления. Принципы и методы социологии управления. Объективная основа принципов социологии управления. Гуманистическая направленность социологии управления и преодоление технократизма.

Тема 1.2. Возникновение теорий организаций и социологии управления

Школа научного управления: Ф. Тейлор, Г. Форд, Г. Эмерсон.

Классическая или административная школа: А. Файоль, Л. Урвик, Д. Муни.

«Идеальная» организация управления в концепции М. Вебера. Принципы управления. Принцип "концентрации усилий" (Парето) и его применение в управленческих ситуациях. Школа человеческих отношений: М. Фоллет, Э. Мэйо, К. Левин. Организация как социальная система. Социальные функции управления. Роль человеческого фактора и малых групп. Межличностные отношения, их влияние на удовлетворенность работой, повышение производительности.

Теории мотивации, их практическое применение в управлении. Иерархия потребностей А. Маслоу. Уровни потребностей, принцип доминанты, взаимосвязь потребностей. Практическое применение концепции А. Маслоу в управлении. Двухфакторная теория Герцберга, ее содержание и практическое применение. Д. Макгрегор: теория «Х» и теория

«У». Практическое применение концепций.

Концепция стилей управления. Делегирование полномочий. Социальные факторы повышения производительности управленческого труда. Новые формы организации труда (опыт США, Японии, Германии). Факторы, определяющие эволюцию социологии управления как научной дисциплины. Основные направления социологии управления, их вклад в теорию и практику управления.

Тема 1.3. Понятие социальной организации

Понятие и сущность социальной организации. Социальная организация как открытая система, ее структура, функции. Персональная и позиционная власть в организации. Позиция. Статус. Должность в организации. Модель как форма представления организации. Конструирование социально–организационных моделей. Влияние методов моделирования на социологию управления.

Тема 1.4. Отношения власти в организации руководства и лидерства Социальное неравенство атрибут человеческого общества.

Естественные и социальные различия. Социальная дифференциация. Иерархия должностей многообразные человеческие потребности. Мотивация достижения цели, социальные фильтры, система отношений власти и управления. Нормативная система. Механизм санкций обеспечивающий выполнение предписываемых правил. Классическая концепция М. Вебера. Принудительная власть, принудительное влияние. Типы легитимности власти: традиционный, харизматический, легальный или рациональный.

Власть в организации. Власть и авторитет. Проблема лидерства.

Источники власти. Инструменты власти. Авторитет лидерства.

Стили руководства. Культура и формы властного воздействия. Контроль в управлении. Эффективность руководства. Традиционный менеджмент. Управление человеческими ресурсами. Факторы управленческой деятельности в современной ситуации Установление внешних связей.

Тема 1.5. Принятие управленческих решений

Управленческое решение как выбор и обусловленность. Типы социальной среды. Решение как единство творчества, интуиции науки логики и знаний.. Управленческие решения. Процесс выработки и принятия управленческого решения. Стадии принятия решения. Интуитивные, рациональные решения и их особенности. Психологическая теория принятия решений. Субъективные факторы, влияющие на принятия управленческих решений. Японская система группового принятия решений.

Модуль 2. Государственный интерес и государственное управление. Формы организационных отношений

Тема 2.1. Государственный интерес и государственное управление Взаимосвязь потребности и интереса. Манипуляция и управление.

Интерес как свойство субъекта. Классификация интересов по основаниям. Государственный интерес. Государство как система органов и институтов общества. Национальная безопасность. Внутренние ресурсы. Политическая, экономическая и военная сила. Геополитическое положение страны. Создание современных финансово банковских систем институтов рыночного хозяйства. Сущность экономической безопасности. Устойчивость экономики. Социальное рыночное хозяйство. Компоненты экономической безопасности. Государственное управление. Властное политическое регулирование. Правовая легитимность. Ориентация на достижения экономической и социальной эффективности.

Тема 2.2. Управления конфликтами в организации

Сотрудничество и противоборство как формы организационных отношений. Стратегия поведения в конфликтных ситуациях. Конфликт внутри системы взаимодействий. Конфликт и его причины. Функции и результаты. Принципы и методы управления кон-

фликтами. Объективные и субъективные причины конфликта. Организационные конфликты, вызванные недостатками управления. Негативные результаты конфликта.

Персональные методы управления конфликтами (конкуренция. Соперничество, сотрудничество, компромисс, уклонение, приспособление). Профилактика конфликта.

Тема 2.3. Организационная культура

Культура организации. Ценности, критерии, символические феномены, обычаи, ритуалы. Менталитет. Нравственные ценности. Конфликт ценностей. Поведенческие образцы, ценностное содержание внутри организационных отношений. Культивирование в коллективе позитивных традиций. Факторные модели ценностей: индивидуализм- коллективизм; большая- малая дистанция власти; сильная- слабое избегание неопределенности; маскулинизация -феминизация. Коллективистская культура, индивидуалистическая культура. Воспроизводство деловой культуры. Дистанция власти. Нормы- правила поведения. Санкции, способы воздействия на поведение человека. Организационная культура в аспектах жизнедеятельности коллектива. Совместимость культур.

Тема 2.4. Управленческое общение и деловая этика.

Современная система подготовки менеджеров. Социальный порядок. Механизм функционально- ролевого взаимодействия. Э. Фромм о важности потребности индивида. Гуманистический идеал межличностных отношений. Суть этики управления. Профессиональная этика. Этика управления и проблема обоснования морали в различных этнических системах. Мораль. Принципы профессиональной этики. Принципы персональной этики. Эвдемонистическая этика. Утилитаризм.

Демонологическая этика. Этика справедливости. Деловое общение, имидж руководителя. Правила этикета. Правила согласования коммуникативного взаимодействия. Правила самоподачи. Психология уверенного поведения.

Тема 2.5. Нововведения и их роль в совершенствовании управления Понятие нововведения. Нововведение как процесс и как результат.

Источники и уровни нововведения. Типология нововведений. Социальные и комплексные нововведения. Социальный эксперимент как способ реализации нововведений.

