

Министерство Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Уральский институт Государственной противопожарной службы»

Кафедра государственной службы и кадровой политики

СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

Методические рекомендации для самостоятельной работы
обучающихся

Направление подготовки
38.04.04 Государственное и муниципальное управление
(уровень магистратуры)

Магистерская программа «Кадровые технологии управления противопожарной и техносферной безопасностью»

Екатеринбург
2022

Социология управления: методические рекомендации для самостоятельной работы. Направление подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление (уровень магистратура) / Составитель М.Г. Синякова. – Екатеринбург: ФГБОУ ВО «Уральский институт ГПС МЧС России», 2022. – 20 с.

Автор - составитель:
Синякова М.Г., д.психол.н., доцент, зав.кафедрой государственной службы и кадровой политики ФГБОУ ВО «Уральский институт ГПС МЧС России».

Методические рекомендации для самостоятельной работы подготовлены в помощь обучающимся по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление (уровень магистратура), для освоения учебного материала по дисциплине «Социология управления».

Методические рекомендации для самостоятельной работы содержат: организационно-методические указания, темы и вопросы, рекомендуемые для рассмотрения, перечень основной, дополнительной литературы, электронных ресурсов.

Утверждены на заседании кафедры государственной и кадровой политики 23 июля 2022 г., протокол № 12.

© ФГБОУ ВО «Уральский институт ГПС МЧС России», 2022
© Кафедра государственной политики и кадровой службы, 2022

Методические рекомендации составлены для обучающихся по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление (уровень магистратуры) с целью помощи в процессе организации самостоятельной работы по дисциплине «Социология управления».

Целью освоения дисциплины 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.

Самостоятельная работа обучаемых, как и в целом процесс изучения дисциплины «Социология управления», направлена на формирование основных компетенций, предусмотренных ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление (уровень магистратуры):

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

Рекомендации по подготовке реферата по дисциплине

В рамках изучения дисциплины обучающиеся выполняют реферат.

Реферат – одна из форм интерпретации исходного текста или нескольких источников. Реферирование предполагает изложение какого- либо вопроса на основе классификации, обобщения, анализа и синтеза одного или нескольких источников

Специфика реферата – в нем нет развернутых доказательств, сравнений, рассуждений и оценок; в нем дается ответ на вопрос, что существенного по интересующей проблеме содержится в конкретном тексте.

Реферат не должен отражать субъективных взглядов референта на излагаемый вопрос. Оценка может быть допущена лишь в последней, заключительной части в виде резюме.

Тематика рефератов по дисциплине

1.Теория рационализации Ф. Тейлора.

2. Административная теория А. Файоля.

3. «Классическая» теория организаций. Концепция управления М. 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 долговременной 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.

Структура и содержание реферата

Реферат любого вида, как правило, состоит из введения, основной части, заключения и списка литературы.

Введение – отражение актуальности темы и раскрытие поставленных в работе задач.

Основная часть – раскрытие содержания работы, подразделение по плану на параграфы или вопросы (параграф начинается с задачи и заканчивается выводом).

Заключение – представление основных выводов, полученных в ходе работы, и комментарий исполнителя работы к изложенному.

Список литературы – оформление источников информации в алфавитном порядке.

Этапы работы над рефератом:

1. Выбор проблемы, ее обоснование и формулирование темы.
2. Изучение основных источников по теме.
3. Составление библиографии.
4. Конспектирование необходимого материала.
5. Систематизация зафиксированной и отобранной информации.
6. Определение основных понятий темы.
7. Корректировка темы и основных вопросов анализа.

8. Разработка логики исследования проблемы, составление плана.

9. Реализация плана, написание реферата.

10. Самоанализ, предполагающий оценку новизны, степени раскрытия сущности проблемы, обоснованности выбора источников и оценку объема реферата.

11. Проверка оформления списка литературы.

12. Редакторская правка текста.

13. Оформление реферата и проверка текста с точки зрения грамотности истилистики.

Степень раскрытия сущности проблемы предполагает:

1. Соответствие плана теме реферата.
2. Соответствие содержания теме и плану реферата.
3. Полноту и глубину раскрытия основных понятий проблемы.
4. Обоснованность способов и методов работы с материалом.
5. Умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал.
6. Умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу.

