



МЧС РОССИИ

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования**

**«Уральский институт государственной противопожарной службы
Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны,
чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий»**

Кафедра государственной службы и кадровой политики

УТВЕРЖДАЮ

**Заместитель начальника института
по учебной работе**

полковник внутренней службы

А.В. Пешков

«30» августа 2022 г.

Рабочая программа дисциплины

СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

Направление подготовки

**38.04.04 Государственное и муниципальное управление
(уровень магистратуры)**

**Магистерская программа «Кадровые технологии управления
противопожарной и техносферной безопасностью»**

Год начала реализации ОПОП - 2022

**Екатеринбург
2022**

Авторы-составители:

Зав. кафедрой ГС И КП,
доктор психологических наук, доцент  М.Г. Синякова

Рассмотрено на заседании кафедры
Государственной службы и кадровой политики
«23» июня 2022 г., протокол № 12

Рассмотрено на заседании методического совета института
«12» июля 2022 г., протокол № 8

Код ООП (ОПОП)	Направление подготовки / специальность	Профиль	Индекс дисциплины по рабочему учебному плану
38.04.04	Государственное и муниципальное управление (уровень магистратуры)	Магистерская программа «Кадровые технологии управления противопожарной и техносферной безопасностью»	Б1.О.06

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины «Социология управления» является расширение представлений о современном обществе, процессах управления в нём, необходимости развития и преобразования управленческих отношений, развитие навыков понимания и рефлексивного мышления по вопросам взаимодействия в организации, коллективе, группе.

Задачи дисциплины:

- изучение основных теоретических концепций социологии управления, закономерностей, форм и методов целенаправленного управления социальными процессами и группами;
- формирование навыков диагностического изучения, проектирования и осуществления межличностных, групповых и организационных коммуникаций, формирования команд для решения поставленных задач;
- расширение и систематизация представлений об основных формах использования человеческого потенциала в процессе эффективного управления организацией и социально-психологических закономерностях управленческой деятельности руководителя.

2. ПЕРЕЧЕНЬ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С РЕЗУЛЬТАТМИ ОСВОЕНИЯ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Таблица 2

Результат освоения образовательной программы	Содержание компетенции	Результат обучения по дисциплине
РО-02 – Способность осуществлять самоорганизацию и организацию деятельности трудового коллектива в соответствии имеющимися целями и полномочиями, в том числе в кризисных ситуациях.	УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Знает технологии организации работы команды, выработки командной стратегии для достижения поставленной цели Умеет организовать и руководить работой команды Владеет навыками выработки командной стратегии для достижения поставленной цели
РО-03 – Способность осуществлять взаимодействие с органами исполнительной власти, государственными и муниципальными организациями по вопросам подготовки, комплектования и развития кадровых ресурсов.	УК-5 - Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	Знает имеющиеся особенности межкультурного взаимодействия Умеет анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия Владеет навыками использования анализа разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина относится к базовой части ОПОП по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление (уровень магистратуры). Магистерская программа «Кадровые технологии управления противопожарной и техносферной безопасностью».

Таблица 3

Пререквизиты	Уровень высшего образования
Кореквизиты	Стратегическое управление, Кадровая политика и технологии кадровой работы в органах публичной власти
Постреквизиты	Противодействие коррупции в системе государственной службы, Кадровая политика и технологии кадровой работы в органах публичной власти, Межкультурные коммуникации: технологии и практики эффективного управления

4. ОБЪЁМ ДИСЦИПЛИНЫ

Таблица 4.1

№ п/п	Виды работ	ЗЕТ	Количество часов по рабочему учебному плану			
			Форма обучения очная		Форма обучения заочная	
			Всего часов	Часов в интерактивной форме	Всего часов	Часов в интерактивной форме
1	Общая трудоёмкость дисциплины	4	144		144	
2	Контактная работа обучающихся с преподавателем				14,35	12
3	Самостоятельная работа обучающихся				124	
4.	Контроль				5,65	

Заочная форма обучения

Таблица 4.3

№ п/п	Наименование разделов и тем	Трудоемкость освоения тем дисциплины, ч													
		Общая	Кол-во часов					Формы контроля							Самостоятельная работа
			Всего	Лекции	Лабораторные	Практические (семинарские) занятия	КРП	Экзамены	Зачеты с оценкой	Курсовые проекты	Курсовая работа	Контрольные работы	Рефераты	Контроль	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16

1	Развитие социологии управления в России и за рубежом	26	2	2											24
	<i>в т.ч. часов в инт. форме</i>														
2	Социальная организация как основа изучения процессов управления	28	4			4									24
	<i>в т.ч. часов в инт. форме</i>					4									
3	Организационная культура как социальный феномен	26	2			2									24
	<i>в т.ч. часов в инт. форме</i>					2									
4	Коммуникационные процессы в организации	26	2	2											24
	<i>в т.ч. часов в инт. форме</i>			2											
5	Изучение социальных отношений в системе управления	30	2			2									28
	<i>в т.ч. часов в инт. форме</i>					2									
	Консультация	2						2							
	Контроль (зачет с оценкой)	6						0,35					5,65		
	Итого по дисциплине	144	14,35	4		8		2,35					5,65	124	
	<i>в т.ч. часов в инт. форме</i>	4		4		8									

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Развитие социологии управления в России и за рубежом

Теория рационализации Ф. Тейлора. Административная теория А. Файоля. «Классическая» теория организаций. Концепция управления М. Фоллетт. Теория «человеческих отношений» Э. Мэйо. Иерархическая теория потребностей А. Маслоу. Двухфакторная теория мотивации Ф. Херцберга. Теория стилей руководства Д. Макгрегора. Шкала лидерского поведения Р. Танненбаума и У. Шмидта. Теория стилей руководства Р. Лайкерта. Концепция долговременной эффективности Р. Лайкерта. Теория эффективности организации Б. Басса. Эмпирическая школа: Л. Ньюмен. Комплексный подход к управлению Г. Ливичта. Школа социальных систем: Г. Саймон. Системный подход к управлению А.Эгциони.

Развитие российской социологии управления в довоенный период. Формирование социологии управления в послевоенный период. Развитие заводской социологии в России. Развитие психотехники в 20 —30-е годы XX в. Достоинства и недостатки психотехники. Послевоенный этап заводской социологии. Академическая и заводская социология.

Тема 2. Социальная организация как основа изучения процессов управления

Сущность организации. Формальная, неформальная, трудовая и производственная организации. Понятие и признаки социальной организации. Структура и элементы социальной организации. Законы деятельности организации

Природа и специфические признаки социальных групп. Виды групп. Основные особенности групповой деятельности. Групповая динамика. Групповые роли.

Социальная природа власти. Психологические концепции власти. Уравнение социального контроля. Элементы социального контроля. Социальные нормы. Социальные санкции. Руководство как разновидность власти. Понятие власти и авторитета. Структура власти (компоненты и ресурсы власти). Основания и виды власти. Власть и ответственность. Централизация, децентрализация, делегирование власти. Агенты формального и неформального контроля.

Определение и социологическое понимание бюрократии. Железный закон олигархии. Номенклатура и бюрократия.

Тема 3. Организационная культура как социальный феномен

Понятие и черты организационной культуры. Уровни и компоненты культуры в организации. Типология организационной культуры: индивидуальная и коллективная культура, культура с высоким уровнем дистанции власти и культура с низким уровнем дистанции власти, мужская и женская культуры, культура с высоким уровнем избегания неопределённости и культура с низким уровнем избегания неопределённости и др.

Методы изучения организационной культур: математические методы, социологические методы, косвенные методы, изучение стиля управления. Варианты и факторы изменений. Этапы формирования культуры в организации. Способы развития и поддержания организационной культуры.

