

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

Утверждено:
на заседании кафедры
протокол № 10 от « 2» июня 2017 г.

Согласовано:
Председатель УМК Института

Зав. кафедрой



/У.А.Назарова



/ Н.Г. Вишневская

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Социология управления

базовая часть

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) подготовки
Экономика и управление персоналом

Квалификация
бакалавр

Разработчик (составитель):
Доцент, к.ф.н., доц.



Алексеев О.А.

Для приема: 2017 г.

Уфа 2017 г.

Составитель: _____ Алексеев О.А _____

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры социологии труда и экономики предпринимательства_ протокол от « 2 » июня 2017 г. № 10

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры социологии труда и экономики предпринимательства: список литературы, вопросы к экзамену, протокол № 12 от « 8 » июня 2018 г.

Заведующий кафедрой



_____ / Назарова У.А.

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры социологии труда и экономики предпринимательства: программное обеспечение, протокол № 6 от « 18 » января 2019 г.

И.о. заведующего кафедрой



_____ / Назарова У.А./

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры _____,
протокол № _____ от « _____ » _____ 20 ____ г.

Заведующий кафедрой

_____ / _____ Ф.И.О/

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры _____,
протокол № _____ от « _____ » _____ 20 ____ г.

Заведующий кафедрой

_____ / _____ Ф.И.О/

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены _____, протокол № _____ от « _____ » _____ 20 ____ г.

Заведующий кафедрой

_____ / Ф.И.О/

Список документов и материалов

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. 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	18
4.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания	18
4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	20
4.3. Рейтинг-план дисциплины	38
4. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	39
5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	39
5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины	40
6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине	41

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В результате освоения образовательной программы обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

Результаты обучения		Формируемая компетенция (с указанием кода)	Примечание
Знания	Иметь представление о социальной значимости принимаемых решений в области социального управления	ОПК-8 - способность использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты принимаемых решений	
Умения	Уметь: анализировать социальные процессы и определять источники и причины социальных проблем в организации; - находить комплексные организационно-управленческие решения на основе социологического анализа социально-экономических процессов в организации		
Владения (навыки / опыт деятельности)	Владеть навыками постановки социальной проблемы и определения путей и средств ее решения с учетом факторов социальной среды и критериев социальной ответственности		

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.Б.26 «Социология управления» относится к базовой части учебного плана бакалавриата направления подготовки 38.03.0 - «управление персоналом».

Дисциплина изучается студентами очной формы обучения на 4 курсе в 8 семестре, заочной формы - на 5 курсе в 2 и 3 сессии.

Цель учебной дисциплины «Социология управления» - формирование умения находить комплексные организационно-управленческие решения на основе социологического анализа социально-экономических процессов в организации в контексте современных социально-экономических проблем.

Для успешного освоения курса «Социология управления» необходимы знания, полученные при освоении дисциплины «Социология», «Экономика и социология труда», «Управление персоналом организации», «Корпоративная

социальная ответственность», «Экономико-правовое регулирование социально-трудовых отношений», а также Практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (регулирование социально-трудовых отношений).

Дисциплина «Социология управления» является значимой для подготовки ВКР.

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

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

дисциплины Социология управления на 8 семестр
очной формы обучения

Вид работы	Объем дисциплины
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	3/108
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	
лекций	18
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)	16,8
Учебных часов на подготовку к экзамену (Контроль)	36

Форма контроля: экзамен 8 семестр

№ п/п	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
		ЛК	ПР/СЕМ	ЛР	СР			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Модуль 1. Методологические основы социального управления в организации								
1.	Тема 1. Предмет, методология и система социального управления в организации 1) Объект, субъект и предмет социологии управления 2) Социология управления и другие смежные дисциплины. 3) Сущность социального управления. Алгоритм социального управления. 4) Основные законы и принципы социального управления в организации, научные подходы к социальному управлению 5) Система социального управления в организации. Функции и методы социального управления в организации	1	4		0,8	9, гл.3; 11, гл.2; 17, гл.1; 15, гл.3,4,5,6; 10, гл.4,6,7.	Вопросы семинара к теме 1. Подготовка к семинарскому занятию по теме: «Особенности управления социальным развитием организации в США, Западной Европе, Японии, Китае и России».	Выборочная проверка ответов на вопросы семинара
2.	Тема 2. Становление и развитие теории социального управления. История развития, научные школы и концепции социального управления в организации 1) История становления и развития	1	4		2	5, гл.1; 7; 11, гл.1; 2, гл.2; 9, гл.1; 15, гл.2; 16; 10, гл. 5,13,14, 15, 16, 19, 20, 21; 12,	Вопросы семинара к теме 2. Подготовка к семинарскому занятию по теме: «Социальная политика как основа управления социальными процессами в организации».	Выборочная проверка ответов на вопросы семинара

	социального управления в организации и его научные школы. 2) Современная концепция социального управления в организации. 3) Социология управления в России					гл.2,3,4,8,9,10,11,12; 30; 40; 41	Концепция социальной ответственности организации»	
3.	Тема 3. Социальная организация как предмет социологии управления 1) Социальная организация как система. 2) Типология организаций в социологических концепциях. 3) Особенности управленческой деятельности в организациях 4) Персонал как объект управления в организации 5) Управленческие роли и управленческие отношения. Социальные отношения зависимости и власти. Социальные отношения подчинения. 6) Руководитель в системе управления	2	4		2	1; 2, гл.1,3,4; 3; 4; 6; 10, гл.3,10,11, 12,21; 9, гл.2; 5, гл.1; 13, р.IV,гл.4; 14; 18; 19; 23; 24, гл.2,3; 25, гл.1,4,5,6; 26, гл.8; 29, гл.3,5; 31; 32, гл.12; 33, гл.5,6; 39 гл. 4; 44; 50, гл.2; 51, гл.3; 52, гл.16.	Вопросы семинара к теме 3 Подготовка к семинарскому занятию по теме: «Социальная защита персонала как основная функция управления социальной деятельностью организации» и практическому занятию - «Разработка социальной стратегии организации».	Выборочная проверка ответов на вопросы семинара
Модуль 2. Методы социального управления и регулирования управленческих отношений								
4	Тема 4. Общие и специальные методы исследования, социального управления и регулирования управленческих отношений 1) Анализ как метод исследования в социальном управлении. Сравнительный, синхронный и диахронный виды анализа. 2) Прикладные методы исследования в социальном управлении	2	4		2	1; 2, гл.1,3,4; 3; 4; 6; 10, гл.3,10,11, 12,21; 9, гл.2; 5, гл.1; 13, р.IV,гл.4; 14; 18; 19; 23; 24, гл.2,3; 25, гл.1,4,5,6; 26, гл.8; 29, гл.3,5;	Вопросы семинара к теме 4 Выполнение студентами практического задания №1 «Разработка социальной стратегии организации». Подготовка к практическому занятию по теме: «Социальный паспорт предприятия»	Выборочная проверка ответов на вопросы семинара Проверка выполнения задания № 1