Обоснованность выбора источников оценивается:

1. Полнотой использования работ по теме.
2. Привлечением наиболее известных и новейших работ по проблеме.

Обоснованность выбора источников оценивается:

1. Полнотой использования работ по теме.
2. Привлечением наиболее известных и новейших работ по проблеме.

Требования к оформлению реферата:

1. Реферат должен быть напечатан (12-15 страниц текста, набранного 14 кеглем через 1,5 интервала; параметры страницы: 3 см слева, 1,5 –справа, по 2,5 –сверху и снизу). Рукописные тексты для проверки преподавателем не принимаются.

2. Титульный лист должен быть оформлен в соответствии с принятым стандартом (см. Приложение № 1).

3. Следующая после титульного листа страница должна раскрывать содержание работы. Здесь должны быть перечислены все разделы, главы и параграфы работы с указанием соответствующих страниц.

4. Текст реферата должен быть разбит на главы, параграфы. Каждая глава должна начинаться с новой страницы. Название главы, параграфа выделяется жирным шрифтом. Все страницы текста (кроме титульного листа) нумеруются.

5. Список литературы составляется в алфавитном порядке.

Шкала оценивания:

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 илитературными 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 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 илитературными источниками;
- магистрант привел несколько примеров эмпирических исследований повыбранной теме;
- магистрант обобщил теоретический и эмпирический материал, сделалвыводы;
- магистрант правильно оформил реферат и своевременно сдал его преподавателю на проверку;
- магистрант доказал сформированность компетенций, предусмотренныхФГОС.

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 потеме 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;
- 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 темереферата;
- 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 курсовую работу с существенными отклонениями от требований, с опозданием сдал его преподавателю на проверку;
- 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 экзамена по дисциплине не допускается.

ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Тема 1. Развитие социологии управления в России и за рубежом.

Вопросы для изучения:

1. Что выступает в качестве объекта исследования социологии управления? Сравните объект исследования социологии управления с объектом исследования общей социологии.
2. В чем заключается предмет социологии управления?
3. В чем состоят основные задачи социологии управления?
4. Каковы функции социологии управления?
5. Что такое менеджмент с социологической точки зрения?Каково соотношение социологии управления с теорией менеджмента?
6. Покажите отличие (разграничение) понятий «теория управления», «теория социального управления», «социология управления».
7. Чем обусловлен повышенный интерес к наукам об управлении в концеXX века?
8. Докажите, приведя аргументы «за» и «против», необходимость развитиясоциологии управления как самостоятельной научной дисциплины.

Тема 2. Социальная организация как основа изучения процессов управления

Вопросы для изучения:

1. Зачем люди объединяются в организацию?
2. По каким критериям можно классифицировать социальные

организации?

3. Какие признаки и свойства организации позволяют говорить о ней как о социальной системе?

4. Что такое формальные и неформальные организации? Каковы их функциональные задачи и основные признаки?

5. В чем сущность требований организации к индивиду и индивида к организации?

6. Какие виды групп людей могут иметь место в организации? Каковы их признаки?

7. Что понимается под социотехнической подсистемой организации? Какова ее роль в функционировании формальной и социально-психологической сторон жизни организации?

8. Какие виды базовых целей существуют в организации? Могут и должны ли они совпадать?

9. Дайте характеристику трем главным слагаемым управления в организации: целевому управленческому воздействию, самоуправлению и организационному порядку.

10. Действие каких факторов оказывает решающее влияние на эффективность деятельности любой организации?

11. Что понимается под организационной патологией – «болезнью» организации. Приведите примеры организационных патологий.

Тема 3. Организационная культура как социальный феномен

Вопросы для изучения:

1. В чем заключается сущность феномена организационной культуры? Назовите основные функции, которые выполняет организационная культурав организации. Как эти функции проявляются в организациях МЧС?

2. Назовите и дайте характеристику компонентам культуры в организации. Как эти компоненты проявляются в организациях МЧС?

3. Дайте характеристику основным типам 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 неопределённостии культура с низким уровнем избегания неопределённости и др.

4. Дайте характеристику основным методам изучения организационной культур: математические методы, социологические методы, косвенные методы, изучение стиля управления.