Особенности организационной культуры системы МЧС.

Тема 4. Коммуникационные процессы в организации

Межличностные отношения в первичной организации. Непосредственный руководитель и подчиненный: социально-психологические резервы. Звено «работник – администрация» в структуре взаимоотношений в организации. Роль и функции руководителя.

Власть, авторитет и лидерство. Сила, власть, авторитет. Авторитет и власть. Воля к власти. Локус контроля и подбор лидеров. Значение средних постов в иерархии.

Рольевые модели поведения в организации. Служебная карьера. Конфликтная вертикаль. Конфликты по поводу власти. Каналы вертикальной мобильности.

Типология и функции лидерства. Лидерство в институциональном контексте. Групповой контекст лидерства. Стили руководства. Оценка эффективности демократического, авторитарного и попустительского стилей. Современные теории стилей управления. Управленческое воздействие. Методы воздействия на личность. Качество управленческих решений.

Феномен мотивации. Сущность мотивации как функции управления. Понятие мотивации и мотива. Основные элементы механизма мотивации. Потребности, интересы, ценности. Стимул и установка. Механизм вознаграждения. Основные теории мотивации.

Тема 5. Планирование человеческих ресурсов

Кадровая политика в системе государственного и муниципального управления как основа планирования человеческих ресурсов. Социальное планирование, прогнозирование, проектирование. Сущность социального планирования. Сущность социального предвидения. Сущность социального прогнозирования. Сущность и специфика социального программирования. Формы и методы социального программирования. Алгоритм социального программирования.

Социальная технология. Формы, виды и этапы социальных технологий. Технологическая культура. Социальный эксперимент. Соучастие в управлении (патисипативное управление). Социальное партнерство – феномен современных трудовых отношений.

Социальное и социологическое исследование. Понятие социологического метода, его место в структуре социологической науки. Прикладные социологические исследования. Прикладная и академическая социология. Специфика прикладного социологического исследования. Особенности социологического исследования управления.

6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1. **Социология управления:** Методические рекомендации по изучению дисциплины. Направление подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление (уровень магистратуры) / сост. М.Г. Сиякова – Екатеринбург: Уральский институт ГПС МЧС России, 2022. [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://10.97.170.7>.

2. **Социология управления:** методические рекомендации по подготовке к зачету. Направление подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление (уровень магистратуры). Сост. Сиякова М.Г. – Екатеринбург: Уральский институт Государственной противопожарной службы МЧС России, 2022. [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://10.97.170.7>.

3. **Социология управления:** методические рекомендации по написанию реферата. Направление подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление (уровень магистратура) / Составитель М.Г. Сиякова. – Екатеринбург: ФГБОУ ВО «Уральский институт ГПС МЧС России», 2022. [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://10.97.170.7>.

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ (СРЕДСТВА) ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Уровни формирования компетенций и виды оценочных средств

УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

Уровни	Оценочные средства
пороговый	Тест
повышенный	Реферат, решение практических заданий
высокий	Вопросы для подготовки к экзамену, решение практических задач

УК-5 - Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

Уровни	Оценочные средства
пороговый	Тест
повышенный	Реферат, решение практических заданий
высокий	Вопросы для подготовки к зачету, решение практических задач

Наполнение фондов оценочных средств для разных видов и форм контроля

1. Текущий контроль успеваемости

1.1. Активные формы контроля

Формы контр	Наименование темы
Тест	Тема 1. Развитие социологии управления в России и за рубежом Тема 2. Социальная организация как основа изучения процессов управл Тема 3. Организационная культура как социальный феномен Тема 4. Коммуникационные процессы в организации
Реферат	Тематика рефератов 1. Теория рационализации Ф. Тейлора. 2. Административная теория А. Файоля. 3. «Классическая» теория организаций. Концепция управления Фоллетт. 4. Теория «человеческих отношений» Э. Мэйо. 5. Иерархическая теория потребностей А. Маслоу. 6. Двухфакторная теория мотивации Ф. Херцберга. 7. Теория стилей руководства Д. Макгрегора. 8. Шкала лидерского поведения Р. Танненбаума и У. Шмидта. 9. Теория стилей руководства Р. Лайкерта. 10. Концепция долгосрочной эффективности Р. Лайкерта. 11. Теория эффективности организации Б. Басса. 12. Эмпирическая школа: Л. Ньюмен. 13. Комплексный подход к управлению Г. Ливичта. 14. Школа социальных систем: Г. Саймон. 15. Системный подход к управлению А.Эгциони. 16. Развитие российской социологии управления в довоенный период. 17. Формирование социологии управления в послевоенный период. 18. Развитие заводской социологии в России. 19. Развитие психотехники в 20 —30-е годы XX в. Достоинства и недостатки психотехники. 20. Послевоенный этап заводской социологии. 21. Академическая и заводская социология. 22. Предпосылки возникновения научного управления.
Практические задания	Тема 3. Организационная культура как социальный феномен Тема 4. Коммуникационные процессы в организации Тема 5. Изучение социальных отношений в системе управления

Критерии оценки тестирования:

- Полнота знаний теоретического контролируемого материала.
- Количество правильных ответов.

Шкала оценивания:

- «отлично» - процент правильных ответов 80-100%;
- «хорошо» - процент правильных ответов 65-79%;
- «удовлетворительно» - процент правильных ответов 50-64%;
- «неудовлетворительно» - процент правильных ответов менее 50%.

Критерии оценивания реферата

Реферат оценивается по пятибалльной системе, то есть за написание и защиту реферата студент может получить оценку «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно». Оценка «отлично» ставится в том случае, если:

- магистрант полностью раскрыл теоретические основы темы реферата, используя для этого не менее 5 первоисточников;
- магистрант показал высокую степень усвоения понятий и категорий по теме реферата;
- магистрант продемонстрировал умение работать с документальными и литературными источниками;
- магистрант привел интересные наглядные примеры эмпирических исследований по выбранной теме;
- магистрант проанализировал и обобщил теоретический и эмпирический материал, сформулировал заключительные положения, сделал выводы;
- магистрант продемонстрировал грамотность и хороший стиль изложения;
- магистрант правильно оформил реферат и своевременно сдал ее преподавателю на проверку;
- магистрант подготовил очень хорошее выступление, дал исчерпывающие ответы на все вопросы во время защиты реферата;
- магистрант убедительно доказал сформированность компетенций, предусмотренных ФГОС.

Оценка «хорошо» ставится в том случае, если:

- магистрант достаточно полно раскрыл теоретические основы темы реферата, используя для этого не менее 4 первоисточников;
- магистрант показал достаточную степень усвоения понятий и категорий по теме реферата;
- магистрант продемонстрировал умение работать с документальными и литературными источниками;
- магистрант привел несколько примеров эмпирических исследований по выбранной теме;
- магистрант обобщил теоретический и эмпирический материал, сделал выводы;
- магистрант правильно оформил реферат и своевременно сдал его преподавателю на проверку;
- магистрант подготовил хорошее выступление, дал исчерпывающие ответы на большинство вопросов во время защиты реферата;
- магистрант доказал сформированность компетенций, предусмотренных ФГОС.