	3) Психологические методы социального управления. Методы социально-психологического воздействия. 4) Методы управления и регулирования социальных и управленческих отношений в организациях 5) Методы измерения исполнения и диапазона руководства					31; 32, гл.12; 33, гл.5,6; 39 гл. 4; 44; 50, гл.2; 51, гл.3; 52, гл.16			
5	Тема 5. Социальные и комплексные социально-экономические управленческие решения 1) Социальное управленческое решение: сущность и разновидности 2) Основные требования к социальным управленческим решениям 3) Процесс выработки и реализации комплексного социально-экономического управленческого решения 4) Коллективные решения. Управление выработкой и принятием коллективного решения	2	4		2	2, гл.1,3,4; 3; 4; 6; 10, гл.3,10,11, 12,21; 9, гл.2; 5, гл.1; 13, р.IV,гл.4; 14; 18; 19; 23; 24, гл.2,3; 25, гл.1,4,5,6; 26, гл.8; 29, гл.3,5; 31; 32, гл.12; 33, гл.5,6; 39 гл. 4; 44; 50, гл.2; 51, гл.3; 52, гл.16	Вопросы семинара к теме 5. Подготовка к практическому занятию по теме: «Мониторинг социальных процессов в организации». «Социальное прогнозирование как инструмент управления социальным развитием организации», Выполнение практического задания № 2 «Социальный паспорт предприятия».	Выборочная проверка ответов на вопросы семинара Проверка выполнения задания № 2	
Модуль 3. Технологии и ресурсы социального управления и управления социальным развитием в организации									
6	Тема 6. Технологии социального управления в организации 1) Социальная инженерия как средство реализации социального управления в организации. 2) Социальное проектирование как инструмент социального управления	2	4		2	2, гл.3; 11, гл.3; 8; 9, гл.8,9; 13, р.IV, гл.1,2,3; 20; 25, гл.4; 29, гл.5; 42, 43; 44; 45; 52 гл.16.	Вопросы семинара к теме 6 Подготовка к практическому занятию по теме: Социальное проектирование и социальное планирование как инструменты управления социальным развитием	Выборочная проверка ответов на вопросы семинара Проверка выполнения задания № 3	

	<p>в организации</p> <p>4) Социальное планирование как инструмент социального управления в организации</p> <p>Тема Пз 3: «Мониторинг социальных процессов в организации. Социальное прогнозирование как инструмент управления социальным развитием организации»</p>						<p>организации»</p> <p>Выполнение практического задания № 3 «Расчет социальных показателей организации по методике А.Л. Кузнецова».</p>	
7	<p>Тема 7. Социологическая служба предприятия.</p> <p>1) Структура и сфера ответственности (компетенции) службы персонала по осуществлению социальной деятельности в организации.</p> <p>2) Квалификационные требования к специалисту и руководителю социологической службы.</p> <p>3) Функции службы по социологическому обеспечению управлению социальным развитием организации</p> <p>4) Методы социологического исследования. Типовая схема социологического исследования социальной организации и социально-экономических процессов на предприятии. Программа исследования</p>	2	4		2	4; 5; 8, гл.8; 18; 23; 27; 63-66	<p>Вопросы семинара к теме 7.</p> <p>Выполнение практического задания № 4. Расчет уровня социального развития организации</p> <p>Подготовка к практическим занятиям по темам: «Социальный эксперимент и нововведения на предприятии», «Социальный самоменеджмент. Основные качества личности социального менеджера»</p>	<p>Выборочная проверка ответов на вопросы семинара</p> <p>Проверка выполнения задания № 4</p>
8	<p>Тема 8. Функции, методы и обеспечение управления социальным развитием организации.</p> <p>1) Организационная и функциональная структура социального управления в организации.</p>	2	4		2	11, гл.3; 12, гл.2; 15, гл.13; 21; 28;	<p>Вопросы семинара к теме 8</p> <p>Выполнение студентами практического задания № 5 «Распределение дохода предприятия на социальное развитие»</p>	<p>Выборочная проверка ответов на вопросы семинара</p> <p>Проверка выполнения задания № 5</p>

	<p>2) Основные методы управления социальным развитием организации.</p> <p>3) Социальный паспорт организации, его структура и основные социальные показатели.</p> <p>4) Методика оценки уровня социального развития организации и расчет основных показателей</p> <p>Тема Пз 2: «Социальный паспорт предприятия»</p>							
9	<p>Тема 9. Социальные и информационные ресурсы управления организацией</p> <p>1) Управление социальными коммуникациями в организации. Управленческое общение: характеристика, цели, формы, приемы аттракции</p> <p>2) Информационное обеспечение управления организацией</p> <p>3) Управление в условиях риска и экстремальных ситуаций</p>	2	4		2	1-8; 29, гл.3,4; 30; 46; 47; 48; 49.	Вопросы семинарского занятия к теме 9, практическое задание (3, С. 246 – 254)	<p>Выборочная проверка ответов на вопросы семинара</p> <p>Проверка выполнения задания № 6</p>
	Всего часов:	18	36		52,8			

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

дисциплины Социология управления на 5 курсе
заочной формы обучения

Вид работы	Объем дисциплины
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	3/108
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	
лекций	8
практических/ семинарских	16
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)	73,8
Учебных часов на подготовку к экзамену (Контроль)	9

Форма контроля: экзамен

№ п/п	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
		ЛК	ПР/СЕМ	ЛР	СР			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Модуль 1. Методологические основы социального управления в организации								
1.	Тема 1. Предмет, методология и система социального управления в организации 1) Объект, субъект и предмет социологии управления 2) Социология управления и другие смежные дисциплины. 3) Сущность социального управления. Алгоритм социального управления. 4) Основные законы и принципы социального управления в организации, научные подходы к социальному управлению 5) Система социального управления в организации. Функции и методы социального управления в организации	1			8	9, гл.3; 11, гл.2; 17, гл.1; 15, гл.3,4,5,6; 10, гл.4,6,7.	Вопросы семинара к теме 1. Подготовка к семинарскому занятию по теме: «Особенности управления социальным развитием организации в США, Западной Европе, Японии, Китае и России».	Выборочная проверка ответов на вопросы семинара
2.	Тема 2. Становление и развитие теории социального управления. История развития, научные школы и концепции социального управления в организации 1) История становления и развития	1	2		8	5, гл.1; 7; 11, гл.1; 2, гл.2; 9, гл.1; 15, гл.2; 16; 10, гл. 5,13,14, 15, 16, 19, 20, 21; 12,	Вопросы семинара к теме 2. Подготовка к семинарскому занятию по теме: «Социальная политика как основа управления социальными процессами в организации.	Выборочная проверка ответов на вопросы семинара

