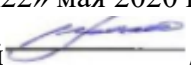



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ФАКУЛЬТЕТ ФИЛОСОФИИ И СОЦИОЛОГИИ

Утверждено: на заседании кафедры социологии и работы с молодежью протокол от «22» мая 2020 г. № 9 Зав. кафедрой  /Шайхисламов Р.Б.	Согласовано: Председатель УМК факультета философии и социологии  / Хабибуллина З.Н.
---	---

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

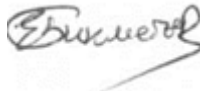
**Дисциплина История и теория социального управления
(часть, формируемая участниками образовательных отношений)**

программа магистратуры

Направление подготовки
39.04.01 Социология

Направленность (профиль) подготовки
Социальное проектирование в сфере маркетинга и коммуникаций

Квалификация
магистр

Разработчики (составители) профессор, д-р социологических наук, профессор	 Бикметов Е.Ю.
--	--

Для приема 2020 года

Уфа 2020 г.

Составитель:

Бикметов Е.Ю., д. соц. н, профессор кафедры социологии и работы с молодежью

Рабочая программа утверждена на заседании кафедры социологии и работы с молодежью, протокол от «22» мая 2020 г. № 9.

Заведующий кафедрой



Р.Б. Шайхисламов

Список документов и материалов

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций 4
2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы 4
3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся) 5
4. Фонд оценочных средств по дисциплине 5
 - 4.1. Перечень компетенций и индикаторов достижения компетенций с указанием соотнесенных с ними запланированных результатов обучения по дисциплине. Описание критериев и шкал оценивания результатов обучения по дисциплине. 5
 - 4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценивания результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине. 6
5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины 17
 - 5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины 17
 - 5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины, включая профессиональные базы данных и информационные справочные системы 21
6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине 19

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций

По итогам освоения дисциплины обучающийся должен достичь следующих результатов обучения:

Категория (группа) компетенций (при наличии ОПК)	Формируемая компетенция (с указанием кода)	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
ПК	ПК-2. Способен осуществлять социологическую поддержку управленческих процессов в органах власти и управления, органах местного самоуправления, административно-управленческих подразделениях организаций и учреждений, в том числе разрабатывать социальные проекты и программы	ИПК-2.1. Выявляет актуальные проблемы в области социального управления, обосновывает возможности использования социологических исследований для разработки рекомендаций по их решению, для разработки социальных проектов и программ	Знает виды и принципы построения организационных структур управления. Умеет анализировать проблемные ситуации и предлагать адекватные варианты решения проблемы; выбирать наиболее рациональные способы принятия решений и использовать эффективные формы участия персонала в управлении. Владеет приемами анализа проблемных ситуаций.
		ИПК-2.2. Ставит цели и задачи исследований социального управления и его результатов	Знает принципы, формы и методы управленческой деятельности
ПК	ПК-3. Способен организовывать и проводить социологические исследования, направленные на оценку программной и проектной деятельности субъектов управления	ИПК-3.2. Организует презентацию полученных социологических данных для заинтересованных субъектов управления	Умеет принимать и реализовывать эффективные решения

2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «История и теория социального управления» относится к части образовательной программы, формируемой участниками образовательных отношений. Дисциплина изучается на 1 курсе в 1-м семестре очной формы обучения.

Цель изучения – формирование системы знаний, умений, навыков и способностей осваивать новые теории, концепции, принципы, механизмы, технологии управления организациями и общественными процессами в демократическом правовом государстве с социально ориентированной экономикой.

3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)

Содержание рабочей программы представлено в Приложении 1.

4. Фонд оценочных средств по дисциплине

4.1. Перечень компетенций и индикаторов достижения компетенций с указанием соотнесенных с ними запланированных результатов обучения по дисциплине. Описание критериев и шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

Код и формулировка компетенции:

ПК-2. Способен осуществлять социологическую поддержку управленческих процессов в органах власти и управления, органах местного самоуправления, административно-управленческих подразделениях организаций и учреждений, в том числе разрабатывать социальные проекты и программы

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
		2 («Не удовлетворительно»)	3 («Удовлетворительно»)	4 («Хорошо»)	5 («Отлично»)
<i>ПК-2.1. Выявляет актуальные проблемы в области социального управления, обосновывает возможности использования социологических исследований для разработки рекомендаций по их решению, для разработки социальных проектов и программ</i>	<i>Знает виды и принципы построения организационных структур управления. Умеет анализировать проблемные ситуации и предлагать адекватные варианты решения проблемы; выбирать наиболее рациональные способы принятия решений и использовать эффективные формы участия персонала в управлении. Владеет приемами анализа проблемных ситуаций.</i>	<i>Имеет фрагментарные знания о видах и принципах построения организационных структур управления. Не умеет анализировать проблемные ситуации и предлагать адекватные варианты решения проблемы; выбирать наиболее рациональные способы принятия решений и использовать эффективные формы участия персонала в управлении. Не владеет приемами анализа проблемных ситуаций.</i>	<i>В целом знает о некоторых видах и принципах построения организационных структур управления. Не проявляет самостоятельности в анализе проблемных ситуаций и предложении адекватных вариантов решения проблемы; выборе наиболее рациональных способов принятия решений и использовании эффективных форм участия персонала в управлении. Слабо владеет приемами анализа проблемных ситуаций.</i>	<i>Знает виды и принципы построения организационных структур управления, но допускает незначительные ошибки при их описании. В целом умеет анализировать проблемные ситуации и предлагать адекватные варианты решения проблемы; выбирать наиболее рациональные способы принятия решений и использовать эффективные формы участия персонала в управлении. Владеет приемами анализа проблемных ситуаций.</i>	<i>Демонстрирует целостное знание видов и принципов построения организационных структур управления. Умеет самостоятельно анализировать проблемные ситуации и предлагать адекватные варианты решения проблемы; выбирать наиболее рациональные способы принятия решений и использовать эффективные формы участия персонала в управлении. Владеет приемами анализа проблемных ситуаций.</i>
<i>ПК-2.2. Ставит</i>	<i>Знает</i>	<i>Не знает</i>	<i>В некоторой</i>	<i>В целом знает</i>	<i>Знает принципы,</i>