Оценка «удовлетворительно» ставится в том случае, если:

- магистрант в основном раскрыл теоретические основы темы реферата, используя для этого не менее 3 первоисточников;

- магистрант показал слабую степень усвоения понятий и категорий по теме реферата;
- магистрант продемонстрировал недостаточное умение работать с документальными и литературными источниками;
- магистрант привел 1-2 примера эмпирических исследований по выбранной теме;
- магистрант в общих чертах подвел итоги проделанной работы;
- магистрант оформил реферат с некоторыми отклонениями от требований, с опозданием сдал его преподавателю на проверку;
- магистрант подготовил выступление, дал ответы на некоторые вопросы во время защиты реферата;
- вызвал сомнения о сформированности некоторых компетенций, предусмотренных ФГОС.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если:

- магистрант не раскрыл теоретические основы темы реферата, использовал менее 3 первоисточников;
- магистрант не смог показать усвоение понятий и категорий по теме реферата;
- магистрант не продемонстрировал умение работать с документальными и литературными источниками;
- магистрант не привел примеры эмпирических исследований по выбранной теме;
- магистрант не подвел итоги проделанной работы;
- магистрант оформил реферат с существенными отклонениями от требований, с опозданием сдал его преподавателю на проверку;
- магистрант подготовил слабое выступление или не подготовил его вообще, не ответил на большинство вопросов во время защиты реферата;
- не доказал сформированность некоторых компетенций, предусмотренных ФГОС.

Магистрант, по неуважительной причине не предоставивший в установленный срок или не защитивший реферат, считается имеющим академическую задолженность и к сдаче зачета по дисциплине не допускается.

1.2. Интерактивные формы контроля

Формы контро	Наполнение фондов оценочных средств
Решение практических зад	<i>Пример практических задач</i> На основании данных социальных фактов сформулируйте возможную социологического исследования: • с целью формирования у молодежи активной гражданской позиции, способности к творческой деятельности в условиях уче воспитательного процесса Комитет по молодежной поли администрации города проводит совместную работу со студенчес клубами вузов и средних учебных заведений;

	• администрацией города разработана Программа поддержки молодых семей, составной частью которой является городская программа «Жилье молодым»; • центром содействия занятости молодежи города создано добровольное трудовое объединение — отряд «Любимый город», целью которого является улучшение экологической ситуации в городе; • в соответствии с городской программой «Патриотическое воспитание и подготовка молодежи к службе в армии» был создан институт допризывной подготовки; • новая система муниципального зонирования, предложенная законодательным собранием области, вызвала противоречивые отклики со стороны населения. Вопросы к заданию 1. Какой характер будет носить данное исследование: прикладной или теоретический? 2. Сформулируйте цели (задачи), которым может соответствовать та или иная тема исследования. 3. Определите параметры объекта, лежащего в основе такого исследования. 4. Какой информацией должен располагать исследователь, чтобы решить поставленную задачу?
--	---

2. Промежуточная аттестация

По итогам освоения дисциплины проводится в форме *зачета с оценкой*.

Тематика вопросов для подготовки к зачету

1. Содержание и структура социологии управления.
2. Объект и предмет социологии управления.
3. Функции, принципы и методы социологии управления.
4. Сущность организации её типы, виды и формы управления.
5. Социальная организация: признаки, структура, элементы.
6. Основные типы социальных отношений в системе управления.
7. Типы социальных организаций.
8. Организационная модель государственного учреждения.
9. Управление в организации.
10. Возникновение управления как особого вида общественной деятельности.
11. Основные принципы социального управления и их применение в управленческой деятельности.
12. Феномен и понятие организационной культуры.
13. Подходы к изучению организационной культуры. Компоненты организационной культуры.
14. Поддержание и развитие организационной культуры.
15. Корпоративная культура: определение и структура. Содержание корпоративной культуры (на примере МЧС).

16. Основные типы корпоративных культур.
17. Принципы организации социального управления и их применение в деятельности руководителя подразделения ГПС МЧС России.
18. Природа и специфические признаки социальных групп. Виды групп.
19. Основные особенности групповой деятельности. Групповая динамика. Групповые роли.
20. Социальная природа власти. Психологические концепции власти.
21. Социальные нормы. Социальные санкции.
22. Руководство как разновидность власти.
23. Понятие власти и авторитета. Структура власти (компоненты и ресурсы власти).
24. Основания и виды власти. Власть и ответственность. Централизация, децентрализация, делегирование власти.
25. Определение и социологическое понимание бюрократии. Номенклатура и бюрократия.
26. Межличностные отношения в первичной организации.
27. Ролевые модели поведения в организации.
28. Стили руководства. Оценка эффективности демократического, авторитарного и попустительского стилей.
29. Управленческое воздействие. Методы воздействия на личность.
30. Феномен мотивации. Сущность мотивации как функции управления.
31. Стимул и установка. Механизм вознаграждения.
32. Классические мотивационные теории (тейлоризм, школа «человеческих отношений»).
33. Современные теории мотивации.
34. Социальное планирование, прогнозирование, проектирование
35. Формы и методы социального планирования. Показатели и нормативы социального планирования.
36. Понятие социального проектирования, его объект и субъект. Виды социального проектирования
37. Социальная технология. Формы, виды и этапы социальных технологий.
38. Технологическая культура. Социальный эксперимент.
39. Соучастие в управлении (патисипативное управление). Социальное партнерство – феномен современных трудовых отношений.
40. Социальное и социологическое исследование. Прикладные социологические исследования.
41. Отечественные социальные технологии.

42. Методология практического внедрения социальных технологий.

Критерии оценивания и показатели сформированности компетенций для промежуточного контроля

Критериями оптимального усвоения знаний, умений и навыков при проведении промежуточной аттестации обучающихся (при завершении этапа формирования компетенций) являются объем, системность, осмысленность, прочность и действенность знаний обучающихся.

Показатели оценивания качества устного ответа, обучающегося при промежуточной аттестации по дисциплине «Социология управления» приведены в таблице.

№	Показатели для оценки устного ответа на экзамене	Показатели достижения планируемого уровня компетенций	Коды компетенции	Шкала оценивания
1	- не раскрыто основное содержание учебного материала; - обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала; - допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов.	обучающийся имеет существенные пробелы в знаниях основного учебного материала по дисциплине; не способен аргументированно и последовательно его излагать, допускает грубые ошибки в ответах, неправильно отвечает на задаваемые комиссией вопросы или затрудняется с ответом.	УК-3 УК-5	Оценка -2 (неудовлетворительно)
2	- неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала; - усвоены основные категории по рассматриваемому и дополнительным вопросам; - имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, формулировках законов, исправленные после нескольких наводящих вопросов.	обучающийся показывает знание основного материала в объеме, необходимом для предстоящей профессиональной деятельности; при ответе на вопросы билета и дополнительные вопросы не допускает грубых ошибок, но испытывает затруднения в последовательности их изложения; не в полной мере демонстрирует способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций.	УК-3 УК-5	Оценка – 3 (удовлетворительно)
3	- продемонстрировано умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер;	Обучающийся показывает полное знание программного материала, основной и дополнительной	УК-3 УК-5	Оценка -4 (хорошо)

	– в изложении допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа; допущены один – два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию преподавателя; допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию преподавателя	литературы; дает полные ответы на теоретические вопросы билета и дополнительные вопросы, допуская некоторые неточности; правильно применяет теоретические положения к оценке практических ситуаций; демонстрирует хороший уровень освоения материала и в целом подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой		
4	- полно раскрыто содержание материала; – материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности; – продемонстрировано системное и глубокое знание программного материала; – точно используется терминология; – показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации; – продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков; – ответ прозвучал самостоятельно, без наводящих вопросов; – продемонстрирована способность творчески применять знание теории к решению профессиональных задач; – продемонстрировано знание современной учебной и научной литературы; – допущены одна – две неточности.	Обучающийся показывает всесторонние и глубокие знания программного материала, знание основной и дополнительной литературы; последовательно и четко отвечает на вопросы билета и дополнительные вопросы; уверенно ориентируется в проблемных ситуациях; демонстрирует способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций, делать правильные выводы, проявляет творческие способности в понимании, изложении и использовании программного материала; подтверждает полное освоение компетенций, предусмотренных программой	УК-3 УК-5	Оценка – 5 (отлично)

8. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1. Основная литература

1. Белозор Ф.И. Социология управления [Электронный ресурс]: учебное пособие / Ф.И. Белозор. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2012. — 560 с. — 978-5-903802-14-2. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8235.html>
2. Данилова И.А. Социология и психология управления [Электронный ресурс]: учебное пособие / И.А. Данилова, Р.Н. Нуриева. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Научная книга, 2012. — 98 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/6335.html>
3. Забродин В. Ю. Социология и психология управления: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / В. Ю. Забродин. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 147 с.