5. Назовите способы развития и поддержания организационной культуры. Какие из них используются в системе МЧС?

Тема 4. Коммуникационные процессы в организации

Вопросы для изучения:

1. Что такое коммуникация? В чем состоит ее роль в процессах управления?

2. Каковы основные элементы коммуникативного процесса?

3. Какие модели коммуникативного взаимодействия вы знаете?

Назовите ихавторов и дайте краткую характеристику.

4. Какие типы коммуникативных взаимодействий применяются в управленческой деятельности?

5. В чем заключаются особенности межличностной и функционально-ролевой коммуникации?

6. Какие преграды (барьеры) могут возникать в практике межличностного общения?

7. Какие коммуникативные роли могут играть члены организации? Как связаны коммуникационные роли с другими ролями личности? Какие процедуры и методы можно использовать для анализа коммуникационных ролей в организации?

8. Каковы характерные особенности групповой, межгрупповой и массовой коммуникации?

9. В чем проявляются особенности вертикальной коммуникации, какие ее разновидности вы знаете?

10. Чем характеризуется горизонтальная коммуникация?

11. Как руководитель может использовать формальные и неформальные коммуникации в практике управленческой деятельности?

Тема 5. Изучение социальных отношений в системе управления

Вопросы для изучения:

1. Определите понятия «социальные взаимодействия» и «социальные отношения». По каким основаниям можно типологизировать социальные отношения в обществе?

2. В чем заключается своеобразие социальных отношений в системе управления?

3. Что представляют собой отношения власти, господства и подчинения? Чтотакое воля к власти?

4. На каких источниках власти, по Максу Веберу, основывается власть харизматическая, традиционная и легальная?

5. Каковы характерные черты идеального типа управления отношениями в организации, предложенного М.Вебером?

6. Какие типы социальных отношений возникают в процессе функционирования системы управления в организациях?

7. Дайте характеристику бюрократических, патерналистских, фратерналистских и партнерских отношений в системе «Руководитель – подчиненные».

8. От каких ресурсов зависит потенциал власти в организации?

9. Что представляет собой баланс власти в системе управления организацией?

Самостоятельная проверка полученных знаний

Тестовые задания для самоконтроля

1. Объектом социологии управления являются…

а) общие законы развития общества

б) экономические процессы

в) социальная и профессиональная структуры общества

г) процессы социального управления

2. Предмет социологии управления составляет

а) изучение социальных общностей

б) изучение и оценка социальных структур

в) изучение, оценка и совершенствование процессов социального управления

г) изучение процессов институционализации

3. К специфическим методам социологии управления относят анализ

а) организационно-структурный

б) социотехнический

в) коммуникационный

г) экономический

4. Автором административной теории управления является

а) Ф. Тейлор

б) А. Файоль

в) А. Маслоу

г) Г. Саймон

5. На надгробном камне начертано: «Отец научного менеджмента»

а) Т. Парсонса

б) А. Файоля

в) Ф. Тейлора

г) Э. Мэйо

6. Утверждению Д. Макгрегора: «Каждому человеку от природы присуще нежелание работать, поэтому он старается избегать затрат труда, где это только возможно» соответствует предлагаемая им

а) «теория X»

б) «теория Y»

7. Понятие «дисфункция» в теорию управления ввел

а) Э. Мэйо

б) Г. Саймон

в) Л. Урвик

г) Р. Мертон

8. Три основных уровня управления в зависимости от того, какие функции выполняются руководителями разного ранга выделил

а) Л. Козер

б) Т. Парсонс

в) Г. Саймон

г) г. Эмерсон

9. Какого ученого считают родоначальником науки управления?

а) А. Файоль;

б) Ф. Тейлор;

в) А. Этциони;

г) А. Маслоу;

д) Э. Мэйо.

10. Главными принципами, какого подхода являются единство командования и

единство руководства?

а) Теория рационализации;

б) Административная теория;

в) «Классическая» теория организаций;

г) Теория «человеческих отношений»;

д) Теория стилей руководства Д. Макгрегора.

11. В основу какой теории лег эксперимент, доказавший, что на производительность труда влияют не только технико-экономические, но и социально-психологические факторы?