	социального управления в организации и его научные школы. 2) Современная концепция социального управления в организации. 3) Социология управления в России					гл.2,3,4,8,9,10,11,12; 30; 40; 41	Концепция социальной ответственности организации»	
3.	Тема 3. Социальная организация как предмет социологии управления 1) Социальная организация как система. 2) Типология организаций в социологических концепциях. 3) Особенности управленческой деятельности в организациях 4) Персонал как объект управления в организации 5) Управленческие роли и управленческие отношения. Социальные отношения зависимости и власти. Социальные отношения подчинения. 6) Руководитель в системе управления	1	2		8	1; 2, гл.1,3,4; 3; 4; 6; 10, гл.3,10,11, 12,21; 9, гл.2; 5, гл.1; 13, р.IV,гл.4; 14; 18; 19; 23; 24, гл.2,3; 25, гл.1,4,5,6; 26, гл.8; 29, гл.3,5; 31; 32, гл.12; 33, гл.5,6; 39 гл. 4; 44; 50, гл.2; 51, гл.3; 52, гл.16.	Вопросы семинара к теме 3 Подготовка к семинарскому занятию по теме: «Социальная защита персонала как основная функция управления социальной деятельностью организации» и практическому занятию - «Разработка социальной стратегии организации».	Выборочная проверка ответов на вопросы семинара
Модуль 2. Методы социального управления и регулирования управленческих отношений								
4	Тема 4. Общие и специальные методы исследования, социального управления и регулирования управленческих отношений 1) Анализ как метод исследования в социальном управлении. Сравнительный, синхронный и диахронный виды анализа. 2) Прикладные методы исследования в социальном управлении	1	2		8	1; 2, гл.1,3,4; 3; 4; 6; 10, гл.3,10,11, 12,21; 9, гл.2; 5, гл.1; 13, р.IV,гл.4; 14; 18; 19; 23; 24, гл.2,3; 25, гл.1,4,5,6; 26, гл.8; 29, гл.3,5;	Вопросы семинара к теме 4 Выполнение студентами практического задания №1 «Разработка социальной стратегии организации». Подготовка к практическому занятию по теме: «Социальный паспорт предприятия»	Выборочная проверка ответов на вопросы семинара Проверка выполнения задания № 1

	<p>3) Психологические методы социального управления. Методы социально-психологического воздействия.</p> <p>4) Методы управления и регулирования социальных и управленческих отношений в организациях</p> <p>5) Методы измерения исполнения и диапазона руководства</p>					31; 32, гл.12; 33, гл.5,6; 39 гл. 4; 44; 50, гл.2; 51, гл.3; 52, гл.16			
5	<p>Тема 5. Социальные и комплексные социально-экономические управленческие решения</p> <p>1) Социальное управленческое решение: сущность и разновидности</p> <p>2) Основные требования к социальным управленческим решениям</p> <p>3) Процесс выработки и реализации комплексного социально-экономического управленческого решения</p> <p>4) Коллективные решения. Управление выработкой и принятием коллективного решения</p>	1	2		8	2, гл.1,3,4; 3; 4; 6; 10, гл.3,10,11, 12,21; 9, гл.2; 5, гл.1; 13, р.IV,гл.4; 14; 18; 19; 23; 24, гл.2,3; 25, гл.1,4,5,6; 26, гл.8; 29, гл.3,5; 31; 32, гл.12; 33, гл.5,6; 39 гл. 4; 44; 50, гл.2; 51, гл.3; 52, гл.16	<p>Вопросы семинара к теме 5. Подготовка к практическому занятию по теме: «Мониторинг социальных процессов в организации». «Социальное прогнозирование как инструмент управления социальным развитием организации», Выполнение практического задания № 2 «Социальный паспорт предприятия».</p>	<p>Выборочная проверка ответов на вопросы семинара</p> <p>Проверка выполнения задания № 2</p>	
Модуль 3. Технологии и ресурсы социального управления и управления социальным развитием в организации									
6	<p>Тема 6. Технологии социального управления в организации</p> <p>1) Социальная инженерия как средство реализации социального управления в организации.</p> <p>2) Социальное проектирование как инструмент социального управления</p>	1	2		8	2, гл.3; 11, гл.3; 8; 9, гл.8,9; 13, р.IV, гл.1,2,3; 20; 25, гл.4; 29, гл.5; 42, 43; 44; 45; 52 гл.16.	<p>Вопросы семинара к теме 6 Подготовка к практическому занятию по теме: Социальное проектирование и социальное планирование как инструменты управления социальным развитием</p>	<p>Выборочная проверка ответов на вопросы семинара</p> <p>Проверка выполнения задания № 3</p>	

	<p>в организации</p> <p>3) Социальное планирование как инструмент социального управления в организации</p> <p>Тема Пз 3: «Мониторинг социальных процессов в организации. Социальное прогнозирование как инструмент управления социальным развитием организации»</p>						<p>организации»</p> <p>Выполнение практического задания № 3 «Расчет социальных показателей организации по методике А.Л. Кузнецова».</p>	
7	<p>Тема 7. Социологическая служба предприятия.</p> <p>1) Структура и сфера ответственности (компетенции) службы персонала по осуществлению социальной деятельности в организации.</p> <p>2) Квалификационные требования к специалисту и руководителю социологической службы.</p> <p>3) Функции службы по социологическому обеспечению управлению социальным развитием организации</p> <p>4) Методы социологического исследования. Типовая схема социологического исследования социальной организации и социально-экономических процессов на предприятии. Программа исследования</p>	1	2		8	4; 5; 8, гл.8; 18; 23; 27; 63-66	<p>Вопросы семинара к теме 7.</p> <p>Выполнение практического задания № 4. Расчет уровня социального развития организации</p> <p>Подготовка к практическим занятиям по темам: «Социальный эксперимент и нововведения на предприятии», «Социальный самоменеджмент. Основные качества личности социального менеджера»</p>	<p>Выборочная проверка ответов на вопросы семинара</p> <p>Проверка выполнения задания № 4</p>
8	<p>Тема 8. Функции, методы и обеспечение управления социальным развитием организации.</p> <p>1) Организационная и функциональная структура социального управления в организации.</p> <p>2) Основные методы управления социальным развитием организации.</p> <p>3) Социальный паспорт организации, его</p>		2		8	11,гл.3; 12, гл.2; 15, гл.13; 21; 28;	<p>Вопросы семинара к теме 8</p> <p>Выполнение студентами практического задания № 5 «Распределение дохода предприятия на социальное развитие»</p>	<p>Выборочная проверка ответов на вопросы семинара</p> <p>Проверка выполнения задания № 5</p>

	структура и основные социальные показатели. 4) Методика оценки уровня социального развития организации и расчет основных показателей Тема Пз 2: «Социальный паспорт предприятия»							
9	Тема 9. Социальные и информационные ресурсы управления организацией 1) Управление социальными коммуникациями в организации. Управленческое общение: характеристика, цели, формы, приемы аттракции 2) Информационное обеспечение управления организацией 3) Управление в условиях риска и экстремальных ситуаций предпринимательских структур.	1	2		9,8	1-8; 29, гл.3,4; 30; 46; 47; 48; 49.	Вопросы семинарского занятия к теме 9, практическое задание (3, С. 246 – 254)	Вопросы для семинара
	Всего часов:	6	10		117,3			