8.2. Дополнительная литература

4. Алексеев О.А. Конфликтология и управление [Электронный ресурс] : учебное пособие / О.А. Алексеев. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2015. — 238 с. — 978-5-905916-94-6. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/33853.html>
5. Афанасьева Е.А. Организационная психология. Часть 1 [Электронный ресурс]: учебное пособие по курсу "Организационная психология (психология организаций)" / Е.А. Афанасьева. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2014. — 337 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/19273.html>
6. Афанасьева Е.А. Социальная психология [Электронный ресурс] / Е.А. Афанасьева. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2014. — 129 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/19279.html>
7. Валеева Е.О. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие / Е.О. Валеева. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2015. — 176 с. — 978-5-905916-88-5. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/31936.html>
8. Козлов В.В. Психологическое управление в менеджменте [Электронный ресурс] / В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов, Н.П. Фетискин. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2014. — 311 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/18958.html>
9. Козлов В.В. Психология управления [Электронный ресурс] / В.В. Козлов. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2014. — 353 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/18337.html>

10. Мальшина Н.А. Человек и его потребности [Электронный ресурс] / Н.А. Мальшина. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2013. — 77 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/17783.html>

9. РЕСУРСЫ ИНФОРМАЦИОННО -ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ БАЗЫ ДАННЫХ И ИНФОРМАЦИОННО-СПРАВОЧНЫЕ СИСТЕМЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Справочная правовая система ГАРАНТ (интернет-версия). URL: <http://www.garant.ru/iv/>
2. Информационно-правовая система Консультант Плюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_160060/
3. Сайт журнала «Российский журнал менеджмента» [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.rjm.ru>.
4. Сайт Центра стратегических исследований /<http://www.csr.ru>
<http://www.ar.gov.ru>
5. Сайт электронной библиотеки компании Консультант плюс / civil.consultant.ru /
6. Государственная система правовой информации – официальный Интернет-портал правовой информации - <http://pravo.gov.ru/>
7. Министерство РФ по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий
8. Научная электронная библиотека Elibrary - <https://elibrary.ru/defaultx.asp>
9. Портал открытых данных РФ
10. Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» - <http://ecsocman.hse.ru>
11. Электронно-библиотечная система «Юрайт»
12. Электронно-библиотечная система IPRbooks

10. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1. Офисный пакет Microsoft Office.
2. Операционная система Windows.
3. Информационно-справочная система «Гарант» и др. программное обеспечение (при наличии права использования и применения).

11. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Основным видом занятий и теоретическим руководством при изучении дисциплины являются лекции и практические занятия. На лекционных занятиях подробно, аргументировано и методологически четко рассматриваются основные вопросы тем дисциплины, даются различные подходы к исследуемым проблемам. Основными источниками учебно-научной информации по дисциплине являются материалы лекций, учебники, учебно-методические пособия, терминологические словари, сборники тестовых заданий, методические указания по поведению семинарских занятий, мультимедийные презентации.

При подготовке к семинарскому (практическому) занятию необходимо ознакомиться с вопросами плана, прочитать и усвоить материал соответствующей лекции, а также основной понятийный аппарат, изучить рекомендованную к данному занятию обязательную литературу, так, чтобы используя конспект, можно было выступить по всем вопросам занятия.

Самостоятельную работу для дополнительного (углубленного) освоения учебной дисциплины целесообразно осуществлять непосредственно перед проведением практического занятия по соответствующей теме.

Самостоятельную проработку дополнительных источников по изучаемому разделу (теме) рекомендуется осуществлять сразу после изучения данного раздела (темы) на лекционных занятиях. Это позволит обучающемуся затратить меньше времени на обработку материала и выделение из него полезной дополнительной информации.

Практические занятия по дисциплине «Социология управления» как интерактивный метод обучения активизируют учебный процесс и его участников; приучают к исследованию и оценке информации; учат принимать решения в условиях неопределенности или на основе неполной информации, выбирать критерии и находить по ним оптимальные решения; развивают способности ставить проблему, находить причины явлений, устанавливать зависимость между причинами и следствиями; формируют аналитическое мышление и умение ясно и убедительно излагать свою точку зрения.

Практическое занятие – это средство коллективного творческого познания, тренировка творческого мышления, пропагандистского мастерства, необходимые будущему специалисту в его практической деятельности. Практическое занятие требует от обучаемого глубокого самостоятельного изучения рекомендованной литературы по теме занятия.

Алгоритм подготовки к практическому занятию:

- 1) внимательное изучение плана практического занятия, рекомендованной литературы, методических рекомендаций преподавателей;
- 2) изучение программы дисциплины с целью уяснения требований к объему и содержанию знаний по изучаемой теме;
- 3) изучение и доработка конспекта лекций, прочитанных по темам, выносимым на практическое занятие;
- 4) изучение вопросов темы по рекомендованной литературе;
- 5) изучение дополнительной литературы.

Помимо изучения учебной литературы, обучающийся обязан самостоятельно искать печатные работы научного характера (монографии, статьи, обзоры, авторефераты диссертаций и т.д.). Для поиска такой литературы следует обратиться к электронному каталогу Российской государственной публичной библиотеки (РГПБ) или другим электронным ресурсам. При написании реферата необходимо структурировать материал, чтобы сделать его доступным для понимания другими людьми. В процессе изучения текстов следует отмечать наиболее важные в них моменты. Реферат должен быть озаглавлен и подписан фамилией магистранта. Объем работы должен составлять 20–25 листов формата А4, набранных на компьютере.

Написание реферата проводится в процессе самостоятельной работы по подготовке и изучению дисциплины «Социология управления» в целях приобретения магистрантом профессиональных компетенций, развития у него умения и навыков самостоятельного научного поиска, изучения литературы по выбранной теме. Реферат помогает проводить сравнительный анализ различных точек зрения на решение проблем, возникающих при реализации проектов государственного управления (в т.ч. в здравоохранении).

Реферат помогает магистранту глубже вникнуть в наиболее сложные проблемы данной дисциплины, профессионально излагать свои мысли, правильно оформлять свои выводы и рекомендации по решению исследуемых проблем.

Реферат пишется по выбранной и согласованной с преподавателем теме. Предложенные варианты тем определяют возможное направление исследования, но они могут быть изменены, уточнены, скорректированы.

Введение объясняет, почему магистрант выбрал именно эту тему, почему он считает её актуальной. Введение отражает основные направления проведенной исследовательской работы, помогает читателю лучше вникнуть в изложение темы. Во введении следует раскрыть значение и актуальность проблемы, определить объект и предмет исследования, поставить цель и сформулировать задачи работы, кратко наметить содержание вопросов.

Основная часть содержит анализ сущности и содержания рассматриваемых проблем, подтвержденных теоретическими научными аргументами и практическими фактами, а также практические результаты, к которым магистрант пришел в ходе исследования темы. К результатам можно отнести как самостоятельные находки автора, так и подтверждение гипотез, выдвинутых учеными и практиками (служащими организации). Эта часть реферата может быть моноблоком или разбита на параграфы и разделы. Каждый из вопросов должен быть выделен в тексте. Ссылки на цитаты оформляются в конце страницы и нумеруются по порядку. Страницы работы должны быть пронумерованы, иметь поля для заметок преподавателя. Список использованной литературы содержит автора и его инициалы, название работы, издательство и год издания.