<i>цели и задачи исследований социального управления и его результатов</i>	<i>принципы, формы и методы управленческой деятельности</i>	принципы, формы и методы управленческой деятельности	степени, фрагментарно знает принципы, формы и методы управленческой деятельности	принципы, формы и методы управленческой деятельности, но допускает незначительные ошибки	формы и методы управленческой деятельности
--	---	--	--	--	--

Код и формулировка компетенции:

ПК-3. Способен организовывать и проводить социологические исследования, направленные на оценку программной и проектной деятельности субъектов управления

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
		2 («Не удовлетворительно»)	3 («Удовлетворительно»)	4 («Хорошо»)	5 («Отлично»)
<i>ПК-3.2. Организовывает презентацию полученных социологических данных для заинтересованных субъектов управления</i>	<i>Умеет принимать и реализовывать эффективные решения</i>	Не умеет принимать и реализовывать эффективные решения	Способен демонстрировать некоторые навыки принимать и реализовывать эффективные решения	Умеет принимать и реализовывать эффективные решения, но допускает незначительные ошибки применительно к конкретным условиям, объекту и предмету	Свободно умеет принимать и реализовывать эффективные решения

4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценивания результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Оценочные средства
<i>ПК-2.1. Выявляет актуальные проблемы в области социального управления, обосновывает возможности использования социологических исследований для разработки рекомендаций по их решению, для разработки социальных проектов и программ</i>	<i>Знает виды и принципы построения организационных структур управления. Умеет анализировать проблемные ситуации и предлагать адекватные варианты решения проблемы; выбирать наиболее рациональные способы принятия решений и использовать эффективные формы участия персонала в управлении. Владеет приемами анализа проблемных ситуаций.</i>	разноуровневые практические задания, контрольная работа (для ЗФО), индивидуальный и групповой опрос, тест
<i>ПК-2.2. Ставит цели и задачи исследований социального управления и его результатов</i>	<i>Знает принципы, формы и методы управленческой деятельности</i>	разноуровневые практические задания, деловая игра, индивидуальный и групповой опрос, кейс

<i>ПК-3.2. Организует презентацию полученных социологических данных для заинтересованных субъектов управления</i>	<i>Умеет принимать и реализовывать эффективные решения</i>	разноуровневые практические задания, кейс, индивидуальный и групповой опрос, деловая игра
---	--	---

Экзаменационные билеты

Экзаменационный билет содержит два вопроса, один из которых носит теоретический характер, второй в большей мере прикладной.

Перечень вопросов для экзамена.

1. Управление как социальное явление.
2. Система социального управления: признаки, структура, перспективы развития.
3. Социальное взаимодействие в управлении.
4. Функции социального управления.
5. Принципы социального управления.
6. Структура социального управления.
7. Исторические предпосылки возникновения теории и практики социального управления
8. Теория рациональной бюрократической организации и поведения М. Вебера и ее значение для современного менеджмента.
9. Методы социального управления.
10. Специфика методов социологического анализа управленческих процессов.
11. Социальные технологии и их место в управлении.
12. Гуманистический подход в управлении.
13. Проблема власти в контексте социального управления.
14. Нравственные основы управленческой деятельности.
15. Социальная организация: содержание, признаки, принципы, подходы к определению.
16. Законы и принципы организации.
17. Причины создания организаций.
18. Внутренняя и внешняя среда социальной организации и ее составляющие.
19. Организационное разделение труда и специализация.
20. Координация деятельности и делегирование полномочий.
21. Структуризация деятельности организаций. Содержание орг. структуры, структурная иерархия, факторы влияния.
22. Сравнительная характеристика формальных и неформальных социальных структур в организации.
23. Бюрократические (пирамидальные) организационные управленческие структуры.
24. Адаптивные (органические) организационные управленческие структуры.
25. Организация как процесс управления.
26. Организационные социальные процессы: разновидности, механизм реализации.
27. Самоорганизующиеся процессы в организации и обществе.
28. Государственные органы власти и управления и институт государственной гражданской службы.
29. Составляющие компоненты организационной культуры и их характеристики
30. Организационные изменения и развитие
31. Организационное проектирование: цели, факторы, процессы.
32. Организационное поведение как разновидность социального и экономического поведения: сущность и содержание.
33. Мотивационный механизм поведения в организационных управленческих отношениях.
34. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности
35. Применение содержательных теорий мотивации в социальном управлении.
36. Применение процессуальных теорий мотивации в социальном управлении
37. Качества и свойства личности эффективного менеджера.
38. Ролевое поведение работников в организации и его структура.