4. Фонд оценочных средств по дисциплине

4.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

ОПК-8 - способность использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты принимаемых решений

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения			
		2 («Не удовлетворительно»)	3 («Удовлетворительно»)	4 («Хорошо»)	5 («Отлично»)
Первый этап (уровень)	Иметь представление о социальной значимости принимаемых решений в области социального управления	Фрагментарные представления о социальной значимости принимаемых решений в области социального управления	Неполные знания о социальной значимости принимаемых решений в области социального управления	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания о социальной значимости принимаемых решений в области социального управления	Сформированные систематические знания о социальной значимости принимаемых решений в области социального управления
Второй этап (уровень)	Уметь: анализировать социальные процессы и определять	Фрагментарные умения анализировать социальные процессы и определять источники и причины	В целом успешные, но не системные умения анализировать социальные процессы и определять	В целом успешные, но содержащие отдельные пробелы умения анализировать	Сформированные умения анализировать социальные процессы и определять источники и причины социальных

	источники и причины социальных проблем в организации; - находить комплексные организационно-управленческие решения на основе социологического анализа социально-экономических процессов в организации	социальных проблем в организации; - находить комплексные организационно-управленческие решения на основе социологического анализа социально-экономических процессов в организации	источники и причины социальных проблем в организации; - находить комплексные организационно-управленческие решения на основе социологического анализа социально-экономических процессов в организации	социальные процессы и определять источники и причины социальных проблем в организации; - находить комплексные организационно-управленческие решения на основе социологического анализа социально-экономических процессов в организации	проблем в организации; - находить комплексные организационно-управленческие решения на основе социологического анализа социально-экономических процессов в организации
Третий этап (уровень)	Владеть навыками постановки социальной проблемы и определения путей и средств ее решения с учетом факторов социальной среды и критериев социальной ответственности	Фрагментарное владение навыками постановки социальной проблемы и определения путей и средств ее решения с учетом факторов социальной среды и критериев социальной ответственности	В целом успешное, но не систематическое владение навыками постановки социальной проблемы и определения путей и средств ее решения с учетом факторов социальной среды и критериев социальной ответственности	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы владение навыками постановки социальной проблемы и определения путей и средств ее решения с учетом факторов социальной среды и критериев социальной ответственности	Успешное и систематическое владение навыками постановки социальной проблемы и определения путей и средств ее решения с учетом факторов социальной среды и критериев социальной ответственности

Показатели сформированности компетенции:

Критерии оценки в баллах, выставляемых преподавателем за виды деятельности по итогам изучения модулей (разделов дисциплины), и соответствующие оценочные средства приведены в разделе 4.2.

Оценка уровня сформированности компетенций в рамках учебной дисциплины осуществляется на основе модульно-рейтинговой системы оценки согласно Положения БашГУ о модульно-рейтинговой системе обучения и оценки успеваемости студентов.

Индивидуальная рейтинговая оценка по результатам обучения студента определяется по 100-балльной шкале и суммарно складывается из балльных оценок текущего, рубежного и промежуточного контроля (экзамена). Распределение баллов рейтинговой оценки между видами контроля установлено в соотношении: текущий контроль – 40 баллов; рубежный контроль – 30 баллов; итоговый контроль по дисциплине – экзамен с максимально возможной суммой баллов – 30 баллов.

Шкала оценивания с учетом оценки на экзамене:

от 45 до 59 баллов (и не менее 10 баллов на экзамене) – «удовлетворительно»;

от 60 до 79 баллов (и не менее 15 баллов на экзамене) – «хорошо»;

от 80 баллов (и не менее 20 баллов на экзамене) – «отлично».

Предусмотрены поощрительные баллы за учебную и научную активность студента (участие в конференциях, конкурсах, олимпиадах, активная работа на занятиях, публикация статей, выполнение заданий повышенной сложности, работа со школьниками и др.) – до +10 баллов (не более за семестр).

4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Этапы освоения	Результаты обучения	Компетенция	Оценочное средство
1-й этап Знания	Иметь представление о социальной значимости принимаемых решений в области социального управления	ОПК-8	Опрос, контрольные вопросы, тест, экзаменационные вопросы

2-й этап Умения	Уметь: анализировать социальные процессы и определять источники и причины социальных проблем в организации; - находить комплексные организационно-управленческие решения на основе социологического анализа социально-экономических процессов в организации	ОПК-8	индивидуальные задания (доклады, ситуативные задачи)
3-й этап Владения (навыки / опыт деятельности)	Владеть навыками постановки социальной проблемы и определения путей и средств ее решения с учетом факторов социальной среды и критериев социальной ответственности	ОПК-8	задание в группе

Фонд оценочных средств, позволяющих оценить результаты обучения по данной дисциплине, включает:

- контрольные вопросы;
- тесты;
- темы выступлений по актуальным проблемам;
- перечень вопросов к экзамену.

Задания для текущего контроля

Вопросы для семинаров

Занятие № 1

- 1) Объект, субъект и предмет социологии управления
- 2) Социология управления и другие смежные дисциплины.
- 3) Сущность социального управления. Алгоритм социального управления.
- 4) Основные законы и принципы социального управления в организации, научные подходы к социальному управлению
- 5) Система социального управления в организации. Функции и методы социального управления в организации

Занятие № 2

- 1) История становления и развития социального управления в организации и его научные школы.
- 2) Современная концепция социального управления в организации.
- 3) Социология управления в России

- 1) Социальная организация как система.
- 2) Типология организаций в социологических концепциях.
- 3) Особенности управленческой деятельности в организациях
- 4) Персонал как объект управления в организации
- 5) Управленческие роли и управленческие отношения. Социальные отношения зависимости и власти. Социальные отношения подчинения.

Занятие № 3

- 6) Руководитель в системе управления

Занятие № 4

- 1) Анализ как метод исследования в социальном управлении. Сравнительный, синхронный и диахронный виды анализа.
- 2) Прикладные методы исследования в социальном управлении
- 3) Психологические методы социального управления. Методы социально-психологического воздействия.
- 4) Методы управления и регулирования социальных и управленческих отношений в организациях
- 5) Методы измерения исполнения и диапазона руководства

Занятие № 5

- 1) Социальное управленческое решение: сущность и разновидности
- 2) Основные требования к социальным управленческим решениям
- 3) Процесс выработки и реализации комплексного социально-экономического управленческого решения
- 4) Коллективные решения. Управление выработкой и принятием коллективного решения

Занятие № 6

- 1) Социальная инженерия как средство реализации социального управления в организации.
- 2) Социальное проектирование как инструмент социального управления в организации
- 3) Социальное планирование как инструмент социального управления в организации

Занятие № 7

- 1) Структура и сфера ответственности (компетенции) службы персонала по осуществлению социальной деятельности в организации.
- 2) Квалификационные требования к специалисту и руководителю социологической службы.
- 3) Функции службы по социологическому обеспечению управлению социальным развитием организации
- 4) Методы социологического исследования. Типовая схема социологического исследования социальной организации и социально-экономических процессов на предприятии. Программа исследования