Алгоритм социального нововведения. Принципы и методы нововведения. Принцип обоснованности. Принцип учета восприятия. Принцип информационного обеспечения. Принцип индивидуальной компенсации. Многообразие методов нововведения. Директивный метод. Латентный метод. Методы аналогий и ассоциаций. Конкурсный метод. Метод инновационной игры. Эффективность (неэффективность) нововведений.

Ограничения для нововведений. Факторы противодействия нововведениям: конкретные производственные отношения, внешняя среда, деловая культура. Ресурсные отношения. Организационные и социально-психологические препятствия. Зависимость внедрения новшества от групповых и личных качеств пользователя. Социальная цена нововведений.

4.2. Темы практических занятий

Модуль 1. Субъективные и объективные отношения в процессе управления. Управленческие решения

Тема 1.1 Предмет социологии управления.

1. Предмет и методы социологии. Методы развития науки управления. Управление как универсальное понятие. Менеджмент.
2. Объект и предмет социологии управления. Социологический подход к управлению.
3. Задачи и социальная роль социологии управления

Тема 1.2. Эволюция управленческой мысли и практики.

1. Возникновение управленческой мысли
2. Научная мысль прошлого об управлении
3. Предпосылки возникновения науки управления Развитие науки управления в России

Тема 1.3. Сущность и содержание социального управления.

1. Важнейшие элементы управленческого процесса. Объект и субъект управления.
2. Управленческая деятельность
Типы социальных регуляторов в управлении.

Тема 1.4. Отношения власти в организации. Руководство и лидерство.

1. Проблема неравенства и иерархии в социологии. Понятие власти.
2. Власть в организации. Власть и авторитет. Проблема лидерства.
3. Стили руководства. Культура и формы властного воздействия. Контроль в управлении. Эффективность руководства.

Тема 1.5. Принятие управленческих решений.

1. Управленческие решения как выбор и его обусловленность типом социальной среды.
2. Субъективное и объективное в решении
3. Рациональное решение и его особенности.
4. Японская система группового принятия решения
- 5.

Модуль 2. Государственный интерес и государственное управление. Формы организационных решений.

Тема 2.1. Государственный интерес и государственное управление.

1. Взаимосвязь потребности и интереса. Манипуляция и управление.
2. Государственный интерес
6. Государственное управление

Тема 2.2. Управление конфликтами в организации.

1. Сотрудничество и противоборство как формы организационных отношений.
2. Конфликт и его причины. Функции и результаты организационных конфликтов.
3. Принципы и методы управления конфликтами. 4. Психологические аспекты конфликта. Профилактика конфликтов.

Тема 2.3. Организационная культура.

1. Культура. Организация культуры и ее элементы. 2. Воспроизводство деловой культуры.
3. Социальные технологии.

Тема 2.4. Управленческое общение и деловая этика.

1. Нравственное значение функционально-ролевых взаимодействий и потребности личности.
2. Профессиональная этика. Этика управления и проблема обоснования морали в различных этических системах.

3. Деловое общение. Имидж руководителя.

Тема 2.5. Нововведения и их роль в совершенствовании управления.

1. Понятие нововведения. Источники и типы.
2. Принципы и методы нововведений.
3. Сущность социального предвидения и прогнозирования.
4. Методы социального прогнозирования.

5. Образовательные технологии

С целью формирования и развития профессиональных навыков у обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки предусматривается широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий:

- во время лекционных занятий используется презентация с применением слайдов с графическим и табличным материалом, что повышает наглядность и информативность используемого теоретического материала;
- практические занятия предусматривают использование групповой формы обучения, которая позволяет студентам эффективно взаимодействовать в микрогруппах при обсуждении теоретического материала;
- использование кейс-анализа, то есть анализ и обсуждение проблемного задания, предполагающую осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.
- использование тестов для контроля знаний во время текущих аттестаций и промежуточной аттестации;
- подготовка рефератов и докладов по самостоятельной работе студентов и выступление с докладом перед аудиторией, что способствует формированию навыков устного выступления по изучаемой теме и активизирует познавательную активность студентов.
- Вузовская лекция должна выполнять не только информационную функцию, но также и мотивационную, воспитательную и обучающую.

Информационная функция лекции предполагает передачу необходимой информации по теме, которая должна стать основой для дальнейшей самостоятельной работы студента.

Мотивационная функция должна заключаться в стимулировании интереса студентов к науке. На лекции необходимо заинтересовывать, озадачить студентов с целью выработки у них желания дальнейшего изучения той или иной экономической проблемы.

Воспитательная функция ориентирована на формирование у молодого поколения чувства ответственности, закладку нравственных, этических норм поведения в обществе и коллективе, формирование патриотических взглядов, мотивов социального поведения и действий, финансово-экономического мировоззрения.

Обучающая функция реализуется посредством формирования у студентов навыков работы с первоисточниками и научной, и учебной литературой.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.

Возрастает значимость самостоятельной работы студентов в межсессионный период. Поэтому изучение курса «Социология управления» предусматривает работу с основной специальной литературой, дополнительной обзорного характера, а также выполнение домашних заданий.

Самостоятельная работа студентов должна способствовать более глубокому усвоению изучаемого курса, формировать навыки исследовательской работы и ориентировать студентов на умение применять теоретические знания на практике.

Целью подготовки доклада, реферата является приобретение навыков творческого обобщения и анализа имеющейся литературы по рассматриваемым вопросам, что обычно

является первым этапом самостоятельной работы. По каждому практическому занятию предусмотрены написание одного доклада, а к модулю - написание и защита реферата. Тему доклада или реферата студент выбирает самостоятельно из предложенной тематики. При написании реферата надо составить краткий план, с указанием основных вопросов избранной темы. Реферат должен включать введение, несколько вопросов, посвященных рассмотрению темы, заключение и список использованной литературы. В вводной части реферата следует указать основания, послужившие причиной выбора данной темы, отметить актуальность рассматриваемых в реферате вопросов. В основном разделе излагаются наиболее существенные сведения по теме, производится их анализ, отмечаются отдельные недостатки или нерешенные еще вопросы, вносятся и обосновываются предложения по развитию ГЧП в России и субъектах РФ. В заключении реферата, на основании изучения литературных источников, должны быть сформулированы краткие выводы и предложения. Список литературы оформляется в соответствии с требованиями ГОСТ 7.1-84 «Библиографическое описание документа». Перечень литературы составляется в алфавитном порядке фамилий первых авторов, со сквозной нумерацией. Примерный объем доклада 3-5 страниц, реферата 15-20 страниц.