39. Понятие команды в управлении. Процесс командообразования.
40. Самоменеджмент руководителя
41. Виды конфликтов в организации.
42. Управление конфликтами.
43. Руководство. Типология стилей руководства организацией.
44. Оценка эффективности руководства организацией.
45. Лидерство как форма властного отношения в организации. Типологии лидерства в организации и группе.
46. Подходы к организационному лидерству.
47. Система управления человеческими ресурсами. Кадровая политика и стратегия управления человеческими ресурсами организации
48. Управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением работников
49. Практика делегирования руководителем полномочий и типичные ошибки руководителя
50. Моделирование как метод изучения процессов управления.

Образец экзаменационного билета

Форма 1.4.-33

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ФАКУЛЬТЕТ ФИЛОСОФИИ И СОЦИОЛОГИИ

Направление подготовки 39.04.01 – Социология (уровень магистратуры)

Дисциплина Теории социального управления

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

1. Управление как социальное явление.
2. Оценка эффективности руководства организацией.

Зав. кафедрой

Р.Б. Шайхисламов

2019-2020 учебный год
Кафедра социологии и работы с молодежью

Примерные критерии оценивания ответа на экзамене

Основу системы контроля учебной работы студентов по дисциплине составляет контроль посещаемости лекций, практических занятий, участие в дискуссиях по обсуждаемым темам, решение кейсовых ситуаций и заданий на семинарских занятиях. Проведение экзамена предполагает соблюдение ряда условий, обеспечивающих педагогическую эффективность оценочной процедуры.

Оценки «отлично» заслуживает ответ, содержащий:

– глубокое и системное знание всего программного материала и структуры дисциплины, а также основного содержания и новаций лекционного курса;

- свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией теории и практики управления человеческими ресурсами;
 - знание основной литературы и знакомство с дополнительно рекомендованной литературой;
 - логически корректное и убедительное изложение ответа.
- Оценки «хорошо» заслуживает ответ, содержащий:
- знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса;
 - умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем программы;
 - знание основных работ из списка рекомендованной литературы;
 - в целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа.
- Оценки «удовлетворительно» заслуживает ответ, содержащий:
- фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса;
 - затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины;
 - неполное знакомство с рекомендованной учебной литературой;
 - стремление логически определено и последовательно изложить ответ.
- Оценка «неудовлетворительно» ставится:
- в случае незнания, либо отрывочного представления учебно-программного материала.

Вопросы для семинаров

Занятие 1. Управление как вид социальной деятельности

Социальная сущность управленческой деятельности. Управленческая деятельность как результат общественного разделения труда. Структура управления. Объект и субъект управления. Функции управления. Основные формы, методы и средства управленческой деятельности. Основные принципы управленческой деятельности.

Исторические предпосылки возникновения теории и практики управления

Занятие 2. Управленческие отношения

Управленческие отношения как специфический вид социальных отношений. Сущность управленческих отношений. Системность управленческих отношений (Т. Парсонс, Г. Саймон). Синергетическая парадигма управленческих отношений. Структура управленческих отношений.

Занятие 3. Социальные технологии управленческой деятельности и ее эффективность

Социальные технологии в системе управления. Основные виды, этапы социальных технологий. Социальное прогнозирование в управлении. Социальное проектирование и планирование в управлении. Методы и показатели оценки социальной эффективности управления.

Занятие 4. Сущность, свойства и среда функционирования социально-экономической организации

1. Организация как социоэкономическая система. Системные свойства организации

2. Причины создания организаций. Принципы существования организации

3. Социальная организация: содержание, признаки

4. Основные виды организаций

5. Внутренняя среда организации и ее составляющие

6. Внешняя среда организации и ее составляющие

Занятие 5. Структурное представление организации

1. Структуризация деятельности организаций. Организационный состав. Содержание орг. структур

2. Модели орг. структуры

3. Сравнительная характеристика формальных и неформальных социальных структур в организации

4. Организационное разделение труда и специализация

5. Координация деятельности и делегирование полномочий

6. Бюрократические (пирамидальные) организационные управленческие структуры и их разновидности

7. Адаптивные (органические) организационные управленческие структуры и их разновидности

Занятие 6. Организационное проектирование.

Видео-кейс.

1. Сущность и этапы орг. проектирования

2. Факторы проектирования орг. структуры

3. Элементы проектирования орг. структуры

4. Методы и стадии проектирования орг. структуры

5. Оценка эффективности орг. структуры

Занятие 7. Организация как процесс. Развитие организации

1. Организационные процессы: разновидности, механизм реализации

2. Организация как управленческий процесс

3. Самоорганизуемые процессы и самоуправление в организации

4. Концепция организационного развития

5. Содержание и виды организационных изменений

6. Развитие организации.

Занятие 8. Организационная культура: содержание, структура, управление

1. Организационная (корпоративная) культура как социально-экономическое явление. Основные теоретические подходы к определению ее содержания.

2. Организационная культура как многоуровневое явление. Структура организационной культуры по Э. Шейну

3. Факторы, влияющие на особенности организационной культуры

4. Типологии орг. культур (Г. Хофштеде, Т. Дейл–А. Кеннеди, Р. Акофф, С. Ханди)

5. Роль субкультур в современной организации и их виды.

6. Принципы и методы формирования и поддержания организационной культуры.

7. Методы изменения организационной культуры.