Заключение реферата содержит основные выводы и рекомендации по решению научных и практических проблем. Реферат должен отвечать требованиям читабельности, последовательности и логичности.

Реферат подлежит публичной защите. Публичная защита реферата способствует формированию профессиональной культуры у будущего специалиста, развитию его умений и навыков профессиональной коммуникации в социуме.

Подготовка к экзамену и его результативность требует умения оптимально организовывать свое время. Идеально, если магистрант познакомился с основными представлениями и понятиями в аудиторном процессе изучения дисциплины. Тогда подготовка к экзамену по контрольным вопросам позволит систематизировать материал и глубже его усвоить.

Подготовку к экзамену лучше начинать с распределения предложенных контрольных вопросов по разделам и темам курса. Затем необходимо выяснить наличие теоретических источников (конспект лекций, хрестоматия, учебники, монографии).

При чтении материала следует выделять основные понятия и определения, можно их законспектировать.

Успешный ответ на вопрос по дисциплине предполагает процесс продумывания логики изложения материала по каждому вопросу и использование примеров.

12. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного практического и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, включая выполнение и защиту курсовых работ (проектов), самостоятельных работ, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Учебное место отработки практических навыков – учебная аудитория с наличием возможностей для презентаций (мультимедийная аппаратура).

13. РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ В ОСОБЫХ УСЛОВИЯХ

При проведении занятий по дисциплине (модулю) в особых условиях (чрезвычайные ситуации, неблагоприятные эпидемиологические условия, введение военного положение и др.), их реализация осуществляется в соответствии с Положениями института. При необходимости, на основании локальных нормативных актов института, используются учебные и тематические планы по образовательным программам сокращенного обучения на особый период времени.

ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ

в рабочей (учебной) программе дисциплины «Социология управления»
по направлению подготовки
38.04.04 Государственное и муниципальное управление
(уровень магистратуры)
магистерская программа «Кадровые технологии в управлении противопожарной и
техногенной безопасностью»

Утвердить следующие изменения в рабочую программу дисциплины
«Социология управления» на 2023-2024 учебный год:

1. В Разделе 6 «Перечень учебно-методического обеспечения по дисциплине» вносятся следующие изменения: с учетом обновления содержания и конкретизации формируемых компетенций в учебно-методической документации указан 2023 год внесения изменений.

1. Социология управления: Методические рекомендации по изучению дисциплины. Направление подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление (уровень магистратуры) / сост. М.Г. Синякова – Екатеринбург: Уральский институт ГПС МЧС России, 2023.

2. Социология управления: методические рекомендации по написанию реферата. Направление подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление (уровень магистратура) / Составитель М.Г. Синякова. – Екатеринбург: ФГБОУ ВО «Уральский институт ГПС МЧС России», 2023.

2. В Разделе 7 «Оценочные материалы (средства) для проведения текущей успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине» вносятся следующие изменения:

2.1. При наполнении фондов оценочных средств для разных видов и форм контроля указываются формируемые компетенции.

Наполнение фондов оценочных средств для разных видов и форм контроля

1. Текущий контроль успеваемости

1.1. Активные формы контроля

Формы контроля	Наименование темы	Формируемые компетенции
Тест	Тема 1. Развитие социологии управления в России и за рубежом	УК-3 УК-5

	Тема 2. Социальная организация как основа изучения процессов управления Тема 3. Организационная культура как социальный феномен Тема 4. Коммуникационные процессы в организации	
Реферат	Тематика рефератов 1. Теория индустриального общества 2. Теория постиндустриального (информационного) общества 3. Теория научного управления Ф.Тейлора 4. Административная теория А. Файоля. 5. Теория «человеческих отношений» Э. Мэйо. 6. Теория управления по целям П.Ф. Друкер 7. Современные теории мотивации 8. Развитие российской социологии управления в довоенный период. 9. Развитие заводской социологии в России. 10. Развитие психотехники в 20 —30-е годы XX в. Достоинства и недостатки психотехники. 11. Научная организация труда А.К. Гастева 12. Сущность, структура, функции социального управления 13. Технологии социального управления 14. Социальная организация: понятие, структура, виды и законы деятельности 15. Социальные группы: виды, динамика роли в группе 16. Власть как социально-психологическое явление 17. Социальный контроль и социальные нормы 18. Власть, авторитет и руководство как социальные феномены 19. Основания и виды власти. 20. Централизация, децентрализация, делегирование властных полномочий. 21. Организационная культура как социальный феномен 22. Социальное поведение личности 23. Ролевые модели поведения в организации. 24. Типология и функции лидерства. 25. Современные теории стилей управления 26. Формы, виды и этапы социальных технологий. 27. Социальное планирование, прогнозирование, проектирование. 28. Сущность и специфика социального программирования. 29. Социальное и социологическое исследование. 30. Особенности социологического исследования управления.	УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели УК-5 - Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

Критерии оценки тестирования:

- Полнота знаний теоретического контролируемого материала.
- Количество правильных ответов.

Шкала оценивания:

- «отлично» - процент правильных ответов 80-100%;
- «хорошо» - процент правильных ответов 65-79%;
- «удовлетворительно» - процент правильных ответов 50-64%;
- «неудовлетворительно» - процент правильных ответов менее 50%

1.2. Интерактивные формы контроля

Формы контроля	Наполнение фондов оценочных средств	Формируемые компетенции
Практические задания	Тема 3. Организационная культура как социальный феномен Практическое задание 1. В трудовой коллектив, где имеется конфликт между двумя группировками по поводу внедрения новшеств, пришел новый руководитель, приглашенный со стороны. Каким образом, по вашему мнению, ему лучше действовать, чтобы нормализовать психологический климат в коллективе? А. Прежде всего, установить деловой контакт со сторонниками новшеств, не принимая всерьез доводы сторонников старого порядка, вести работу по внедрению новшеств, воздействуя на противников силой своего примера и примера других. В. Прежде всего, попытаться разубедить и привлечь на свою сторону сторонников прежнего стиля работы, противников перестройки, воздействовать на них убеждением в процессе дискуссии. С. Прежде всего, выбрать актив, поручить ему разобраться в обстановке и предложить меры по нормализации обстановки в коллективе, опираться на поддержку администрации и общественных организаций. D. Изучить перспективы развития коллектива и улучшения качества выпускаемой продукции, поставить перед коллективом новые перспективные задачи совместной трудовой деятельности, опираться на лучшие достижения и трудовые традиции коллектива, не противопоставлять новое старому. Тема 4. Коммуникационные процессы в организации Практическое задание 2. Место работы: больница, медсестринская служба. Ваша должность: старшая сестра больницы. Больница, в которой Вы работаете, испытывает нехватку кадров. Ваш начальник попросил Вас выделить трех из двенадцати медсестер, находящихся у Вас в подчинении, для того чтобы они два-три дня поработали в другом отделении, где сложилось критическое положение. Работа, которую им предстоит выполнять, хорошо им знакома и не требует дополнительных навыков и знаний. Вы можете выбрать любую из Ваших подчиненных, так как им	УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели УК-5 - Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