Занятие № 8

- 1) Организационная и функциональная структура социального управления в организации.
- 2) Основные методы управления социальным развитием организации.
- 3) Социальный паспорт организации, его структура и основные социальные показатели.
- 4) Методика оценки уровня социального развития организации и расчет основных показателей

Занятие № 9

- 1) Управление социальными коммуникациями в организации. Управленческое общение: характеристика, цели, формы, приемы аттракции
- 2) Информационное обеспечение управления организацией
- 3) Управление в условиях риска и экстремальных ситуаций

Критерии оценивания ответов на вопрос семинарского занятия (в баллах):

Критерии оценивания ответа на контрольный вопрос	Количество баллов
Дан полный, развернутый, обоснованный ответ, в соответствии с правилом ТАП («тезис» - «аргумент» - «поддержка»): ответ содержит верный тезис или формулировку определения, логически верное обоснование, или апелляцию к теоретической модели, пример из практики, или описание решения в конкретной ситуации	1
Дан в целом неверный ответ, или два элемента ТАП в структуре ответа отсутствуют, неверны или противоречат верному ответу («тезису»)	0

Критерии оценивания на вопрос семинарского занятия (для заочной формы):

Критерии оценивания ответа на контрольный вопрос	оценка
Дан полный, развернутый, обоснованный ответ, в соответствии с правилом ТАП («тезис» - «аргумент» - «поддержка»): ответ содержит верный тезис или формулировку определения, логически верное обоснование, или апелляция к теоретической модели, пример из практики, или описание решения в конкретной ситуации	зачтено
Дан в целом неверный ответ, или два элемента ТАП в структуре ответа отсутствуют, неверны или противоречат верному ответу («тезису»)	не зачтено

Пример индивидуального задания (доклад)

Задание 1.

Вводная часть

Сделайте обзор необходимой литературы по выбранной теме.

Основная часть

Подготовьте доклад (реферат) из списка предложенных тем.

Дополнительная часть

Подготовьте презентацию и выступите перед аудиторией.

Перечень тем для рефератов и докладов

1. Социальные процессы и их особенности.
2. Мониторинг социальных процессов в организации.
3. Социальное прогнозирование как инструмент социального управления в организации.
4. Социальное моделирование как метод исследования социальных процессов в организации.
5. Социальное планирование как инструмент социального управления в организации.
6. Социальное проектирование как инструмент социального управления в организации.
7. Социальная политика и стратегия.
8. Внутренние и внешние социальные ресурсы организации, их специфика, виды и механизмы управления.
9. Роль личности социального менеджера в управлении организацией и ее основные качества.
10. Социальный самоменеджмент – как средство раскрытия потенциала личности менеджера и путь к самосовершенствованию.
11. Социальная защита персонала как социальный ориентир управления социальным развитием организации.
12. Социальные программы предприятия: «Жилищная программа», «Здоровье» и др.
13. Концепция социальной ответственности организации, два подхода к социальной ответственности.
14. Особенности управления социальным развитием в организациях США и Западной Европы.
15. Особенности социального управления на предприятиях Японии.
16. Отечественный опыт управления социальным развитием организации.
17. Социальная политика как основа управления социальными процессами в организации.
18. Социальное партнерство как механизм регулирования трудовых отношений и решения социальных проблем в организации.
19. Задачи организаций социальной сферы

20. Социальная ответственность и этика бизнеса.

Критерии оценивания заданий (в баллах):

Критерии оценивания	Количество баллов
Задание выполнено полностью в обязательной (основной) и дополнительной части: даны верные ответы, основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, приведены значимые аргументы и примеры из истории развития теории и практики, даны верные ответы на дополнительные вопросы	5
Задание выполнено полностью в обязательной (основной) части: даны верные ответы, основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, приведены значимые аргументы и примеры из истории развития теории и практики, но есть недочеты по дополнительной части	4
Основная часть задания выполнена полностью: даны верные ответы, основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, приведены значимые аргументы и примеры из истории развития теории и практики, но нет ответов на дополнительные вопросы или задание в дополнительной части неверно выполнено	3
Основная часть задания в целом выполнена: цель задания в основном достигнута; даны верные ответы, основные понятия определены, в логическом рассуждении содержатся незначительные ошибки, но не приведены значимые примеры из истории развития теории и практики, нет ответов на дополнительные вопросы или задание в дополнительной части неверно выполнено	2
Основная часть задания выполнена не в полном объеме, или фрагментарно, нет ответов на дополнительные вопросы или задание в дополнительной части неверно выполнено: даны отдельные верные ответы по основной части, однако не все основные понятия определены, логическое рассуждение содержит ошибки, или недостаточно аргументировано, не приведены значимые примеры из истории развития теории и практики	1
Основная часть задания не выполнена: нет верных ответов по основной части, не определены основные понятия, нарушена или отсутствует логика в рассуждениях, отсутствуют значимые примеры из истории развития теории и практики, рассуждения являются ошибочными или чересчур тривиальными, цель выполнения задания не достигнута.	0

Критерии оценивания задания (для заочной формы):

Критерии оценивания	оценки
Задание выполнено полностью в обязательной (основной) и дополнительной части: получен верный результат, в алгоритме выполнения задания нет ошибок, приведены значимые аргументы, сделан обоснованный вывод, даны верные ответы на дополнительные вопросы или есть недочеты в дополнительной части	зачтено
Основная часть задания не выполнена или не в полном объеме, фрагментарно, не определены основные понятия, нарушена или	не зачтено

отсутствует логика в рассуждениях, отсутствуют значимые примеры из практики, рассуждения являются ошибочными или чересчур тривиальными, цель выполнения задания не достигнута	
---	--

Ситуативные задачи

Задание 2.

Прочитайте материалы кейса «Обучение персонала: ошибка стоит дорого»

Ответьте на вопросы:

В чем заключается необходимость обучения персонала?

Какие цели преследует организация, собирающаяся инвестировать в обучение персонала?

Задание 3.

Прочитайте содержание кейса «Условия труда в компании «Лукойл»

Ответьте на вопросы:

В чем смысл политики управления социальным развитием персонала? Является ли данная политика эффективной? Какие преимущества компании дает данная политика?

Чьи интересы затрагивает социальная политика, проводимая компанией? Удовлетворяет ли их данная социальная политика?

Что является важным элементом социальной ответственности для «Лукойл»? Какие мероприятия проводятся в данной сфере?

Является ли компания «Лукойл» социально-ориентированной и социально-ответственной? Аргументируйте ответ.