Предусмотрено проведение индивидуальной работы (консультаций) со студентами в ходе изучения материала данной дисциплины.

Задания для самостоятельной работы, их содержание и форма контроля приведены в форме таблицы.

Наименование тем	Содержание самостоятельной работы	Форма контроля
Тема 1 Социология управления -научная и учебная дисциплина	Работа с учебной литературой (по конспектам лекций, учебной и научной литературе), поиск и обзор научных публикаций и электронных источников информации. Подготовка реферата. Работа с тестами и вопросами самоконтроля.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата.
Тема 2. Эволюция управленческой мысли	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата.
Тема 3. Теоретические основы управления и его современное состояние	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата.
Тема 4. Методология и организация процесса, разработки выполнения управленческого решения	Работа с учебной литературой. Решение тестовых заданий.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка тестовых заданий.

Тема 5. Стратегическое управление	Поиск и обзор научных публикаций и электронных источников информации. Подготовка реферата. Работа с тестами и вопросами самоконтроля.	Опрос, оценка выступлений. Проверка тестовых заданий.
Тема 6. Основы кадровой политики и управления персоналом	Подготовка реферата. Работа с тестами и вопросами самоконтроля.	Проверка тестовых заданий, защита реферата
Тема 7. Эффективность управления	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата.
Тема 8. Менеджер	Поиск и обзор научных публикаций и электронных источников информации. Подготовка реферата. Работа с тестами и вопросами самоконтроля.	Опрос, оценка выступлений. Проверка тестовых заданий
Тема 9. Коммуникации в процессе управления	Работа с учебной литературой (по конспектам лекций, учебной и научной литературе), поиск и обзор	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка тестовых заданий.
Тема 10. Управление инновациями	Работа с учебной литературой. Решение тестовых заданий.	Опрос, оценка выступлений. Проверка тестовых заданий
Тема 11. Системный подход в управлении	Поиск и обзор научных публикаций и электронных источников информации. Подготовка реферата. Работа с тестами и вопросами самоконтроля	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка тестовых заданий.

7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.

7.1. Типовые контрольные задания

Текущий контроль успеваемости в форме опросов, докладов, рефератов, дискуссий, тестов, решения ситуационных задач, контрольной работы и промежуточный контроль в форме зачёта.

Тематика рефератов и докладов:

1. Объект и предмет социологии управления. Функции социологии управления, их характеристика.
2. Содержание и структура, задачи социологии управления. Принципы методы социологии управления.
3. Основные школы социального управления и их характеристика.
4. Методы и развитие науки управления

5. Управление как универсальное понятие. Возникновение управленческой мысли. Методы мотивирования персонала.
6. Школа научного управления: Ф. Тейлор, Г. Форд, Г. Эмерсон
7. «Административная» школа управления: А. Файоль, Л. Урвик, Д. Муни.
8. Школа «человеческих отношений»: М. Фоллет, Э. Мэйо, К. Левин.
9. Принципы бюрократии М. Вебера.
10. Развитие науки управления в России.
11. Типы социальных регуляторов в управлении. Отношения власти в организации.
12. Проблема неравенства и иерархии в социологии.
13. Культура и формы властного воздействия. Контроль в управлении.
14. Эффективность руководства. Принятие управленческих решений. Субъективное и объективное решение. Рациональное решение и его особенности.
15. Японская система группового принятия решений.
16. Государственный интерес и государственное управление. Манипуляция в управлении.
17. Конфликт и его причины. Управление конфликтами в организации.
18. Сотрудничество и противоборство как формы организационных отношений.
19. Функции и результаты организационных конфликтов. Принципы и методы управления конфликтами. Психологические аспекты конфликта.
20. Организационная культура и ее элементы. Производство деловой культуры.
21. Управленческое общение и деловая этика. Профессиональная этика.
22. Правила согласования коммуникативного взаимодействия. Технология управленческого прогнозирования. Принципы и методы прогнозирования.
23. Алгоритм социального проектирования. Принципы и методы социального проектирования. Социальные проекты и их классификация
24. Сущность социального программирования. Алгоритм социального программирования. Понятие социальной программы
25. Понятие и сущность социального планирования. Методы социального планирования. Алгоритм социального планирования
25. Источники и типы нововведения. Принципы и методы нововведения.
26. Структура социальной информации. Методы сбора социологической информации.
27. Управление трудовыми ресурсами. Кадровое управление. Главные функции.
28. Квалификационный и должностной рост. Система и технология управления персоналом. Мотивация трудовой деятельности.
29. Эффективная команда. Структура группы, команды. Формирование команды.
30. Понятие нововведения. Источники, типы, принципы и методы нововведения.
31. Сущность социального предвидения и прогнозирования. Методы социального прогнозирования.
32. Методы обеспечения надежности и достоверности информации. Формы социальных технологий
33. Виды социального эксперимента. Социальная диагностика объекта социального проектирования.
34. Социальные технологии: сущность, особенности, основные функции, и принципы построения.