8. Содержание и функции миссии организации.

Занятие 9. Управление организационным поведением

Содержание организационного поведения. Влияние организационного поведения на эффективность управления организациями. Личность руководителя. Самоменеджмент. Управление стрессами. Организационное развитие и изменение. Команда. Этапы командообразования. Сравнительный анализ управления групповым поведением (на примере американского, японского менеджмента персонала). Организационные конфликты и управление ими.

Занятие 10. Власть и лидерство в социальной организации

Содержание власти в организации. Теории власти. Лидерство и руководство. Стили лидерства и руководства. Факторы эффективного лидерства. Теории лидерства. Современные теории лидерства и возможности их применения в управлении.

Занятие 11. Управление человеческими ресурсами как функция менеджмента организации.

1. Управление ЧР и стратегия организационного развития

2. Принципы и методы управления ЧР.

3. Основные функции и задачи системы управления ЧР.

4. Кадровая политика.

5. Планирование и технологии управления персоналом организации (набор персонала, отбор персонала, высвобождение персонала, оценка персонала).

6. Мотивация и стимулирование труда персонала.

7. Технология управления обучением и развитием персонала организации (обучение персонала, планирование карьеры).

Критерии оценки

«Зачтено» выставляется студенту, обнаружившему знание вопроса, грамотно и содержательно ответившему с примерами из российской практики, показавшему разносторонние умения, продемонстрировавшему творческие способности.

«Не зачтено» выставляется студенту, допустившему значительные погрешности в ответе, обнаружившему серьезные пробелы в знаниях учебного материала, допустившему принципиальные ошибки в изложении вопроса.

Комплект тестов

При изучении дисциплины используются тестовые задания закрытого типа. Каждое тестовое задание включает 10 вопросов и варианты ответов к каждому вопросу. Тестирование выполняется в письменной форме. Необходимо выбрать один или несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

1. Кто из исследователей ввел в обращение выражение «управление по целям»?

- а) У. Оучи
- б) Т. Питерс
- в) П. Друкер
- г) А. Чандлер

2. Какому понятию соответствует определение: «целое, образованное согласованием, взаимоподчинением составляющих его частей, элементов»?

- А) система
- Б) устойчивость
- В) структура

3. Для бюрократической организации, по М. Веберу, характерным является:

- А) рационализация поведения человека
- Б) решение социально-значимых задач
- В) отношения взаимной привязанности членов
- Г) традиционные властные отношения

4. Кто оказывает наибольшее влияние на формирование целей организации?

- а) руководитель организации;
- б) поставщики;
- в) потребители;
- г) планово-финансовый отдел предприятия;
- д) сотрудники организации.

5. К адаптивным организационным структурам управления можно отнести:

- а) дивизиональную;
- б) проектную;
- в) матричную;
- г) линейно-штабную;
- д) линейно-функциональную.

6. К бюрократическим организационным структурам управления можно отнести:

- а) сетевую;
- б) проектную;
- в) матричную;
- г) линейно-штабную;
- д) линейно-функциональную.

7. Выделить методы управления:

- а) административные;
- б) экономические;
- в) социально-психологические;
- г) инструментальные;
- д) математические.

8. Организация как функция менеджмента реализуется через:

- а) определение структуры предприятия;
- б) распределение функций между подразделениями;
- в) установление ответственности (предоставление прав) между работниками управления;
- г) корректировка результатов;
- д) обоснованное определение основных направлений и пропорций развития производства с учетом материальных источников его обеспечения и спроса на рынке.

9. Деловое администрирование включает в себя:

- а) научный менеджмент Ф. Тейлора;
- б) функциональный менеджмент А. Файоля;
- в) бюрократическое администрирование М. Вебера;
- г) функциональный подход – разделение управленческих функций (планирование, принятие управленческого решения, организация, укомплектование штата, эффективная коммуникация, стимулирование, руководство, контроль);
- д) ролевой подход – фокусирование на управленческих ролях.

10. К каким методам управления персоналом Вы отнесете разработку положений, должностных инструкций:

- а) административные;
- б) экономические;
- в) социально-психологические.

Критерии оценки тестовых заданий

Структура работы	Критерии оценки	Оценочное средство
Одно тестовое задание (10 вопросов в варианте)	Верных ответов выше 50% / верных ответов 50% и ниже	Зачтено / Не зачтено

Комплект разноуровневых практических заданий
по дисциплине История и теория социального управления

Типовые задания базового уровня

Задание 1.

Составьте таблицу с определениями категории управление персоналом с указанием источников, приведенных в списке литературы

Источник	Определение

Задание 2.

Раскройте содержание принципов управления человеческими ресурсами.

Задание 3.

Перечислите и раскройте содержание методов управления человеческими ресурсами.

Критерии оценки заданий базового уровня

«Зачтено» выставляется студенту, продемонстрировавшему точность воспроизведения учебного материала (терминов, правил, фактов, описаний и т.д.), точность различения и выделения изученных материалов.

«Не зачтено» выставляется студенту, допустившему значительные погрешности в ответе, обнаружившему серьезные пробелы в знаниях основного учебного материала, допустившему принципиальные ошибки в изложении основных вопросов.

Типовые задания повышенного уровня

Задание 1.