а) Теория рационализации;

б) Административная теория;

в) «Классическая» теория организаций;

г) Теория «человеческих отношений»;

д) Теория стилей руководства.

12. Какой ученый выделил в своих исследованиях следующие стили руководства: стиль «X», господствующий в прошлом, и стиль «Y», к которому призывает доктрина «человеческих отношений».

а) А. Файоль;

б) Д. Макгрегор;

в) А. Этциони;

г) А. Маслоу;

д) Э. Мэйо.

13. Каким образом соотносятся понятия «управление» и «менеджмент»?

а) понятие «управление» шире понятия «менеджмент»;

б) понятие «менеджмент» шире понятия «управление»;

в) «менеджмент» и «управление» - понятия - синонимы.

6. Управление – это:

а) Воздействие на экономическую систему.

б) Воздействие на управляемую систему.

в) Воздействие на принятие решений

г) Воздействие на деятельность.

14. Развитие управленческой мысли включало изучение:

А) Задачи управления, человека, управленческую деятельность.

Б) Задачи управления.

В) Человека.

Г) Управленческую деятельность.

15. Главная задача управления по Тейлору:

А) Обеспечение прибыли предпринимателя.

Б) Прибыль предпринимателя и благосостояние рабочего.

В) Благосостояние рабочего.

Г). Интересы конкурентов.

16. Субъектом управления является:

А) Человечество.

Б) Управленческие группы и личности.

В) Личности.

Г) Общество в целом.

17. Объект управленческого решения:

А) Лица, заинтересованные в управленческом решении.

Б) Лица, выполняющие управленческое решение.

В) Лица, принимающие управленческое решение.

Г) Лица, разрабатывающие управленческое решение.

18. Стимулирование – это:

А) Воздействие на природу.

Б) Воздействие на механизмы.

В) Метод повышения профессионального уровня работника.

Г) Метод повышения нравственного уровня личности.

19. Нравственный выбор руководителя обусловлен:

А) Уровнем технического развития человечества.

Б) Уровнем технического прогресса.

В) Уровнем нравственного развития личности.

Г) Уровнем профессиональной подготовки.

20. Требования к информации, учитываемые в управлении:

А) Точность и достоверность.

Б) Точность, достоверность, противоречивость.

В) Краткость, точность, достоверность.

Г) Краткость, точность, достоверность, разные трактовки.

21. Верно ли, что выбор миссии и целей организации – это самое ответственное решение при стратегическом планировании?

А) Да

Б) Нет

22. Коммуникация в управлении – это:

А) Межличностное общение.

Б) Личная беседа и общее собрание.

В) Общее собрание.

Г) Передача полномочий.

23. Условием успешности деловых переговоров являются:

А) Сближение интересов

Б) Расхождение интересов

В) Знание интересов

Г) Понимание интересов.

24. Принципиальные переговоры направлены на:

А) Сотрудничество и согласие

Б) Согласие

В) Солидарность и реализацию своих интересов

Г) Конфликт.

25. Социальный конфликт:

А) Высшая стадия развития противоречий в системе отношений людей, социальных групп, социальных институтов, общества в целом, которая характеризуется усилением противоположных тенденций и интересов социальных общностей и индивидов.

Б) Отсутствие четкой системы социальных норм, разрушение единства культуры,

вследствие чего жизненный опыт людей перестает соответствовать идеальным общественным нормам.В) Прекращение работы рабочими и служащими.

26. Организованная общность людей, объединенных конкретным видом общественно полезной деятельности, в ходе которой складываются отношения сотрудничества, общие интересы, ценности, нормы, это …

А) социальная группа

Б) социальный институт

В) трудовой коллектив

Г) трудовые ресурсы

27. Ценности и этические принципы организации содержатся в ее:

А) стратегии

Б) миссии

В) правилах внутреннего распорядка

Г) коллективном договоре

28. Выделите из следующих составляющих коммуникации два структурных элемента:

А) Отправитель

Б) Сообщение

В) Кодировка

Д) Декодировка

29. Четко поставленные цели; совокупность должностных позиций, занимаемых работниками со свойственными им статусами и ролями; иерархия рангов – это характеристики:

А) формальных организаций;

Б) неформальных организаций.