35. Механизм прогнозирования социальных процессов и явлений.
36. Основные виды социальных технологий, их характеристика. Виды социальной информации, их природа и свойства. Использование социальной информации в деятельности органов управления.
37. Основные функции социальных технологий, их характеристика.
38. Взаимосвязь социологии управления с общей теорией управления и управленческими дисциплинами.
39. Социология управления, административное управление и менеджмент, их сходство и различие.
40. Методы социологического исследования. Формы организации социологических исследований.
41. Содержание социологического обеспечения управления.
42. Методика организации социально–управленческого мониторинга.
43. Исторические и научно-теоретические предпосылки возникновения социологии управления.
44. «Идеальный тип» административной организации М.Вебера
45. Вклад школы «человеческих отношений» в развитие управления
46. Государственное регулирование в управлении
47. Объекты социального управления, их типологизация.
48. Методы управления, их классификация и функции.
49. Социальные системы.
50. Системный подход в управлении.
51. Закономерности управления в социальных системах
52. Структура социального управления.
53. Предвидение и его роль на различных этапах истории человечества.
54. Предвидение и футурология: общее и особенное.
55. Научные основы социального прогнозирования: история и современность.
56. Основные результаты деятельности Римского клуба.
57. Социальная прогностика как наука.
58. «Метод Дельфи» и его роль в прогнозировании.
59. «Эффект Эдипа»
60. Опыт разработки социально-экономических, социально-экологических, социальной-демографических и социально-политических прогнозов.
61. Генезис идей социального проектирования.
62. Методологические основы социального проектирования.
63. Метод мозгового штурма и его роль в проектировании.
64. Матрица идей как метод социального проектирования.
65. Ассоциация как метод социального проектирования.
66. Социальное и экономическое планирование: общее и особенное.
67. Теория и практика становления и развития социального планирования в СССР и России.
68. Социальное планирование в зарубежных странах (опыт стран Европы, Азии, Америки).
69. Основные положения социального планирования городов.
70. Специфика социального планирования производственных организациях.
71. Социальные показатели и их роль в совершенствовании планирования.

72. Социальная карта региона как инструмент социального планирования.
73. История появления социальных технологий.
74. Особенности социальных технологий на различных уровнях социальной организации общества.
75. Общее и особенное в понятиях «социальная технология» и «социальная организация».
76. Особенность социальных технологий в различных сферах общественной жизни.
77. Современные проблемы технологической культуры.
78. Линейная организационная структура управления, вертикальная структура управления, матричная структура управления.
79. Механизм социального управления

Тестовые задания

1) Группы людей, которые созданы по воле руководства для достижения определенных целей и взаимодействия в которых регламентируются соответствующими распоряжениями, приказами, инструкциями, называются

1. референтными группами
2. формальными организациями
3. неформальными организациями
4. неофициальными группами

2) Под управлением понимается -

1. целенаправленный, планируемый, координируемый и сознательно организованный процесс, способствующий достижению максимального эффекта при минимальных затратах ресурсов, усилий и времени

2. функция биологических, социальных, технических, организационных систем, которая обеспечивает сохранение их структуры, поддерживает определенный режим деятельности

3. управление людей людьми
4. все ответы правильны

3) Систематическое воздействие субъекта управления (управляющей подсистемы) на социальный объект (управляемую подсистему), в качестве которой может выступать общество в целом, его отдельные сферы, а также различные звенья (организации, предприятия, учреждения) с тем, чтобы обеспечить их целостность, нормальное функционирование, совершенствование и развитие, достижение заданной цели называется -

1. управленческой деятельностью
2. управлением
3. организованной деятельностью

4) Объектом социологии управления являются ...

1. люди, входящие в различные формы общественного производства: отрасли, объединения, акционерные общества, предприятия, индивидуальная трудовая деятельность или организации, коллективы людей, отдельные индивиды, целью деятельности которых является выполнение определенных функций

2. управленческие процессы, протекающие в общес
в них людей, объединенных в семейные, профессиональные, территориальные и и

5) Предмет социологии управления составляет (ют).

1. изучение, оценка и совершенствование процессов управления в различных типах общностей, организаций, социальных институтов и общества в целом, каждое из которых представляет собой специфическую систему социальных взаимодействий индивидов и их групп

2. управленческие отношения в различных типах общностей, организаций, социальных институтов и общества в целом, каждое из которых представляет собой специфическую систему социальных взаимодействий индивидов и групп

3. исследование и формирование целей управления с точки зрения социально-экономических и социально-психологических критериев, их соответствия интересам и ожиданиям управляемых, анализ и оценку социальных последствий принимаемых управленческих решений, определение эффективности управленческих действий

4. все ответы правильны

6) Специальная социологическая теория, изучающая процессы управления в различных типах общностей, организаций, институтов и общества в целом, осуществляемых для сохранения и обеспечения устойчивости развития соответствующей системы, упорядочения и совершенствования ее структуры, достижения ее це-

лей - это...

1. социология
2. психология управления
3. социология управления

б) Конформизм - это ...

1. склонность забывать неприятные жизненные впечатления
2. предрасположенность человека уступать давлению со стороны группы
3. важнейшее качество харизматического лидера
4. ориентация на собственные силы и ресурсы

7) Группа, на нормы и ценности которой ориентируется человек, называется -

1. реальной
2. референтной
3. неформальной
4. терапевтической

8) В мировой экономической, социологической и политологической науке родоначальником научных основ управления считается выдающийся исследователь и организатор производства - .

1. Г. Эмерсон
2. Ф. Тейлор
3. А. Файоль
4. М. Вебер

9) Родоначальником теории «человеческих отношений» считается ...

1. Э. Мэйо
2. Ф. Тейлор
3. А. Файоль
4. Г. Эмерсон

9) Кому из известных и влиятельных теоретиков в области управления принадлежит следующее высказывание: «Управление - это особый вид деятельности превращающий неорганизованную толпу в эффективную, целенаправленную и производительную группу. Управление как таковое является и стимулирующим элементом социальных изменений, и примером значительных социальных перемен»?

1. Э. Мэйо
2. П. Друкер
3. А. Файоль
4. Ф. Тейлор

10) Субъект управления - это.

1. совокупность социальных институтов, социальных ролей и статусов
2. лицо, группа лиц или специально созданный орган, являющийся носителем управленческого воздействия на социальный объект (управляемую подсистему) осуществляющий деятельность, направленную на сохранение качественной специфики, обеспечение его нормального функционирования и успешного движения к заданной цели
3. социальная система (страна, регион, отрасль, предприятие, коллектив и т.п.), на которую направлены все виды управленческого воздействия с целью ее совершенствования, повышения качества функций и задач, успешного достижения к запланированной цели (целям)

11) Объект управления - это .