	предстоит заниматься практически тем же, что они делают на своем постоянном рабочем месте. Вы хорошо знаете своих сотрудниц и легко можете назначить трех из них для этой работы. Отсутствие трех человек в течение нескольких дней не повлияет на эффективность и качество работы Вашего отделения. Чем Вы будете руководствоваться при отборе сестер для временной работы в другом отделении? Какими методами Вы будете решать эту задачу? Тема 5. Планирование человеческих ресурсов Практическое задание 3. На основании данных социальных фактов сформулируйте возможную тему социологического исследования: • с целью формирования у молодежи активной гражданской позиции, способности к творческой деятельности в условиях учебно-воспитательного процесса Комитет по молодежной политике администрации города проводит совместную работу со студенческими клубами вузов и средних учебных заведений; • администрацией города разработана Программа поддержки молодых семей, составной частью которой является городская программа «Жилье молодым»; • центром содействия занятости молодежи города создано добровольное трудовое объединение — отряд «Любимый город», целью которого является улучшение экологической ситуации в городе; • в соответствии с городской программой «Патриотическое воспитание и подготовка молодежи к службе в армии» был создан центр допризывной подготовки; • новая система муниципального зонирования, предложенная законодательным собранием области, вызвала противоречивые отклики со стороны населения. Вопросы к заданию 1. Какой характер будет носить данное исследование: прикладной или теоретический? 2. Сформулируйте цели (задачи), которым может соответствовать та или иная тема исследования. 3. Определите параметры объекта, лежащего в основе такого исследования. 4. Какой информацией должен располагать исследователь, чтобы решить поставленную задачу?	
--	--	--

1. Промежуточная аттестация

Примеры форм контроля	Оцениваемая компетенция, коды	Примерные варианты наполнения фондов оценочных средств
Экзамен	УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную	Теоретические вопросы 1. Содержание и структура социологии управления. 2. Объект и предмет социологии управления. 3. Функции, принципы и методы социологии управления. 4. Сущность организации её типы, виды и формы управления.

	стратегию для достижения поставленной цели	5. Социальная организация: признаки, структура, элементы. 6. Основные типы социальных отношений в системе управления. 7. Типы социальных организаций. 8. Организационная модель государственного учреждения. 9. Управление в организации. 10. Возникновение управления как особого вида общественной деятельности. 11. Основные принципы социального управления и их применение в управленческой деятельности. 12. Феномен и понятие организационной культуры. 13. Подходы к изучению организационной культуры. Компоненты организационной культуры. 14. Поддержание и развитие организационной культуры. 15. Корпоративная культура: определение и структура. Содержание корпоративной культуры (на примере МЧС). 16. Основные типы корпоративных культур. 17. Принципы организации социального управления и их применение в деятельности руководителя подразделения ГПС МЧС России. 18. Природа и специфические признаки социальных групп. Виды групп. 19. Основные особенности групповой деятельности. Групповая динамика. Групповые роли. 20. Феномен мотивации. Сущность мотивации как функции управления. 21. Стимул и установка. Механизм вознаграждения. 22. Классические мотивационные теории (тейлоризм, школа «человеческих отношений»). 23. Современные теории мотивации. Практические задания Задание 1. В организации «Веломаш» все решения руководителя носят распорядительный характер и должны беспрекословно выполняться подчиненными под угрозой наказания за их неисполнение. Здесь активно применяется давно известный принцип «кнута и пряника»: выполнение работы обеспечивается угрозой применения санкций взысканий или, наоборот, вознаграждения. В отношениях с подчиненными руководитель соблюдает дистанцию, общение носит в основном сугубо деловой характер и сводится к доведению до них той информации, которую они обязательно должны знать для выполнения своих задач. Он не видит для себя необходимости разъяснять сотрудникам те преимущества и выгоды, которые в случае добросовестного выполнения ими своих обязанностей наступят для них и всей организации в целом.
--	---	--

		Вопросы. Какой стиль управления присущ данной ситуации? Как сотрудники будут вести себя в организации ОАО «Веломаш» Задание 2. На примере своей организации расскажите, какие методы мотивации применяются ее руководителями. В чем их преимущества, являются ли они эффективными для согласования интересов организации и сотрудников? Задание 3. Вы руководитель организации. Ваша организация приобрела новую грузовую машину. В отсутствие директора главный механик поручил работу на ней молодому перспективному специалисту. Но эта машина ранее была обещана пожилому, опытному водителю, которого такое решение возмутило. Пожилой водитель поставил директора перед выбором: или ему отдают машину, или он уходит из организации. Ваши действия? Задание 4. Вам как руководителю нужно организовать и определить основные этапы проведения внутриорганизационного контроля. Расположите в логической последовательности данные ниже управленческие действия: сбор фактического материала; личная подготовка руководителя к контролю, изучению нормативных документов; определение целей контроля; подготовка выводов, предложений и рекомендаций для усовершенствования учебно-воспитательного процесса; составление плана контроля; педагогический анализ фактического материала; определение средств и форм контроля за исполнением рекомендаций и предложений; доведение результатов контроля до педагогического коллектива. Обоснуйте последовательность этапов управленческих действий и выявите определенную закономерность в организации контроля над деятельностью персонала Задание 5. Комитет образования области N ежегодно среди множества задач решает и такие: сертификация учебных заведений и аттестация персонала; создание диагностических и тестовых систем по выявлению способностей учащихся; внедрение бизнеса, менеджмента и маркетинга в школьное образование; создание дифференциальных программ обучения учащихся; осуществление межрегиональных связей с образовательными организациями других городов (штатов); создание специальных профилактических программ для отстающих учащихся; совместная работа с университетом и колледжами по развитию одаренных школьников; совместная работа школ области по проведению мероприятий национального масштаба и развитию народных традиций; обеспечение связей с выпускниками школ и оказание им необходимой
--	--	---

		помощи; организация помощи альтернативному образованию в частных школах. Исходя из содержания данных задач, распределите функциональные обязанности заместителей председателя: по организации работы школ и по развитию одаренности учащихся; обоснуйте, каким образом они должны между собой взаимодействовать.
	УК-5 - Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	<i>Теоретические вопросы</i> 24. Социальная природа власти. Психологические концепции власти. 25. Социальные нормы. Социальные санкции. 26. Руководство как разновидность власти. 27. Понятие власти и авторитета. Структура власти (компоненты и ресурсы власти). 28. Основания и виды власти. Власть и ответственность. Централизация, децентрализация, делегирование власти. 29. Определение и социологическое понимание бюрократии. Номенклатура и бюрократия. 30. Межличностные отношения в первичной организации. 31. Ролевые модели поведения в организации. 32. Стили руководства. Оценка эффективности демократического, авторитарного и попустительского стилей. 33. Управленческое воздействие. Методы воздействия на личность. 34. Социальное планирование, прогнозирование, проектирование 35. Формы и методы социального планирования. Показатели и нормативы социального планирования. 36. Понятие социального проектирования, его объект и субъект. Виды социального проектирования 37. Социальная технология. Формы, виды и этапы социальных технологий. 38. Технологическая культура. Социальный эксперимент. 39. Соучастие в управлении (патисипативное управление). Социальное партнерство – феномен современных трудовых отношений. 40. Социальное и социологическое исследование. Прикладные социологические исследования. 41. Отечественные социальные технологии. 42. Методология практического внедрения социальных технологий. <i>Практические задания</i> Задание 1. Вы выступаете перед подчиненными, объясняя свою программу изменений, которые вы хотите провести на предприятии. Из зала слышится саркастический возглас: «Да кому это надо?» Ваш ответ: Задание 2. Руководители организации решили провести социологическое исследование. Это решение