Критерии оценивания задания (в баллах)

Критерии оценивания	Количество баллов
Задание выполнено полностью: дан верный ответ, основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, приведены значимые аргументы и примеры из практики	3
Задание в целом выполнено: цель задания в основном достигнута; дан ответ, основные понятия определены, в логическом рассуждении содержатся незначительные ошибки, приведены примеры из практики	2
Задание выполнено не в полном объеме, дан верный ответ, однако не все основные понятия определены, логическое рассуждение содержит ошибки, или недостаточно аргументировано, не приведены примеры из практики	1
Задание не выполнено, цель выполнения задания не достигнута.	0

Критерии оценивания индивидуального задания (для заочной формы):

Критерии оценивания	оценка
Задание выполнено полностью / цель задания в основном достигнута: дан верный ответ, основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок или в логическом рассуждении содержатся незначительные ошибки, приведены значимые аргументы и примеры из практики	зачтено
Задание не выполнено или не в полном объеме, не все основные понятия определены, логическое рассуждение содержит ошибки, или недостаточно аргументировано, не приведены примеры из практики цель выполнения задания не достигнута.	не зачтено

Тестовый контроль

Описание тестирования:

Тестирование уровня усвоения основных понятий, концепций, теоретических моделей (15 тестовых вопросов, контрольное время 10 мин.).

Пример тестового задания для текущего контроля уровня усвоения учебного материала

Тестирование уровня усвоения основных понятий, концепций, теоретических моделей (10 тестовых вопросов, контрольное время 10 мин.).

1. Управление социальными процессами должно обеспечить:
 - а) решение хозяйственных задач;
 - б) отбор персонала;
 - в) равновесие в управляемой системе.

2. Государственная политика занятости – это:
 - а) единовременная акция;
 - б) определение размера социальных выплат;
 - в) система мер прямого государственного и косвенного воздействия на трудовую сферу (рынок труда).

3. Под социальной стратификацией понимают:
 - а) систему социального неравенства, состоящую из совокупности взаимосвязанных и иерархически организованных социальных слоев (страт);
 - б) процесс усвоения человеком норм и ценностей окружающей его социальной среды.

4. Развитие системы подготовки и переподготовки незанятого населения осуществляется на:
 - а) федеральном уровне;
 - б) на региональном уровне;

в) во взаимодействии федерального и регионального уровней.

5. Позволяет ли решить целевая поддержка рабочих мест для сдерживания высвобождения работающих проблемы трудоустройства на региональном уровне?

- а) да;
- б) нет;
- в) нет однозначного ответа.

6. Есть ли различия между понятиями «стратегия занятости» и «программа занятости»?

- а) да;
- б) нет.

7. Какой форме решения проблем занятости Вы отдаете предпочтение?

- а) разработке государственной программы;
- б) организации общественных работ; в) развитию малого предпринимательства.

8. Направлениями профессиональной ориентации являются:

- а) повышение общего спроса на труд;
- б) стратегия занятости;
- в) оказание помощи в профессиональном самоопределении.

9. В результате сужения сферы централизованного регулирования доходов населения региональные различия в показателях жизненного уровня населения:

- а) усилились;
- б) остались без изменения;

10. Вы считаете, что информация о состоянии здоровья населения должна быть:

- а) открытой;
- б) закрытой;
- в) нет однозначного ответа.

11. Что такое гуманизация труда?

- 1) приспособление (адаптация) той или иной стороны трудовой деятельности к жизни человека; выявление факторов, способствующих повышению удовлетворенности трудом
- 2) разрешение противоречий между работодателями и наемными работниками
- 3) особая социальная организация и социальная общность по производству материальных и духовных благ
- 4) форма, способ и порядок соединения «живого» и «вещественного» труда

12. Кооперация как форма социальной организации – это

- 1) малая социальная группа, созданная на добровольной основе, где отсутствует

ярко выраженная форма собственности

- 2) любое добровольное объединение
- 3) группа, в которой взаимоотношения опосредуются личностно-значимым и общественно-ценным содержанием групповой деятельности
- 4) группа, объединенная общей целью или решением конкретной задачи, межличностные отношения и общение в которой носят сугубо деловой характер

13. Коллектив как форма социальной организации – это

- 1) малая социальная группа, созданная на добровольной основе, где отсутствует ярко выраженная форма собственности
- 2) любое добровольное объединение
- 3) группа, в которой взаимоотношения опосредуются личностно-значимым и общественно-ценным содержанием групповой деятельности
- 4) группа, объединенная общей целью или решением конкретной задачи, межличностные отношения и общение в которой носят сугубо деловой характер

14. Корпорация – это такой тип деловой группы...

- 1) которая создана на добровольной основе и где отсутствует ярко выраженная форма собственности
- 2) в которой взаимоотношения опосредуются личностно-значимым и общественно-ценным содержанием групповой деятельности
- 3) в которой межличностные отношения и общение носят сугубо деловой характер и подчинены достижению высокого результата в выполнении конкретной задачи
- 4) члены которой объединены только внутригрупповыми целями и интересами, не выходящими за ее рамки

15. Где из нижеперечисленного не работают социологические методы?

- 1) при формировании знания о предмете исследования
- 2) в процессе сбора данных и установлении социологических фактов
- 3) в процессе формулирования выводов о причинно-следственных связях между явлениями и установлении социальных закономерностей
- 4) в процессе урегулирования межличностных отношений

16. Какой вклад в социологию управления принадлежит Д. Макгрегору?

- 1) вклад в теорию гуманизации труда, состоящий в выявлении факторов, обеспечивающих привлекательность трудовой деятельности и удовлетворенность трудом
- 2) создание теории нового стиля руководства, в которой рассматривается вопрос о приобщении работников к участию в принятии управленческих решений

- 3) разработка методики количественного анализа роли взаимоотношений в малой (контактной) группе
- 4) вклад в «теорию человеческих отношений»

17. Какой вклад в социологию управления принадлежит Элтону Мэйо?

- 1) вклад в теорию гуманизации труда, состоящий в выявлении факторов, обеспечивающих привлекательность трудовой деятельности и удовлетворенность трудом
- 2) создание теории нового стиля руководства, в которой рассматривается вопрос о приобщении работников к участию в принятии управленческих решений
- 3) разработка методики количественного анализа роли взаимоотношений в малой (контактной) группе
- 4) вклад в «теорию человеческих отношений»

18. Какой вклад в социологию управления принадлежит Ф. Херцбергу?

- 1) вклад в теорию гуманизации труда, состоящий в выявлении факторов, обеспечивающих привлекательность трудовой деятельности и удовлетворенность трудом
- 2) создание теории нового стиля руководства, в которой рассматривается вопрос о приобщении работников к участию в принятии управленческих решений
- 3) разработка методики количественного анализа роли взаимоотношений в малой (контактной) группе
- 4) вклад в «теорию человеческих отношений»

19. Какой научный вклад принадлежит К. Левину и Дж. Морено

- 1) вклад в теорию гуманизации труда, состоящий в выявлении факторов, обеспечивающих привлекательность трудовой деятельности и удовлетворенность трудом
- 2) создание теории нового стиля руководства, в которой рассматривается вопрос о приобщении работников к участию в принятии управленческих решений
- 3) разработка методики количественного анализа роли взаимоотношений в малой (контактной) группе
- 4) вклад в «теорию человеческих отношений»

20. Кем была разработана методика количественного анализа роли взаимоотношений в малой (контактной) группе?