1. лица, определяющие цели, задачи и политику организации
2. лицо, группа лиц или специально созданный орган, являющийся носителем управленческого воздействия на социальный объект (управляемую подсистему) осуществляющий деятельность, направленную на сохранение качественной специфики, обес-

печение его нормального функционирования и успешного движения к заданной цели

3. социальная система (страна, регион, отрасль, предприятие, коллектив и т.п.), на которую направлены все виды управленческого воздействия с целью ее совершенствования, повышения качества функций и задач, успешного достижения к запланированной цели (целям)

12) Сферами социализации личности являются

1. самосознание
2. общение
3. деятельность
4. все ответы правильны

13) Сплоченность группы, как правило, наиболее высока при

1. «совместно-индивидуальной деятельности»
2. «совместно-последовательной деятельности»
- 3 «совместно - взаимодействующей деятельности»

14) Воздействие управленческое - ...

1. действие, вызывающее изменение состояния (параметров, свойств) объекта (системы) управления; имеет целью регулирование поведения, направленности деятельности социального объекта

2. процесс воздействия на психику человека, связанный со снижением критичности и сознательности при восприятии и реализации внушаемого содержания, с отсутствием его активного понимания, а также анализа и оценки на основе прошлого опыта

3. процесс взаимного тяготения людей друг к другу

15) Концепция, рассматривающая персонал как важнейших ресурс организации, в использовании которых скрыты значительные резервы и которые могут быть охарактеризованы через оценку экономической эффективности их использования -

1. анализ человеческих ресурсов
2. теория рационализации
3. теория стилей руководства

16) Групповое мышление - это

1. влияние, основанное на вере исполнителя, что оказывающий влияние может наказывать его, затруднить удовлетворение его потребностей

2. тенденция отдельных личностей подавлять собственную точку зрения на ту или иную проблему, чтобы не нарушить гармонию группы

3. особенности индивидуального и общественного сознания людей, их жизненные позиции, культура, модели поведения, обусловленные социальной средой, национальные традиции и т.п.

17) Демократический стиль управления представляет собой ...

1. стиль, характеризующийся учетом мнения членов организации при решении ее основных проблем, отсутствием навязывания руководителем своей воли и основанный на том, что активность людей мотивирована потребностями высших порядков

2. стиль, характеризующийся привлечением исполнителей к реализации собственно управленческих функций, их соучастием в решении основных

задач, связанных с выработкой целей и планов организации, их реализацией
3. стиль, характеризующийся предоставлением подчиненным максимальной свободы в выборе рабочих задач и контроля за своей работой, слабым использованием властных полномочий и низкой мерой организационного влияния руководителя

18) Интегральное личностно-когнитивное качество руководителя, базирующееся на сформированности системы профессиональных знаний (экспертности) и умении их эффективно использовать - .

1. коммуникативность
2. компетентность
3. искусство управления

19) Столкновение противоположно направленных, несовместимых друг с другом тенденций в межличностных взаимодействиях и отношениях индивидов или групп, а также в сознании отдельного индивида, связанное с острым отрицательным переживанием -

1. компромисс
2. конфликт
3. соперничество

20) Социально-психологический процесс в группе, построенный на влиянии личного авторитета человека на поведение группы - .

1. руководство
2. лидерство
3. власть

21) Теории, в соответствии с которыми лидером может быть лишь человек, обладающий определенным набором личностных качеств, называются

1. системными
2. харизматическими
3. ситуационными
4. ролевыми

22) Как относится к инициативе участников группы лидер (руководитель) придерживающийся либерального (попустительствующего) стиля?

1. подавляет полностью (или в лучшем случае игнорирует)
2. поощряет и поддерживает, использует в интересах дела
3. полностью передает инициативу в руки участников группы
4. когда как

23) Способы воздействия субъекта управления на объект для достижения поставленных целей -

1. методы управления
2. принципы управления
3. функции управления

24) Неформальные организации - ...

1. спонтанно возникающие группы людей, которые регулярно вступают во взаимодействие для достижения определенных целей
2. общая структура таких групп в пределах всей формальной организации

3. все ответы правильны

24) Самостоятельность социальных организаций, заключающаяся в реальной возможности самостоятельно, под свою ответственность, решать важные вопросы своей жизнедеятельности и принимать управленческие решения для достижения конечных результатов - ...

1. управление
2. самоуправление
3. самоконтроль

25) Алгоритм, процедура осуществления действия в различных областях социальной практики: в управлении, образовании, исследовательской работе, художественном творчестве и т.д. -

1. социальная технология
2. социальные процесс
3. стратегическое планирование

26) Система обобщенных способов и форм поведения руководителя в отношениях с подчиненными в процессе достижения поставленных целей - .

1. методы управления
2. стиль управления
3. принципы управления

27) Направление в современном менеджменте, связанное с систематизированным и комплексным решением всех кадровых проблем организации, с обеспечением кадровых функций управления -

1. управление персоналом
2. целеполагание
3. социальная защита

28) Побуждение работника к управленческой деятельности путем воздействия на всю систему потребностей и интересов личности, группы, организации, стимулирование их осознанной социальной активности - .

1. оптимизация управления
2. научность управления
3. мотивация управления

29) В структуре управления обычно выделяют два типа управленческих связей - .

1. горизонтальные и вертикальные
2. технические и институциональные
3. формальные и неформальные

30) Под организационной структурой управления понимается .

1. иерархическая соподчиненность подразделений и звеньев управленческой деятельности, занимающих определенную ступень в системе управления
2. совокупность уровней и звеньев управленческой деятельности в единстве с их функциональными областями, расположенными в строгой соподчиненности и обеспечивающими взаимосвязь между управляющей и управляемой системами для эффективного достижения целей
3. структурные подразделения, а также специалисты, выполняющие несоответствующие управленческие функции

31) Коммуникация - .