Составьте таблицу сравнительного анализа американской и японской моделей управления персоналом

Параметр сравнения	США	Япония
Вложение в развитие персонала		
Источники привлечения кадров		
Предпочтения в отборе кандидатов		
Наём		
Гарантии персоналу		
Продвижение		
Требования к персоналу		
Делегирование полномочий		
Ответственность		
Оценка результатов труда		

Задание 2.

Что представляет собой аттестация как способ оценки качества персонала?

Задание 3.

В чем проявляется профессиональная компетентность руководителя?

Критерии оценки заданий повышенного уровня

«Зачтено» выставляется студенту, обнаружившему способность к поиску и систематизации информации в профессиональной сфере, наличие обоснованных выводов на основе интерпретации информации, установление причинно-следственных связей, выявление закономерностей или допустившему небольшую неточность в ответе.

«Не зачтено» выставляется студенту, допустившему значительные погрешности в ответе, обнаружившему серьезные пробелы в знаниях основного учебного материала, допустившему принципиальные ошибки в изложении основных вопросов.

Типовые задания творческого уровня

Задание 1.

Почему в последнее время в объявлениях о вакансиях обязательным пунктом вознаграждения значится социальный пакет?

Задание 2.

Почему нельзя создать оптимальную систему мотивации труда персонала организации?

Задание 3.

Проанализируйте современные системы материального стимулирования и оценочные показатели труда персонала (система грейдов, KPI).

Задача 4.

Изучить содержание организационного закона синергии (на примере конкретной организации), характер его проявления на уровне организации. Проанализировать следующие варианты его реализации:

- 1) ни руководитель, ни подчиненные не имеют представления о законе;
- 2) руководитель знает о законе, а подчиненные – нет;

3) руководитель и подчиненные владеют знанием закона, имеют представление о характере и особенностях его действия.

Дать развернутые ответы на следующие вопросы:

Каковы «сценарии» развития событий по каждому из трех вариантов и их возможные последствия для организации?

Какие факторы обеспечивают достижение негативного синергетического эффекта в организации?

Критерии оценки заданий творческого уровня

«Зачтено» выставляется студенту, обнаружившему способность к поиску и систематизации информации в профессиональной сфере, продемонстрировавшему творческие способности, способность синтезировать новую информацию на основе имеющихся данных, наличие обоснованных выводов на основе интерпретации информации, установление причинно-следственных связей, выявление закономерностей или допустившему небольшую неточность в ответе.

«Не зачтено» выставляется студенту, допустившему значительные погрешности в ответе, обнаружившему серьезные пробелы в знаниях основного учебного материала, допустившему принципиальные ошибки в изложении основных вопросов.

Деловая игра

по дисциплине История и теория социального управления

Тема: Разработка системы мотивации труда персонала организации

Определить цели и стратегию развития предприятия. Выделить особенности в его деятельности. Определить этап жизненного цикла развития организации, на котором она находится.

Определить основные потребности персонала выбранной фирмы. Провести анализ существующей системы мотивации труда персонала в выбранной организации по подсистемам на предмет того, удовлетворяются ли основные потребности персонала предлагаемыми на предприятии стимулами? И связано ли удовлетворение этих потребностей с достижением цели предприятия и его подразделений? Распределить персонал предприятия по группам оплаты труда. На основе полученных результатов анализа существующей системы оплаты труда персонала предприятия усовершенствовать ее. Выбрать типы стимулирования сотрудников, исходя из общей цели предприятия и целей каждого подразделения.

Оформить отчет. Отчет должен содержать описание каждого блока системы мотивации труда персонала исследуемого предприятия.

Система мотивации труда персонала организации должна быть направлена на поддержание требуемой производительности и положительных норм в культуре организации. Система мотивации труда персонала предприятия должна состоять из следующих подсистем (блоков):

1) подсистема адаптации, которая включает в себя мероприятия для вновь поступивших сотрудников (введение в должность, щадящий режим работы, более мягкие критерии оценки, формирование института опеки и наставничества, создание благоприятного социально-психологического климата в коллективе);

2) подсистема улучшения комфортности и повышения безопасности труда (обеспечение гарантии занятости, соблюдение прав работника, безопасность условий труда, предоставление социальных гарантий, применение разных видов страхования);

3) подсистема совершенствования системы оплаты труда. Размер заработной платы должен превышать объем финансовых средств нужных работнику на восстановление затраченных физических, интеллектуальных и других ресурсов при выполнении им работы. Если объем средств недостаточен для восстановления затраченных ресурсов, то в работнике будет укрепляться неудовлетворенность и негативное отношение к работе;

4) подсистема, основной задачей которой является разработка мероприятий по обогащению содержания труда работников (привлечение работников к планированию работы, повышение ответственности за результаты своего труда, передача полномочий работникам по контролю над ресурсами и условиями труда, формирование обратной связи по результатам труда, ротация работников, расширение фронта работ работников, поддержание гибкого графика выполнения работ);

5) подсистема, основной задачей которой является разработка мероприятий морального стимулирования работников (вручение наград, грамот, вымпелов, размещение фотографии на доске почета, публичные поощрения и выражение благодарности со стороны авторитетных и старших работников);

6) подсистема, основной задачей которой является разработка мероприятий по формированию условий, позволяющих удовлетворить социальные потребности работника (развитие коллективных форм труда, поддержка неформальных групп, признание заслуг и авторитета работников, планирование карьеры работников, предоставление возможности обучаться, предоставление творческих заданий, поддержание духа единой команды);

7) подсистема по разработке пакета социальных льгот (организация бесплатного питания и лечения, выдача кредитов под низкие проценты, возмещение затрат на образование и т.д.);

8) подсистема формирования положительных норм организационной культуры, где должны быть предусмотрены различные виды поощрений сотрудников организации за соответствие основным группам нормативных требований. Общие нормативные требования ко всем работникам организации (требования дисциплины и корпоративной культуры). Это нормативные рамки являются общими для всех членов организации, включая руководство. Более того, для руководства желательно подчеркнутое соответствие общекорпоративным нормам, так как этим можно задавать желаемый образец менее сознательным членам организации. Напротив, нарушение управленческими работниками общих для всех норм очень быстро приводит к разложению дисциплины во всей организации.