		было связано с тем, что у руководства имелась информация о росте социальной напряженности в коллективе. Однако сами работники через официальные каналы не проявляли признаки роста недовольства в коллективе, опасаясь неприятностей. Предположите, какой тип управленческих отношений сложился в организации и сформулируйте цель социологического исследования Задание 3. Вы приняли на работу молодого способного юриста, который превосходно справляется с работой. Он провел уже несколько консультаций, и клиенты им очень довольны. Вместе с тем он резок и заносчив в общении с другими работниками, особенно с обслуживающим персоналом. Вы каждый день получаете такого рода сигналы, а сегодня поступило письменное заявление от вашего секретаря по поводу его грубости. Какие замечания и каким образом необходимо сделать молодому специалисту, чтобы изменить его стиль общения в коллективе? Задание 4. Парадокс Лапьера В 1934 году американский исследователь Лапьер провел исследование, результаты которого, в последствии стали известны под названием «Парадокс Лапьера». Лапьер путешествовал по США с двумя студентами китайцами. Они посетили 252 отеля и во всех случаях (за исключением одного) встретили радушный прием. После завершения путешествия Лапьер обратился в 251 отель с письмами, в которых сообщал, что снова намерен посетить эти места, и просил ответить, может ли он надеяться на гостеприимство. Ответы были получены из 128 отелей, причем только в одном случае было согласие, а в других письмах – отказы или уклончивые формулировки. Таким образом, Лапьер установил, что между реальным поведением хозяев отелей и их отношением к китайцам существует расхождение. В чем причина, на Ваш взгляд, «парадоксального» поведения хозяев отелей? Задание 5. На предприятии многие специалисты курят. Для того чтобы сделать «перекур» требуется пройти через всё здание в специально отведённое место во дворе строения. Этот переход занимает от 6 до 8 минут. Ко всему средний процесс курения составлял около 7 минут. Для того чтобы вернуться на своё рабочее место требуется ещё от 6 до 8 минут. Для того, чтобы решить проблему курения на предприятии специалисту Петру Смирнову руководитель организации дал задание провести социологическое исследование по теме - «Повысить производительность труда», что необходимо сделать для того, чтобы снизить количество времени для процедуры курения (запретить курение нельзя) и увеличить количество времени нахождения специалиста на рабочем месте. Принимая
--	--	--

		за основу методологию социологического исследования, ситуация решается на основании видов и типов социологического исследования (опрос, анкетирование, наблюдение и прочее). Составьте план проведения исследования, приведите примеры одного из видов методов исследования с целями, вопросами и выводами по исследовательской деятельности
--	--	--

Примерные вопросы для проверки остаточных знаний

Вопрос (задача)	Оцениваемая компетенция
1 На каких трех уровнях происходит анализ организационного поведения? а) на индивидуальном, групповом, организационном; б) на индивидуальном, групповом, межгрупповом; в) на межличностном, групповом, межгрупповом; г) на групповом, межгрупповом, организационном. 2. Организации, группы, которые возникают спонтанно, но где люди вступают во взаимодействие друг с другом достаточно регулярно: а) формальные; б) неформальные; в) условные.	УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
1. Черты характера, проявляющиеся по отношению к другим: а) инициативность, работоспособность, трудолюбие; б) аккуратность, бережливость, щедрость, скупость; с) тактичность, вежливость, чуткость. 2. Для какого типа свойственен эгоцентризм, лживость, склонность к позерству и рисовке, потребность в постоянном внимании к своей особе, восхищении и сочувствии? а) интроверт; б) демонстративный; с) экстраверт.	УК-5 - Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

Шкала оценивания результатов и критерии выставления оценок по зачету:

Форма контроля	Показатели оценивания	Критерии выставления оценок	Шкала оценивания
Экзамен	Правильность и полнота ответа	Дан правильный, полный ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний по дисциплине, доказательно раскрыты основные положения вопросов; могут быть допущены недочеты, исправленные самостоятельно в процессе ответа	«Отлично»
		Дан правильный, недостаточно полный ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи; могут быть допущены недочеты, исправленные с помощью преподавателя.	«Хорошо»
		Дан недостаточно правильный и полный ответ; логика и последовательность изложения имеют нарушения; в ответе отсутствуют выводы.	«Удовлетворительно»
		Ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу; присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения; дополнительные и уточняющие вопросы не приводят к коррекции ответа на вопрос.	«Неудовлетворительно»

2. В Разделе 8. «Перечень основной и дополнительной литературы, необходимой для освоения дисциплины» вносятся следующие изменения:

8.1. Основная литература

1. Белозор, Ф. И. Социология управления: учебное пособие / Ф. И. Белозор. — 2-е изд. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 559 с. — ISBN 978-5-4486-0441-6. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/79679>

2. Забродин, В. Ю. Социология и психология управления: учебник и практикум для вузов. Рекомендовано УМО ВО / В. Ю. Забродин. - М. : Юрайт, 2020. - 147 с. (гриф)

3. Козырев, Г. И. Социология : учеб. пособие: допущено Учебно-методическим объединением по классическому университетскому образованию в качестве учебного пособия для студентов высших учебных заведений / Г. И. Козырев. - 2-е изд. перераб. доп.. - М. : ФОРУМ, 2014. - 320 с. (гриф)

8.2. Дополнительная литература

4. Алексеев, О. А. Конфликтология и управление : учебное пособие / О. А. Алексеев. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2015. — 238 с. — ISBN 978-5-905916-94-6. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/33853>
5. Валеева, Е. О. Организационное поведение : учебное пособие / Е. О. Валеева. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2015. — 176 с. — ISBN 978-5-905916-88-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/31936>
6. Бакирова, Г. Х. Психология развития и мотивации персонала : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом» / Г. Х. Бакирова. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 439 с. — ISBN 978-5-238-01605-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/81836>
7. Волков, Ю. Г. Социология : учебник / Ю. Г. Волков. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : Кнорус, 2011. - 320 с. (гриф)
8. Дмитриев, А. В. Конфликтология : учебник : рекомендовано УМО по образованию в области инновационных междисциплинарных образовательных программ в качестве учебника / А. В. Дмитриев. -3-е изд., перераб. - М. : Альфа-М; М. : ИНФРА-М, 2013. - 336 с. (гриф)
9. Лисс, Э. М. Деловые коммуникации : учебник / Э. М. Лисс, А. С. Ковальчук. — Москва : Дашков и К, 2022. — 343 с. — ISBN 978-5-394-04253-9. — Текст : электронный // Лань : ЭБС. — URL: <https://e.lanbook.com/book/277235>
10. Семиков, В. Л. Организационное поведение руководителя / В. Л. Семиков. - М. : Академический проект, 2004. - 224 с.
11. Чудинов, А. П. Деловое общение : учебное пособие / А. П. Чудинов, Е. А. Нахимова. — 4-е изд., стер. — Москва : ФЛИНТА, 2022. — 189 с. — ISBN 978-5-9765-1824-7. — Текст : электронный // Лань : ЭБС. — URL: <https://e.lanbook.com/book/232478>

3. В раздел 9 «Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «интернет», профессиональные базы данных и информационно-справочные системы необходимые для освоения дисциплины» вносятся следующие изменения

1. Информационно-правовая система Консультант Плюс // URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_160060/
2. Сайт журнала «Российский журнал менеджмента» [Электронный ресурс] // Режим доступа: rjm.spbu.ru/index
3. Сайт Центра стратегических исследований России [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.csr.ru> Исследования
4. Государственная система правовой информации – официальный Интернет-портал правовой информации [Электронный ресурс] // режим доступа: <http://pravo.gov.ru/>

5. Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://ecsosman.hse.ru>
6. . Образовательная платформа «Юрайт» [Электронный ресурс] // Режим доступа: urait.ru»Библиотека»?utm...

Составитель



М.Г. Синякова

20.06.2023 г.

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры

№ 17 от 26 июля 2024 г. _

ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ
в рабочей (учебной) программе дисциплины
«Социология управления»

по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и
муниципальное управление (уровень магистратуры),
программа - Кадровые технологии управления противопожарной и
техносферной безопасностью

Утвердить следующие изменения в рабочую (учебную) программу дисциплины «Социология управления» на 2024-2025 учебный год:

В Раздел 6 **Перечень учебно-методического обеспечения по дисциплине** вносятся следующие изменения: с учетом обновления содержания и конкретизации формируемых компетенций в учебно-методической документации указан 2024 год внесения изменений.