- 1) К. Левиным и Дж. Морено
- 2) Ф. Херцбергом
- 3) Э. Мэйо
- 4) Д. Макгрегором

Описание методики оценивания при тестовом контроле:

На оценку степени сформированности знаниевой компоненты компетенции при текущем тестовом контроле отводится не менее 15 вопросов теста. Число правильных ответов теста от 45 до 59% соответствует начальному (пороговому) уровню овладения компетенцией, от 60 до 80 % - базовому уровню, от 81 до 100 % - повышенному (продвинутому) уровню сформированности компетенции.

Критерии оценивания (в баллах):

Процент правильных ответов	Количество баллов
81 - 100 %	5
60 - 80 %	4
45 - 59%	3
менее 45%	0

Критерии оценивания (для заочной формы):

Процент правильных ответов	оценка
81 - 100 %	зачтено
60 - 80 %	
45 - 59%	
менее 45%	не зачтено

Задания для рубежного контроля

Задания для контрольной работы

Тематика контрольных работ:

- 1) Основы социального управления в организации
- 2) Формы, методы, средства социального управления и регулирования управленческих отношений
- 3) Технологии и ресурсы социального управления и управления социальным развитием в организации

Пример варианта контрольной работы

Вводная часть:

Ответьте письменно на вопросы

- 1) Факторы управляемости социальным развитием организации
- 2) Взаимосвязь экономического и социального развития организации.

Основная часть:

1) Рассчитать коэффициент стабильности кадров и сравнить его с нормативом («социальным ориентиром»), установленным в «Социальном паспорте» организации, по формуле (2):

$$K_{1,4} = N_c / N ,$$

где N_c – численность работников со стажем работы на данном предприятии 5 лет и более;

N – общая численность работающих, чел.

социальный ориентир $[K_{1,4}] = 0,8$.

2) Рассчитать индекс достижения по показателю стабильности кадров для текущего периода по сравнению с планируемым, как отношение фактического значения показателя квалифицированности K_j к нормативному значению показателя квалифицированности $[K_j]$ по формуле (2):

$$H_j = \frac{K_j}{[K_j]} , \quad (2)$$

где H_j – индекс достижения по j -му показателю (в данном случае показатель квалифицированности).

Дополнительная часть:

3) Определите перечень мероприятий для повышения уровня стабильности кадров.

4) Рассчитайте капиталоемкость мероприятий, используя исходные данные для расчетов по формуле: $Z_j = z_j n_j$, где

Z_j – капиталоемкость j -го мероприятия, тыс. руб.;

z_j – удельная капиталоемкость j -го мероприятия, тыс. руб./номин.ед. (например, руб./чел.);

n_j – количество единиц для j -го мероприятия, номин. ед. (например чел.)

Вопросы письменных контрольных работ для вводной части

1. Организация как один из базовых типов общностей социальной системы.
2. Модели организации как социального объекта.
3. Различие подходов к определению сущности социальной организации
4. Проблема выбора адекватных методов управления социальным развитием организации.

5. Социальные функции современной организации
6. Методы управления социальным развитием организации.
7. Место социологической диагностики в системе управления социальным развитием организации
8. Тенденции изменения социальной среды организации в условиях рыночной экономики.
9. Социальная среда организации как объект управления персоналом.
10. Социальная среда организации и современные модели управления персоналом
11. Особенности социальной среды организации в современной России.
12. Характеристики социальной среды.
13. Задачи управления социальным развитием организации в современных условиях.
14. Проблемы социального развития организации в современном российском обществе.
15. Факторы управляемости социальным развитием организации
16. Взаимосвязь экономического и социального развития организации.
17. Тенденция профессионализации управления как важнейшее условие повышения управляемости социальным развитием организации
18. Сравнительный анализ отечественного и зарубежного опыта социального развития организаций.
19. Состояние социально-трудовых отношений в российских организациях.
20. Задачи и перспективы социального диалога в России.
21. Проблема выбора новых моделей социально-трудовых отношений в России.
22. Влияние государства на корпоративную социальную политику
23. Корпоративная социальная политика в условиях современной России.
24. Особенности социальной политики современного российского государства.
25. Социальная справедливость и экономическая эффективность: решение компромисса.
26. Задачи формирования организационной культуры на современном этапе развития российского общества
27. Место служб социального развития в организации.
28. Виды и методы консалтинга в организациях.
29. Выбор модели корпоративной социальной политики в современной России.
30. Решение проблемы компромисса между социальной справедливостью и экономической эффективностью в современных корпорациях.
31. Задачи формирования организационной культуры на современном этапе развития российского общества

Критерии оценивания контрольной работы (в баллах):

Критерии оценивания	Количество баллов
Задание выполнено полностью (основная, вводная и дополнительная части): основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, дан верный ответ, сделаны выводы	9-10
Задание в целом выполнено (основная и дополнительная части): основные понятия определены, даны верные ответы, сделаны выводы, но имеются небольшие недочеты, в целом не влияющие на верное содержание ответов, такие как небольшие логические пропуски, не связанные с основной идеей, но это не мешает пониманию вывода	7-8
Задание выполнено не в полном объеме, пороговый уровень преодолен (вводная часть) дан верный ответ в основной части, в логическом рассуждении нет существенных ошибок, но допущено не более двух незначительных ошибок, не искажающих верное содержание ответа, отсутствует или дан неверный ответ в дополнительной части	5-6
Задание выполнено не в полном объеме, но пороговый уровень преодолен, дан верный ответ, но в логическом рассуждении допущена ошибка, искажающая верное содержание ответа, отсутствует или дан неверный ответ в дополнительной части.	3-4
Задание выполнено не в полном объеме: пороговый уровень преодолен, но имеются ошибки в основной части (логическом рассуждении или в ответе), отсутствует или дан неверный ответ в дополнительной части.	2-3
Задание выполнено фрагментарно, рассмотрены отдельные случаи при отсутствии логически связного ответа. Отсутствует четко сформулированный ответ.	1
Задание в целом не выполнено, пороговый уровень не преодолен: основные понятия не определены, логика в рассуждениях отсутствует. Ответ неверный или отсутствует.	0

Критерии оценивания контрольной работы (для заочной формы обучения):

Критерии оценивания	оценка
Задание выполнено полностью в обязательной (основной) части и вводной части: даны верные ответы, получен верный результат, в алгоритме выполнения задания нет ошибок, приведены значимые аргументы, сделан обоснованный вывод, даны верные ответы на дополнительные вопросы или есть недочеты в дополнительной части	зачтено
Основная часть задания не выполнена или не в полном объеме, дано менее половины верных ответов во вводной части, не определены основные понятия, нарушена или отсутствует логика в рассуждениях, отсутствуют значимые примеры из практики, рассуждения являются ошибочными или чересчур тривиальными, цель выполнения задания не достигнута.	не зачтено

Итоговый контроль

Описание методики оценивания:

Перед проведением итогового контроля (экзамен) вычисляется общее количество баллов по результатам текущего и рубежного контроля за семестр с учетом посещаемости занятий и дополнительных поощрительных баллов.