Таким образом, подгруппа (2-5 чел.) разрабатывает систему мотивации труда персонала исследуемого предприятия. Представитель каждой подгруппы зачитывает содержание предложенной системы мотивации труда. Каждая система обсуждается с позиции формирования у персонала положительного отношения к своей работе и в целом к организации.

После выступления подгрупп начинается общая дискуссия, где:

— обсуждаются точки зрения и альтернативы улучшения отдельных блоков программы в системе мотивации труда персонала исследуемого предприятия;

— выделяется лучшая система мотивации труда персонала и формируется единая программа мотивации труда персонала исследуемого предприятия.

Затем выделяется общий положительный результат работы над ситуацией, анализируются правильные и ошибочные позиции в подгруппах, очерчивается круг знаний и навыков, необходимых для разработки мотивационных программ на предприятиях других отраслей.

Концепция игры:

- раскрыть творческий потенциал студентов;
- приобретение навыков групповой работы по разработке конкретного экономического проекта, в частности, системы мотивации труда персонала с учетом особенностей в функционировании предприятия.

Роли:

- внешний эксперт (преподаватель);
- эксперты (студенты);
- подгруппы с руководителями (студенты).

Ожидаемые результаты:

- перечень критериев для оценки предложенных разными группами систем мотивации персонала для выбранного предприятия. Выполняют эксперты;
- системы мотивации труда для выбранного предприятия (подгруппы с руководителями);

- обоснованный выбор экспертами лучшей по предложенным критериям системы мотивации труда персонала предприятия.

Критерии оценки:

Оценка «зачтено» выставляется студенту, если он участвует во всех обсуждениях, активно продуцирует идеи и способы их реализации, правильно и быстро выполняет задания, умеет активно работать в команде, принимать решения, умеет анализировать выступления других коллективов, грамотно и логично излагать собственные результаты и выводы/замечания по работе других подгрупп.

Оценка «не зачтено» выставляется студенту, если он отсутствовал, сделал ошибки в расчетах, несамостоятельно работал, списывал у других студентов, осуществлял любые действия, мешающие работе остальных студентов и ведущие к конфликту, неграмотно излагал свои мысли.

Кейс-стади

Предпочтительной формой методического обеспечения подготовки магистрантов являются кейсы. Кейсом называют описание деловой ситуации, подготовленное по определенному формату и предназначенное для анализа информации, ее обобщения, формулировки проблемы и выработки вариантов решения проблемы. Кейс выполняется в учебной группе. Создаются две команды студентов.

Тема: Принятие управленческого решения регулированию поведения персонала.

Задачи по ситуации:

1. Сформулируйте проблему
2. Разработайте альтернативные варианты решения
3. Дайте рекомендации

Полиграфическая фирма «Бук» с самого начала имела все шансы на успех. Опытный руководитель, за плечами которого более 20 лет работы с людьми, Юрий Юрьевич в выборе персонала для своей новой компании был крайне разборчив. «Эффективная деятельность предприятия в наибольшей степени зависит от правильной расстановки сил. Высококвалифицированные работники – вот залог успеха!» На должность менеджера Алексей подходил как никто другой: «красный» диплом Московского полиграфического института, 5-летний опыт работы в издательстве, отменные рекомендации, в общем, отличная кандидатура. Ситуация складывалась как нельзя лучше. В первые же месяцы существования «Бук» на его продукцию было, на удивление, больше спроса, чем на продукцию конкурирующих и уже известных компаний. Причины успеха были очевидны: слаженная работа коллектива, отточенная программа руководителей. И главную роль, по мнению Юрия Юрьевича, играл Алексей. Он умело организует работу персонала, заключает самые выгодные для компании сделки, благодаря ему «Бук» процветает. Острый ум, быстрота реакции, деловитость, любознательность отличали Алексея. Он всегда был на шаг впереди своих коллег. Все шло именно так, как того хотел Юрий Юрьевич. Однако последний кризис не прошел бесследно и для «Бук». Доходы компании заметно уменьшились, пришлось пойти на сокращение штатов; в поисках более прибыльного места некоторые работники уходили сами. Ситуация накалялась. Масла в огонь подлил Алексей: в свете последних событий он решительно настаивал на повышении жалованья. Юрий Юрьевич не торопился с ответом. Обладая определенного рода связями, ему не составило труда узнать, что его лучший сотрудник, его золотая жила, менеджер, работает не только у него: Алексей неофициально ведет дела компании «Рокет». Юрий Юрьевич был в ярости. Первой мыслью было немедленно уволить «ловкача». Но, поостыв, он находит более рациональное решение проблемы. «Мы не можем потерять столь ценного для нас сотрудника. Ему «Бук» обязан тем, что не разорился в период кризиса, а остался на плаву. Второго такого менеджера не найти. Несомненно, незаменимых людей нет, но на поиск нового специалиста понадобятся время и дополнительные финансовые затраты. А это