30. Основными видами (способами) социального управления являются

а) координация

б) дифференциация

в) субординация

г) реординация

д) структурирование

31. Проблемное поле практики социального управления составляют

а) проблемы управления людьми

б) проблемы управления отношениями

в) проблемы управления результатами

г) проблемы управления системами

д) проблемы управления методами

32. В организационной структуре управления выделяют следующие основные элементы

а) уровни (ступени) управления

б) связи горизонтальные и вертикальные

в) звенья

г) права и обязанности

д) цели

33. К основным методам социального управления относятся

а) организационно-административные

б) экономические
в) логические
г) социально-психологические
д) социологические

34. Воздействие на подчиненных сотрудников осуществляется традиционно-бюрократическими методами в структуре управления

а) механической
б) адаптивной
в) патисипативной
г) органической

35. Система построенных и нормативно закрепленных взаимоотношений между различными подразделениями, отделами, службами – это…

а) власть как процесс
б) власть как институт
в) власть как сила
г) власть как авторитет

36. Характерной особенностью социальных отношений в системе управления является то, что они…

а) являются симметричными
б) не являются симметричными
в) могут быть как симметричными, так и ассиметричными
г) стандартными и обезличенными

37. При разделении социальных отношений как отношения сотрудничества, отношения взаимопомощи, взаимоотношения соперничества и конфликта, производится их типологизация

а) по субъекту
б) по объекту
в) по модальности

38. При этой разновидности социальных отношений между руководителем и подчиненными иерархические отношения хотя и существуют, но ярко не выражены. Решения принимаются на основе обсуждения, руководитель не приказывает, а координирует общие действия

а) бюрократические
б) патерналистские
в) фратерналистские
г) партнерские

39. С точки зрения социологии социальная организация – это …

а) объединение людей институционального характера
б) система межличностных связей
в) любая группа людей
г) система коммуникаций между людьми

40. Впервые феномен формализации управленческих и деловых отношений административных организаций был проанализирован

а) К. Марксом
б) М. Вебером
в) Ф. Тейлором

г) А. Богдановым

41. К основным (базовым) целям организации относят

а) монопольные цели

б) цели – задания

в) цели – ориентации

г) цели системы

42. Иерархия как универсальный принцип построения любых организационных систем проявляется в социальных организациях как…

а) централизация связей и отношений

б) односторонняя личная зависимость одного человека от другого

в) власть

г) комплекс целей**К числу важнейших компонентов (слагаемых) управления в социальныхорганизациях относятся**

а) целевое управленческое воздействие

б) групповая динамика

в) организационный порядок

г) социальная самоорганизация

43. Социальные свойства организации проявляются в том, что она выступает в качестве…

а) общественного инструмента

б) человеческой общности

в) безличной объективированной структуры

г) системного образования

44. Линейную модель коммуникации разработал

а) Т. Ньюкомб

б) Г. Маклуэн

в) Г. Лассуэл

г) Н. Луман

45. Согласно школе классического менеджмента (Ф.Тейлор, А.Файоль) коммуникация – это …

а) процесс передачи приказов и распоряжений по формальным каналам, преимущественно сверху вниз, чтобы проинформировать работников, повлиять на них

б) контакт между отправителем и получателем, устанавливаемый при помощи сообщения

в) средство удовлетворения потребностей работников в общении, вовлечения их в процесс принятия решений.

46. Организационная культура – это…

а) процесс адаптации новых членов организации

б) стиль работы руководителя

в) система коллективно разделяемых ценностей, символов, убеждений, образцов поведения членов организации, которые придают общий смысл их действиям.

г) общие проблемы, ситуации, с которыми сталкиваются работники данной организации

47. Типология организационной культуры Гирта Хофштеда строится с помощью таких переменных (критериев), как …

а) индивидуализм – коллективизм

б) дистанция власти

в) стремление к избеганию неопределенности

г) стремление к клановости

д) мужественность – женственность

48. Модель нововведений, предлагаемая Н. Тичи и М. Деванна, включает три этапа:

а) 1) «разблокирование» организации, ослабление сил организации в данном состоянии; 2**)** переход в новое состояние; 3) «заблокирование», закрепление изменений в организации

б) 1) осознание необходимости проведение инноваций; 2) создание нового видения организации; 3) институционализация изменений.