1. обмен информацией и смыслом информации между двумя или более людьми
2. одна из основных функций управления («связующая функция»), обеспечивающая координацию совместной деятельности в процессе деятельности организации на основе обмена информацией между ее членами
3. процесс обмена сообщениями, информацией между различными личностями, их социальными группами, общностями, организациями

4. все ответы правильны

32) Общность людей, которая складывается в определенную систему отношений, для достижения определенных целей посредством распределения функциональных обязанностей, координации усилий и соблюдения определенных правил взаимодействия в процессе функционирования системы управления - .

1. социальная организация 2. социальная группа

3. социальная общность

33) Процесс, направленный на осуществление миссии данной социальной системы (организации) на основе предвидения возможных изменений и будущих тенденций развития, формулирование ее целей, определение необходимых ресурсов и поддержание взаимоотношений с внешней средой, которые позволяют добиваться поставленных целей представляет собой . 1. стратегическое планирование

2. стратегическое управление

3. процесс принятия управленческих решений 34) Качество управления - ...

1. оценка процесса управления, определяемая степенью достижения поставленной цели

2. системная, обобщенная характеристика управленческого труда, отражающая его качественные черты и особенности, степень профессионализма и компетентности работников аппарата управления 3. показатель, характеризующий уровень результативности управленческой деятельности по реализации целей управления относительно затрат на их достижение

35) Какие существуют коммуникации в группах?

1. «цепочка»;

2. «ворота»;

3. «ступенька»;

4. «ромб»;

5. «эллипс».

35) В социальную структуру общества входят:

1. социальные отношения;

2. социальные роли;

3. страты;

4. классы;

5. данные элементы входят, но их перечень не полный.

36) Девиация - это:

1. поведение, которое считается отклонением от норм группы и влечёт за собой социальную изоляцию личности;

2. нарушение трудовой дисциплины;

3. непослушание родителям;

4. убийство противника на войне;

5. переход улицы в неполюженном месте.

Контрольные вопросы для подготовки к экзамену по дисциплине

1. Объект и предмет социологии управления.
2. . Функции социологии управления, их характеристика.
3. Принципы и методы социологии управления.
4. Содержание и структура социологии управления. Основные школы социального управления и их характеристика.
5. Основные принципы социального управления и их применение в управленческой деятельности.
6. Методы и развитие науки управления.
7. Методы социологии.
8. Управление как универсальное понятие
9. .Задачи и социальная роль социологии управления
10. Возникновение управленческой мысли.
11. Принципы организации социального управления и их применение в деятельности менеджера.
12. Методы мотивирования персонала.
13. Школа научного управления: Ф. Тейлор, Г. Форд, Г. Эмерсон.
14. «Административная» школа управления: А. Файоль, Л. Урвик, Д. Муни.
15. Школа «человеческих отношений»: М. Фоллет, Э. Мэйо, К. Левин.
16. Основные теории мотивации
17. Научная мысль прошлого об управлении.
18. Принципы бюрократии М. Вебера.
19. Развитие науки управления в России.
20. Сущность и содержание социального управления.
21. Управленческая деятельность.
22. Типы социальных регуляторов в управлении.
23. Отношения власти в организации.
24. Руководство и лидерство.
25. Проблема неравенства и иерархии в социологии.
26. Власть в организации
27. Власть и авторитет.
28. Проблема лидерства.
29. Стили руководства.
30. Культура и формы властного воздействия.
31. Контроль в управлении.
32. Эффективность руководства.
33. Принятие управленческих решений.
34. Субъективное и объективное решение.
35. Рациональное решение и его особенности.
36. Японская система группового принятия решений.
37. Государственный интерес и государственное управление.
38. Манипуляция в управлении.
39. Управление конфликтами в организации.
40. Сотрудничество и противоборство как формы организационных отношений.
41. Конфликт и его причины.
42. Функции и результаты организационных конфликтов.
43. Принципы и методы управления конфликтами.
44. Психологические аспекты конфликта.
45. Организационная культура и ее элементы.
46. Воспроизводство деловой культуры.
47. Управленческое общение и деловая этика.
48. Профессиональная этика.
49. Проблемы морали в различных этических системах.
50. Деловое общение.
51. Имидж руководителя.
52. Правила согласования коммуникативного взаимодействия.
53. Технология управленческого прогнозирования.

54. Принципы и методы прогнозирования.
55. Алгоритм социального проектирования
56. Принципы и методы социального проектирования.
57. Социальные проекты и их классификация
58. Сущность социального программирования. 59. Алгоритм социального программирования
60. Понятие социальной программы
61. Понятие и сущность социального планирования
62. Методы социального планирования.
63. Алгоритм социального планирования
64. Источники и типы нововведения.
65. Принципы и методы нововведения.
66. Структура социальной информации.
67. Методы сбора социологической информации. 68. Кадровое управление.
69. Управление трудовыми ресурсами. 70. Главные функции кадрового управления. 71. Квалификационный и должностной рост. 72. Система и технология управления персоналом. 73. Мотивация трудовой деятельности.
74. Эффективная команда.
75. Структура группы, команды. Формирование команды. 76. Понятие нововведения. Источники и типы.
77. Принципы и методы нововведений.
78. Сущность социального предвидения и прогнозирования. 79. Методы социального прогнозирования.
80. Методы обеспечения надежности и достоверности информации.
81. Формы социальных технологий
82. Виды социального эксперимента
83. Социальная диагностика объекта социального проектирования.
84. Социальные технологии: сущность, особенности, основные функции, и принципы построения.
85. Механизм прогнозирования социальных процессов и явлений.
86. Основные виды социальных технологий, их характеристика.
87. Виды социальной информации, их природа и свойства,
88. Использование социальной информации в деятельности органов управления.
89. Основные функции социальных технологий, их характеристика.
90. Взаимосвязь социологии управления с общей теорией управления и управленческими дисциплинами.
91. Социология управления, административное управление и менеджмент, их сходство и различие.
92. Методы социологического исследования.
93. Формы организации социологических исследований.
94. Содержание социологического обеспечения управления.
95. Методика организации социально–управленческого мониторинга.

7.1. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Оценка за модуль определяется как сумма баллов за текущую и контрольную работу.

Коэффициент весомости баллов, набранных за текущую и контрольную работу, составляет 0,5/0,5.