не представляется возможным в данное время. Кроме того, сложившаяся ситуация никак не повлияла на качество работы Алексея в «Бук». Как и прежде, он добросовестно выполнял все, что от него требовалось, пытался вернуть фирме прежнюю финансовую мощь. И все это еще раз убеждало в высокой квалификации Алексея. Приняв решение, Юрий Юрьевич оставляет шустрого менеджера в компании при условии, что тот прекратит двойную игру, а также прибавляет ему жалованье. Осознав свою незаменимость и необходимость для «Бук», через несколько месяцев Алексей снова требует повышения зарплаты. На сей раз он уже открыто заявляет, что в противном случае ему придется покинуть фирму и уйти к конкурентам. Такого исхода опытный руководитель не ожидал. Подошло время отпуска, и Алексей спокойно уходит на отдых. Тем временем Юрий Юрьевич наводит справки об Алексее, и выясняется, что тот вовсе не прекращал сотрудничать с «Рокет». Более того, хотел перейти в эту компанию на постоянную, официально занимаемую должность. Но по вполне объективным причинам Алексею было в этом отказано: «Какой наглец! Пытается успеть за двумя зайцами! Как предусмотрительно! На случай, если что-то сорвется с «Рокет», Алексей спокойно может вернуться к нам!», – ответили ему. Но необходимо принимать решение. У Юрия Юрьевича было время подумать: его «лучший работник» отдыхает после напряженного трудового года на горнолыжном курорте, совершенно не догадываясь, что начальнику все известно о проделанной им работе

Критерии оценки кейсовых заданий:

«Зачтено» выставляется студенту, если он участвует во всех обсуждениях, активно продуцирует идеи и способы их реализации, правильно и быстро выполняет задания, умеет активно работать в команде, принимать решения, умеет анализировать выступления других коллективов, грамотно и логично излагать собственные результаты и выводы/замечания по работе других подгрупп.

«Не зачтено» выставляется студенту, если он отсутствовал или несамостоятельно работал, списывал у других студентов, осуществлял любые действия, мешающие работе остальных студентов и ведущие к конфликту, неграмотно излагал свои мысли.

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература:

1. Алавердов, А.Р. Управление человеческими ресурсами организации: учебник / А.Р. Алавердов. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва: Университет «Синергия», 2017. - 681 с.: ил., табл. - (Университетская серия). - Библиогр. в кн.; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=455415>.

2. Басенко, В.П. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений [Электронный ресурс]: учебное пособие / В.П. Басенко, Б.М. Жуков, А.А. Романов. - Электрон. дан. - Москва: Дашков и К, 2016. - 384 с. - Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/93340>. - Загл. с экрана.

3. Бурганова Л.А. Социология управления: учебник. Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет. 2016. 160 с. ISBN: 978-5-7882-2053-6// https://e.lanbook.com/book/102007#book_name

4. Веснин, В.Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика: учебник / В.Р. Веснин. - Москва: Проспект, 2015. - 688 с. - То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=252088>.

5. Дейнека, А.В. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебник / А.В. Дейнека, В.А. Беспалько. - Москва: Дашков и Ко, 2014. - 392 с. (Учебные издания для бакалавров). - Доступ к тексту электронного издания возможен через Электронно-библиотечную систему «Университетская библиотека online». - <URL:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=135040> >.

6. Прытков, Р.М. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебное пособие / Р.М. Прытков. - Электрон. дан. - Оренбург: ОГУ, 2015. - 195 с. - Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/98099>. -Загл. с экрана.

7. Тихомирова Н.Г. Социология управления. СПб: Институт электронного обучения Санкт-Петербургского университета технологий управления и экономики. 2010. 196 с. ISBN: 978-5-94047-661-0 (бакалавриат) // <https://e.lanbook.com/search?query=%D1%81%D0%BE%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D0%B8%D1%8F+%D1%83%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F>

Дополнительная литература:

1. Романько, И.Е. Теория управления: учебное пособие / И.Е. Романько ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Северо-Кавказский федеральный университет». - Ставрополь : СКФУ, 2016. - 190 с. : ил. - Библиогр. в кн. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=458281>

2. Колмыкова, М.А. Государственный интерес как основа деятельности органов государственного управления : учебное пособие / М.А. Колмыкова, Н.И. Селиверстова ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Оренбургский Государственный Университет. - Оренбург : ОГУ, 2016. - 122 с. : ил., схем., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-7410-1541-4 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=468813>.

3. Данилюк, А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс]: учебное пособие / А.А. Данилюк. Электрон. дан. Тюмень, 2015. 304 с. Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/109748>. Загл. с экрана.

5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины, включая профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Электронно-библиотечная система «Электронный читальный зал», договор с ООО «Библиотех».

2. Электронная библиотечная система «ЭБ БашГУ» - <https://elib.bashedu.ru/>

3. Электронная библиотечная система издательства «Лань» - <https://e.lanbook.com/>

4. Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн» - <https://biblioclub.ru/>

5. Научная электронная библиотека - elibrary.ru (доступ к электронным научным журналам) - https://elibrary.ru/projects/subscription/rus_titles_open.asp

Программное обеспечение:

1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные.

2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные.