В раздел 7. **Оценочные материалы (средства) для проведения текущей успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине** вносятся следующие изменения:

Наполнение фондов оценочных средств для разных видов и форм контроля

1. Текущий контроль успеваемости

1.1. Активные формы контроля

Формы контроля	Наименование темы
Реферат	Тематика рефератов 1. Сущность организации её типы, виды и формы управления. 2. Социальная организация: признаки, структура, элементы. 3. Феномен и понятие организационной культуры. 4. Природа и специфические признаки социальных групп. Виды групп. 5. Основные особенности групповой деятельности. Групповая динамика. Групповые роли. 6. Социальная природа власти. Психологические концепции власти. 7. Социальные нормы. Социальные санкции.

	8. Понятие власти и авторитета. Структура власти (компоненты и ресурсы власти). 9. Основания и виды власти. Власть и ответственность. Централизация, децентрализация, делегирование власти. 10. Определение и социологическое понимание бюрократии. Номенклатура и бюрократия. 11. Межличностные отношения в первичной организации. 12. Ролевые модели поведения в организации. 13. Стили руководства. Оценка эффективности демократического, авторитарного и попустительского стилей. 14. Управленческое воздействие. Методы воздействия на личность. 15. Феномен мотивации. Сущность мотивации как функции управления. 16. Стимул и установка. Механизм вознаграждения. 17. Классические мотивационные теории (тейлоризм, школа «человеческих отношений»). 18. Современные теории мотивации. 19. Социальное планирование, прогнозирование, проектирование 20. Формы и методы социального планирования. Показатели и нормативы социального планирования. 21. Понятие социального проектирования, его объект и субъект. Виды социального проектирования 22. Социальная технология. Формы, виды и этапы социальных технологий. 23. Технологическая культура. Социальный эксперимент. 24. Соучастие в управлении (патисипативное управление). 25. Социальное и социологическое исследование. Прикладные социологические исследования.
--	---

В раздел **8. Перечень основной и дополнительной литературы, необходимой для освоения дисциплины** вносятся следующие изменения:

8.1. Основная литература

1. Белозор, Ф. И. Социология управления: учебное пособие / Ф. И. Белозор. — 2-е изд. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 559 с. — ISBN 978-5-4486-0441-6. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/7967>

2. Валеева, Е. О. Организационное поведение: учебное пособие / Е. О. Валеева. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2015. — 176 с. — ISBN 978-5-905916-88-5. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/31936>

8.2. Дополнительная литература

3. Забродин, В. Ю. Социология и психология управления: учебник и практикум для вузов. Рекомендовано УМО ВО / В. Ю. Забродин. - М. : Юрайт, 2020. - 147 с. (гриф) – 12 экз.

4. Козырев, Г. И. Социология : учеб. пособие: допущено Учебно-методическим объединением по классическому университетскому образованию в качестве учебного пособия для студентов высших учебных заведений / Г. И. Козырев. - 2-е изд. перераб. доп.. - М. : ФОРУМ, 2014. - 320 с. (гриф) – 60 экз.

В раздел **9. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «интернет», профессиональные базы данных и информационно-справочные системы, необходимые для освоения дисциплины** вносятся следующие изменения:

1. Государственная система правовой информации – официальный Интернет-портал правовой информации // Режим доступа: <http://pravo.gov.ru/>
2. Научная электронная библиотека Elibrary // Режим доступа:- <https://elibrary.ru/defaultx.asp>
3. Научная электронная библиотека. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://elibrary.ru/> -
4. Открытая Русская Электронная Библиотека РГБ (OREL) [Электронный ресурс] // Режим доступа: www.oreLrsLru
5. Российская Государственная Библиотека (ТГБ), г. Москва. [Электронный ресурс] // Режим доступа: www.pnb.rsl.ru
6. Российская национальная библиотека (РНБ). [Электронный ресурс] // Режим доступа: www.nlr.ru
7. Сайт журнала «Российский журнал менеджмента» [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.rjm.ru>.
8. Сайт Центра стратегических исследований // Режим доступа: <http://www.csr.ru> <http://www.ar.gov.ru>

9. Сайт электронной библиотеки компании Консультант плюс // Режим доступа: civil.consultant.ru /
10. Словари и энциклопедии On-line. [Электронный ресурс] // Режим доступа: www.dic.academic.ru
11. Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» // Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru>

Составитель

Зав. кафедрой ГС и КП,
доктор психологических наук, доцент



М.Г. Синякова

20.07.2024 г.

УТВЕРЖДЕНО
 Протокол заседания кафедры ГСиКП
 № 12 от 19.05.2026 г.

ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ
в рабочей (учебной) программе дисциплины
«Социология управления»
 по направлению подготовки
 38.04.04 Государственное и муниципальное управление (уровень
 магистратуры)
 (магистерская программа «Кадровые технологии управления
 противопожарной и техносферной безопасностью»)

Утвердить следующие изменения в рабочую (учебную) программу дисциплины «Социология управления» на 2026-2027 учебный год:

Раздел 12. «Материально-техническое обеспечение» читать в новой редакции:

Материально-техническое обеспечение образовательного процесса по дисциплине «Социология управления» включает в себя следующие компоненты:

Виды занятий	Сведения о помещении	Перечень оборудования	Перечень технических средств обучения
Лекционные занятия (в режиме аудиторном)	Учебная аудитория с количеством посадочных мест не менее 30.	Основное оборудование: учебная мебель для обеспечения посадочных мест по количеству обучающихся: стол ученический, стул ученический; мебель для оборудования рабочего места преподавателя: стол и стул. Дополнительное оборудование: классная доска для мела.	Компьютер в комплекте (монитор, клавиатура, мышь) или ноутбук с лицензионным программным обеспечением, с возможностью подключения к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Института. Мультимедиа-проектор с экраном или интерактивная панель с лицензионным программным обеспечением, с возможностью подключения к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Института.
Практические занятия (в аудиторном режиме)	Учебная аудитория с количеством посадочных мест не менее 30.	Основное оборудование: учебная мебель для обеспечения посадочных мест по количеству обучающихся: стол ученический, стул ученический; мебель для оборудования рабочего места преподавателя: стол и стул.	Компьютер в комплекте (монитор, клавиатура, мышь) или ноутбук с лицензионным программным обеспечением, с возможностью подключения к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Института.

		Дополнительное оборудование: классная доска для мела.	Мультимедиа-проектор с экраном или интерактивная панель с лицензионным программным обеспечением, с возможностью подключения к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Института.
Промежуточная и итоговая аттестация (в аудиторном режиме)	Учебная аудитория с количеством посадочных мест не менее 30.	Основное оборудование: учебная мебель для обеспечения посадочных мест по количеству обучающихся: стол ученический, стул ученический; мебель для оборудования рабочего места преподавателя: стол и стул.	Компьютер в комплекте (монитор, клавиатура, мышь) или ноутбук с лицензионным программным обеспечением, с возможностью подключения к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Института.
Лекционные, практические занятия промежуточная и итоговая аттестация в режиме дистанционного обучения	Отдельный кабинет или кабина для преподавателя	Основное оборудование: мебель для оборудования рабочего места преподавателя: стол и стул	Компьютер в комплекте (монитор, клавиатура, мышь) или ноутбук с лицензионным программным обеспечением, с возможностью подключения к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Института.

Составитель

Профессор кафедры ГСиКП,
д.психол.н., доцент



М.Г. Гриник

19.05.2026 г.