Текущая работа включает оценку аудиторной и самостоятельной работы.

Оценка знаний студента на практическом занятии (аудиторная работа) производится по 100-балльной шкале.

Оценка самостоятельной работы студента (написание эссе, подготовка доклада, выполнение домашнего задания и др.) также осуществляется по 100-балльной шкале.

Для определения среднего балла за текущую работу суммируются баллы, полученные за аудиторную и самостоятельную работу, полученная сумма делится на количество полученных оценок.

Итоговый балл за текущую работу определяется как произведение среднего балла за текущую работу и коэффициента весомости.

Если студент пропустил занятие без уважительной причины, то это занятие оценивается в 0 баллов и учитывается при подсчете среднего балла за текущую работу.

Если студент пропустил занятие по уважительной причине, подтвержденной документально, то преподаватель может принять у него отработку и поставить определенное количество баллов за занятие. Если преподаватель по тем или иным причинам не принимает отработку, то это занятие при делении суммарного балла не учитывается.

Контрольная работа за модуль также оценивается по 100-балльной шкале. Итоговый балл за контрольную работу определяется как произведение баллов за контрольную работу и коэффициента весомости.

Критерии оценок аудиторной работы студентов по 100-балльной шкале:

«0 баллов» - студент не смог ответить ни на один из поставленных вопросов

«10-50 баллов» - обнаружено незнание большей части изучаемого материала, есть слабые знания по некоторым аспектам рассматриваемых вопросов

«51-65 баллов» - неполно раскрыто содержание материала, студент дает ответы на некоторые рассматриваемые вопросы, показывает общее понимание, но допускает ошибки

«66-85 баллов» - студент дает почти полные ответы на поставленные вопросы с небольшими проблемами в изложении. Делает самостоятельные выводы, имеет собственные суждения.

«86-90 баллов» - студент полно раскрыл содержание материала, на все поставленные вопросы готов дать абсолютно полные ответы, дополненные собственными суждениями, выводами. Студент подготовил и отвечает дополнительный материал по рассматриваемым вопросам.

Таблица перевода рейтингового балла в «5»-балльную шкалу

Итоговая сумма баллов по дисциплине по 100-балльной шкале	Оценка по 5-балльной шкале
0-50	Неудовлетворительно
51-65	Удовлетворительно
66-85	Хорошо
86-100	Отлично

8. Учебно-методическое обеспечение дисциплины

а) основная литература:

1. Социология управления: [учеб.пособие для гуманитар. специальностей]/ Зборовский, Гарольд Ефимович, Н. Б. Костина. - М. :Гардарики, 2007. - 270с. ; 22 см. - (Disciplinae). - Библиогр. в конце гл. - ISBN 5-8297-0195-2 : 121-44
2. Ефименко А.З. Социология управления. Часть 1 [Электронный ресурс] : учебное пособие / А.З. Ефименко. — Электрон.текстовые данные. — М. : Московский государственный строительный университет, ЭБС АСВ, 2015. — 240 с. — 978-5-7264-1006-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/30446.html> (дата обращения: 6.09.2021г.)
- 3 Ефименко А.З. Социология управления. Часть 2 [Электронный

ресурс] : учебное пособие / А.З. Ефименко. — Электрон.текстовые данные. — М. : Московский государственный строительный университет, ЭБС АСВ, 2015. — 160 с. — 978-5-7264-1007-4. — Режим доступа:

<http://www.iprbookshop.ru/30447.html> (дата обращения: 04.09.2021г.)

4. Шапиро С.А., Соколова М.С. Социология управления: учебное пособие/ С.А. Шапиро С.А., М.С. Соколова.-Москва: КНОРУС, 2019.-334с.

б) дополнительная литература:

1. Социология управления: теор.-прикл. толковый слов. / [Р. З. Акзамови др.]; отв. ред. А. В. Тихонов; Ин-т социологии РАН, Центр социологии упр.и социал. технологий, Рос. о-во социологов, Науч.-исслед. ком. "Социология орг. и упр.", Науч.-исслед. ком. "Социология гор.и регион. развития". - М. : URSS: [КРАСАНД, 2015]. - 471 с. - Указ.ст.: с. 455-466. - ISBN 978-5-396-00644-7 : 300-00

2. Социология управления : Учеб.пособие для вузов / Бабосов, Евгений Михайлович. - Мн. : Тетра Системс, 2000. - 287 с. - ISBN 985-6317-91-6 : 0-0

3. Социология управления: от теории к технологии : [учеб. пособие] / Харченко, Константин Владимирович ; Ин-т муницип. проблем . - Белгород : [Белгород.обл. тип.], 2008. - 159 с. - Библиогр.: с. 132-135. - ISBN 978-5-86295-156-1 : 110-00.

4. Социология : учеб.пособие / Павленок, Пётр Денисович, Л. И. Савинов. - 3-е изд. - М. : Дашков и К, 2010. - 732,[4] с. - ISBN 978-5-394-00603-6 : 297-00.

5. Социология управления : Учеб.пособие для вузов / Бабосов, Евгений Михайлович. - Изд. 3-е, стер. - Мн. : Тетра Системс, 2002. - 287 с. - ISBN 985-470-061-5 : 65-00.

6. Социология и психология управления : Темы конт. работы для 5 курсаспец. 06.02 - "Экон. и управление производством" / Андрющенко, Маргарита Даниловна и др. ;В.Б.Ременников, С.С.Шуманов; Гос. ком. СССР по НО ВЗФЭИ. - М., 1990. - 20 с. - 0-0.

7. Социология и психология управления : учеб.пособие для вузов и учреждений повышения квалификации по экон. и соц. специальностям / Удальцова, Мария Васильевна ; Л. К. Аверсенко. - Ростов н/Д; Новосибирск : Феникс; Сиб. соглашение, 2001. - 315,[3] с. : ил. ; 21 см. - (Учебники и учебные пособия). - Библиогр. в конце разд. - ISBN 5-222-02034-7 : 45-00

8. *Ильиных С.А. Социология управления [Электронный ресурс] : учебное пособие / С.А. Ильиных. — Электрон.текстовые данные. — Новосибирск: Сибирский государственный университет телекоммуникаций и информатики, 2016. — 180 с. — 2227-8397. — Режим доступа:*
<http://www.iprbookshop.ru/69557.html> (дата обращения: 04.04.2018г.)