49. К неизбежным проблемам нововведений в организациях можно отнести

а) объем последствий

б) разрыв или недостаточность связей между стадиями нововведения

в) противоречие между изменением и стабильностью организации

г) расхождение между целями и интересами участников и целями нововведений

д) неразвитость организационных структур, связывающих стадии и участников нововведений

50. Лидер влияет на подчиненных по двум социально-психологическим каналам:

а) принуждения и подчинения

б) авторитета и харизматических свойств

в) принуждения и харизматических свойств

51. Для успешной деятельности организации руководитель должен …

а) уметь отдавать команды

б) быть способным «строить» подчиненных

в) быть эффективным лидером

г) самостоятельно решать все проблемы

52. Команда – это:

а) коллектив, который был создан в соответствии с утвержденной организационной структурой

б) относительно свободное объединение индивидов и групп, сохраняющих свои личные права и частную собственность

в) общность, построенная на тесных личностных связях, зачастую объединенная по территориальному или родственному признаку

г) группа людей, имеющих общие цели, взаимодополняющие навыки и умения, высокий уровень взаимозависимости и разделяющих ответственность за достижение конечных результатов.

53. Одним из первых исследователей эффективности работы в группе и открывших важность и силу неформальных отношений на рабочем месте, был…

а) Д. Макгрегор

б) Э. Мэйо

в) М. Вебер

г) Р. Лайкерт

54. Недостатки командной работы состоят в…

а) в огруплении мышления

б) в высокой степени осознанного доверия друг к другу

в) командная работа не приемлема в тех случаях, когда требуется найти быстрое

решение

г) в высоком ролевом чутье членов команды

55. Катастрофы, ведущие к разрушению тех или иных социальных систем, к значительным человеческим потерям, относят к…

а) экологическим

б) социальным

в) техногенным

г) природным

56. Чрезвычайно болезненный дефицит для управленческих структур в экстремальных ситуациях:

а) дефицит материально-технических ресурсов

б) дефицит продовольствия

в) дефицит времени

г) дефицит компетентности

57. Одним из направлений разработки и применения социальных технологий управленческой деятельности в экстремальных ситуациях является:

а) осознание специалистами возрастающей степенириска от деятельности современных технических систем

б) обеспечение безопасности функционирования потенциально опасных систем

в) повышенное внимание специалистов ко всем случаям технологических аварий и катастроф г) введение системы льгот и поощрений, улучшение психологического настроя работников предприятия

58. Выберите верное суждение

а) не всякая катастрофа связана с экстремальной ситуацией

б) катастрофы в социальной сфере сопряжены с кризисами и конфликтами

в) каждая экстремальная ситуация перерастает в катастрофу

г) конфликт – это проявление экстремального развития социальной системы

59. Социальная технология управления в чрезвычайных ситуациях должна быть ориентирована на …

а) самосохранение

б) повышение производительности труда

в) предотвращение конфликтов

г) разработку методов, способов и путей адаптации людей, испытавших на себе негативное воздействие чрезвычайных обстоятельств

Список рекомендуемой литературы

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. Дресвянников В.А. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учебное пособие / В.А. Дресвянников, О.В. Лосева. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2014. — 170 c. — 2227-8397. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/22644.html

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 c. — 978-5-905916-94-6. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/33853.html

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 c. — 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 c. — 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 c. — 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 c. — 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 c. — 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 c. — 2227-8397. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/17783.html

Электронные ресурсы

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 /

Приложение № 1.

МЧС РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Уральский институт Государственной противопожарной службы Министерство Российской Федерации по делам гражданкой обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий»

Кафедра государственной службы и кадровой политики

РЕФЕРАТ ПО СОЦИОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ

ТЕМА РЕФЕРАТА

ВЫПОЛНИЛ: Иванов И.И., магистрант группы ХХХХ, обучающийся по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление (уровень магистратуры), магистерская программа «Кадровые технологии управления противопожарной и техносферной безопасностью»
ПРОВЕРИЛ: доцент кафедры государственной службы и кадровой политики Сидорова И.И.

Екатеринбург, 2022