3. Windows 10. Договор № 004 от 19.03.2019 г. Лицензии – Предусмотренная. Бессрочная.

Учебная дисциплина обеспечена учебно-методической документацией и материалами. Ее содержание представлено в локальной сети вуза. Обучающимся обеспечен доступ к современным профессиональным базам данных, информационным справочным и поисковым системам в Интернет-центре и читальных залах библиотеки Башкирского государственного университета.

6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Наименование специализированных аудиторий, кабинетов, лабораторий	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
1	2	3
<p>1. учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа: аудитория № 310 (помещение, ул. Карла Маркса, д. 3, корп. 4), 0</p> <p>2. учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа: аудитория № 310 (помещение, ул. Карла Маркса, д. 3, корп. 4), 0</p> <p>3. учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций, учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации: аудитория № 309 (помещение, ул. Карла Маркса, д. 3, корп. 4), аудитория № 310 (помещение, ул. Карла Маркса, д. 3, корп. 4), Аудитория № 419 Лаборатория ИТ (помещение, ул. Карла Маркса, д. 3, корп. 4).</p> <p>4. помещения для самостоятельной работы: читальный зал № 5 (помещение, ул. Карла Маркса, д. 3, корп. 4)</p>	<p>Аудитория № 310 Учебная мебель, доска.</p> <p>Аудитория № 309 Учебная мебель, доска.</p> <p>Аудитория № 419 Лаборатория ИТ Учебная мебель, шкафы, моноблоки Моноблок Lenovo Think Centre All-in-One 2048MB 320GB, (15 штук).</p> <p>Читальный зал № 5 Учебная мебель, учебно-наглядные пособия, принтер Kyocera M130 – 1 шт., сканер Epson V33 – 1 шт., моноблок Compaq Intel Atom, 20.0”, 2 GB, Моноблок IRu 502, 21.5”, Intel Pentium, 4 GB, огнетушитель – 1 шт., подставка автосенсорная на сканер – 1 шт.</p>	<p>1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные.</p> <p>2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные.</p> <p>3. Windows 10. Договор № 004 от 19.03.2019 г. Лицензии – Предусмотренная. Бессрочная.</p>

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
 ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
 ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
 «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
 ФАКУЛЬТЕТ ФИЛОСОФИИ И СОЦИОЛОГИИ

СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ
 дисциплины История и теория социального управления на 1 семестр
 очная форма обучения

Вид работы	Объем дисциплины
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	4 ЗЕТ/ 144 час.
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	73,2
Лекций	36
практических/ семинарских	36
Лабораторных	-
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) (ФКР)	1,2
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	34,8
Учебных часов на подготовку к экзамену/зачету/дифференцированному зачету (Контроль)	36

Форма контроля: экзамен в 1 семестре

Содержание разделов дисциплины и формы текущего контроля

№	Тема и содержание	Форма изучения материалов: лекции, практические занятия, семинарские занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа и трудоемкость (в часах)					Основная и дополнительная литература, рекомендуемая студентам (номера из списка)	Задания по самостоятельной работе студентов	Форма текущего контроля успеваемости (коллоквиумы, контрольные работы, компьютерные тесты и т.п.)
		всего	ЛК	ПР/Сем	ЛР	СР			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Тема 1. Управление как вид социальной деятельности		3	3	0	3	Осн. 1 – 6 Доп. 1	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, подготовка к опросу	индивидуальный и групповой опрос
2	Тема 2. Управленческие отношения		3	3	0	3	Осн.2 –7 Доп. 1	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, подготовка к дискуссии	групповая дискуссия
3	Тема 3. Социальные технологии управленческой деятельности и ее эффективность		3	3	0	3	Осн. 3 Доп. 1, 2	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, подготовка к кейсу	Кейс, индивидуальный и групповой опрос
4	Тема 4. Сущность, свойства и среда функционирования социально-экономической организации		3	3	0	3	Осн. 1 – 7 Доп. 1, 2	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, подготовка к деловой игре, тесту	индивидуальный и групповой опрос, деловая игра, тест
5	Тема 5. Структурное представление организации		3	3	0	3	Осн. 1 – 7 Доп. 1	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, подготовка творческого задания	Защита творческого задания в форме мультмедиа-презентации, собеседование

6	Тема 6. Организационное проектирование.		2	3	0	3	Осн. 1 – 7 Доп. 2	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, подготовка к деловой игре, кейсу	Деловая игра, кейс
7	Тема 7. Организация как процесс. Развитие организации		3	3		3	Осн. 1 – 7 Доп. 2	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, подготовка к кейсу	индивидуальный и групповой опрос, кейс
8	Тема 8. Организационная культура: содержание, структура, управление		3	3		3	Осн. 1 – 7	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, подготовка к кейсу	индивидуальный и групповой опрос, кейс
9	Тема 9. Управление организационным поведением		5	3		3	Осн. 1 – 7 Доп. 3	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, подготовка к кейсу	индивидуальный и групповой опрос, кейс
10	Тема 10. Власть и лидерство в социальной организации		3	3		3	Осн. 1 – 7	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, подготовка к кейсу	индивидуальный и групповой опрос, кейс
11	Тема 11. Управление человеческими ресурсами как функция менеджмента организации		5	6		4,8	Осн. 1, 2, 3, 4, 5	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, подготовка к кейсу, деловой игре	индивидуальный и групповой опрос, кейс, деловая игра
	Всего часов		36	36		34,8			