9.Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.

1. *eLIBRARY.RU [Электронный ресурс]: электронная библиотека / Науч. Электрон. Б-ка. – Москва, 199. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/>(дата обращения: 04.04.2018)*

2. *Moodle [Электронный ресурс]: система виртуального обучения: [база данных]: / Даг. Гос. Ун-т. – Махачкала – Доступ из сети ДГУ или после регистрации из сети ун-та, из любой точки, имеющей доступ в Интернет. – URL: / <http://edu.dgu.ru/course/view.php?id=1538>(дата обращения: 04.04.2018)*

3. *Электронный каталог НБ ДГУ [Электронный ресурс]: база данных содержит сведения о всех видах лит., поступающих в фонд НБ ДГУ/ Дагестанский гос. Ун-т. – Махачкала, 2010. – Режим доступа: <http://elib.dgu.ru/>, свободный (дата обращения: 04.04.2018)*

4. <http://www.socialism.ru/> -

5. <http://www.sociology.ru/>

6. <http://www.postindustrial.ru/> -

7. <http://www.ecsocman.edu.ru>

8. <http://www.econsoc.mpifg.de> – *Электронный журнал «EconomicSociology: European Electronic Newsletter»*

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

1) eLIBRARY.RU [Электронный ресурс]: электронная библиотека / Науч. электрон. б-ка. — Москва, 1999 – . Режим доступа: <http://elibrary.ru/defaultx.asp> (дата обращения: 01.04.2021). – Яз. рус., англ.

2) Moodle [Электронный ресурс]: система виртуального обучением: [база данных] / Даг. гос. ун-т. – Махачкала, г. – Доступ из сети ДГУ или, после регистрации из сети ун-та, из любой точки, имеющей доступ в интернет. – URL: <http://moodle.dgu.ru/> (дата обращения: 1.08.2021).

3) Электронный каталог НБ ДГУ [Электронный ресурс]: база данных содержит сведения о всех видах литературы, поступающих в фонд НБ ДГУ/ Дагестанский гос. ун-т. – Махачкала, 2010 – Режим доступа: <http://elib.dgu.ru>, свободный (дата обращения: 1.09.2021).

4. <http://www.garant.ru/hotlaw/federal/636928/#ixzz3vfc2cptk> – ФЗ №224 ФЗ от 13 июля 2015г. №224 – ФЗ «О государственно-частном партнерстве, муниципально-частном партнерстве в РФ и внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ».

5. <http://www.pppbulletin.co.uk/> - Частная финансовая инициатива Великобритании

6. <http://www.4ps.co.uk> - Сайт **Public Private Partnerships Programme, Великобритания**

7. <http://region.mcnip.ru> – **Режим доступа к журналу «Региональная экономика»**

8. www.iet.ru – Институт экономики переходного периода / Научная деятельность ИЭПП / Научные и прикладные проекты ИЭПП

9. www.rsp.ru – Российский союз промышленников и предпринимателей / Приоритеты

10. www.regionalistica.ru – Институт региональной политики / Проекты / Мониторинги

11. www.strategy-center.ru – ЗАО «Центр управленческих, экономических и правовых инициатив «Стратегия» / Проекты. Работы. Услуги / Инвестиционная площадка / информационные ресурсы

12. <http://www.minregion.ru>. - Концепция Стратегии социально-экономического развития регионов Российской Федерации. Министерство регионального развития Российской Федерации.

13. <http://www.economy.gov.ru/> - Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации (2008-2020 годы) (проект). Министерство экономического развития и торговли Российской Федерации.

34. Стратегия развития Внешэкономбанка на период 2011–2015 гг. URL:

http://www.veb.ru/common/upload/files/veb/veb_strat15.pdf (дата обращения: 19.12.2011).

15. <https://ifacademy.ru/course/43801>- лекции юристов по анализу ГЧП

10. Методические указания для студентов по освоению дисциплины.

Обучение дисциплины «Социология управления» предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции и практические занятия) и самостоятельной работы студентов. Практические занятия дисциплины «Социология управления» предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций.

С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции. Поскольку лекция является важнейшей формой организации учебного процесса, так как:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к лекции заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- узнайте тему предстоящей лекции;
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям:

- внимательно прочитайте материал лекций относящихся к данному семинарскому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по семинарским занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до семинарского занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы.

Подготовка к дискуссии представляет собой проектирование студентом обсуждения в группе в форме дискуссии. В этих целях студенту необходимо:

- самостоятельно выбрать тему (проблему) дискуссии;
- разработать вопросы, продумать проблемные ситуации (с использованием периодической, научной литературы, а также интернет-сайтов);
- разработать план-конспект обсуждения с указанием времени обсуждения вопросов, вариантов ответов.

Выбранная студентом тема (проблема) должна быть актуальна на современном этапе развития, должен быть представлен подробный план-конспект, в котором отражены вопросы для дискуссии, временной регламент обсуждения, даны возможные варианты ответов, использованы примеры из науки и практики.

Подготовка к экзамену. К зачету необходимо готовится целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. В самом начале учебного курса ознакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, семинарских занятий;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем вопросов к зачету.

После всего этого у вас должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и семинарских занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи экзамена.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем.

Для проведения индивидуальных консультаций может использоваться электронная почта. Разработан учебный курс на электронной платформе Moodle и distant.dgu.ru

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.

На факультете Управления Дагестанского государственного университета имеются аудитории (405 ауд., 421 ауд., 408 ауд., 434 ауд.), оборудованные интерактивными, мультимедийными досками, проекторами, что позволяет читать лекции в формате презентаций, разработанных с помощью пакета прикладных программ MS PowerPoint, использовать наглядные, иллюстрированные материалы, обширную информацию в табличной и графической формах, пакет прикладных обучающих программ, а также электронные ресурсы сети Интернет.