Для допуска к сдаче экзамена общее количество предварительно набранных баллов должно быть не менее 35.

Обучающийся по заочной форме допускается к прохождению итогового контроля по дисциплине при условии выполнения всех заданий рубежного и текущего контроля, предусмотренных программой дисциплины. При этом положительно оценены должны быть все рубежные контрольные работы и не менее 50% заданий текущего контроля.

Структура экзаменационного билета:

Экзаменационный билет содержит 2 теоретических вопроса. Теоретические вопросы позволяют оценить степень сформированности компетенции ОПК-8 в части знаний.

Образец экзаменационного билета:

Башкирский государственный университет	Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом
Институт экономики, финансов и бизнеса	Очная форма обучения
Кафедра «Социология труда и экономика предпринимательства»	Дисциплина «Социология управления»

Экзаменационный билет № 1

1. Социология управления - как отрасль научного знания. Объект и предмет социологии управления. Понятие управления, субъекты и объекты управления.
2. Мониторинг социальных процессов и диагностика состояния персонала в организации.

Зав. кафедрой

У.А. Назарова

Ответ на экзаменационный билет оценивается следующим образом:

Критерии оценивания для очной (в баллах) и заочной форме:

25 - 30 баллов («отлично») выставляется студенту, если студент дал полные, развернутые ответы на все теоретические вопросы билета, продемонстрировал знание терминологии, основных элементов, функциональных возможностей. Студент без затруднений ответил на все дополнительные вопросы;

17 - 24 баллов («хорошо») выставляется студенту, если студент раскрыл в основном теоретические вопросы, однако допущены неточности в определении основных понятий. При ответе на дополнительные вопросы допущены небольшие неточности;

10 - 16 баллов («удовлетворительно») выставляется студенту, если при ответе на теоретические вопросы студентом допущено несколько существенных ошибок в толковании основных понятий. Логика и полнота ответа страдают заметными изъянами. Заметны пробелы в знании основных методов. Теоретические вопросы в целом изложены достаточно, но с пропусками материала. Имеются принципиальные ошибки в логике построения ответа на вопрос;

1 - 9 баллов («неудовлетворительно») выставляется студенту, если ответ на теоретические вопросы свидетельствует о непонимании и крайне неполном знании основных понятий и методов. Студент не смог ответить ни на один дополнительный вопрос.

Перечень вопросов для экзамена:

1

1. Социология управления - как отрасль научного знания. Объект и предмет социологии управления. Понятие управления, субъекты и объекты управления. Власть как фактор управления.

2. Понятие социального управления широким и узким смысле. Социальное управление и менеджмент. Основные подходы к социальному управлению.

3. Элементы механизма взаимосвязи и взаимообусловленности человеческого поведения: социальные интересы, социальные статусы, социальные роли и функции, социальные нормы. Интересы как фактор социального управления.

4. Понятие социального менеджмента организации. Сущность и актуальность социального менеджмента. Социальный менеджмент и смежные научные дисциплины

5. Управление социальным развитием организации как предмет социального менеджмента организации. Содержание и формы управления социальным развитием организации. Методы управления социальным развитием организации

6. Формирование основ научного управления социальным развитием организации. Институционализация функции социального управления на предприятиях. Современная концепция социального менеджмента.
7. Организация как социальная система, её типы. Социальная функция организации, социальная деятельность организации и социальные цели организации.
8. Отечественный опыт управления социальным развитием организации и трудовых коллективов.
9. Система социального менеджмента организации: принципы, функции, методы. Организационные структуры социального менеджмента
10. Понятия социальной среды и социальной сферы организации. Управление в социальной сфере организации: сущность и содержание.
11. Социальная среда организации как объект управления. Факторы внутренней и внешней социальной среды. Цели развития социальной среды организации.
12. Понятие социальной инфраструктуры. Социальная инфраструктура организации как материальная база социальной среды. Расчет показателей по состоянию объектов социальной инфраструктуры
13. Потенциал организации, материально-технические и социально-экономические возможности. Взаимосвязь технического, экономического и социального развития организации.
14. «Социальные ресурсы» и «человеческие ресурсы», «человеческий капитал» и «социальный капитал» организации, их специфика и механизмы управления.
15. Понятия уровня жизни и качества трудовой жизни. Расчет показателей по оплате и дисциплине труда.
16. Гуманизация труда и качество трудовой жизни как условия социального развития персонала организации. Интегральные показатели уровня гуманизации труда и уровня качества жизни.
17. Основные направления гуманизации труда персонала на предприятии.
18. Создание благоприятных условий для труда, быта и досуга работников, повышение качества их трудовой жизни. Расчет показателей по условиям труда и культурно-бытовым условиям.
19. Социально-трудовая сфера и социальная защита работников, роль социального партнерства.
20. Суть концепции социальной ответственности организации, два подхода к социальной ответственности.
21. Стратегия социального развития. Социальные стратегии в системе управления организацией, последовательность их формирования, уровни социальных стратегий. Содержание социальной стратегии организации и основные задачи, решаемые в рамках стратегического планирования.
22. Бюджетно-финансовое и организационное обеспечение социальных стратегий организации, основные фонды по финансированию социальных мероприятий в организации

23. Понятие социального норматива. Значение социальных нормативов как средства управления социальными процессами в организации. Нормативное регулирование в социальном управлении.
24. Социальная политика как основа управления социальными процессами в организации. Влияние на организацию социальной политики государства. Основы социального законодательства.
25. Социальное планирование как инструмент социального управления в организации. План социального развития предприятия и порядок его разработки
26. Социальный паспорт организации и его структура, основные социальные показатели организации.
27. Методика оценки уровня социального развития организации (А.Л. Кузнецов).
28. Показатели состояния персонала и оценка уровня его социального развития. Расчет показателей по социальной структуре коллектива.
29. Социальная инженерия как средство реализации социального менеджмента в организации.
30. Социальное проектирование как инструмент социального управления в организации.
31. Социальное моделирование как метод исследования социальных процессов в организации
32. Социальное прогнозирование как инструмент социального управления в организации.
33. Мониторинг социальных процессов и диагностика состояния персонала в организации.
34. Организационная структура социального управления в организации и функции ее служб. Задачи, функции, направления деятельности социальной службы предприятия. Критерии эффективности работы социальной службы.

Решение об аттестации студентов очной формы принимается преподавателем на основании действующего Положения о модульно-рейтинговой системе обучения и оценки успеваемости студентов.

Баллы, полученные при сдаче экзамена, суммируются с баллами, полученными в течение учебного семестра.

Перевод оценки из 100-балльной в четырехбалльную производится следующим образом:

- «отлично» – от 80 до 100 (110 баллов, включая 10 поощрительных баллов);
- «хорошо» – от 60 до 79 баллов;
- «удовлетворительно» – от 45 до 59 баллов;
- «неудовлетворительно» – менее 45 баллов.

4.3. Рейтинг-план дисциплины

«Социология управления»

Направление: «Управление персоналом», профиль «Экономика и управление персоналом»

курс: 4 , семестр 8

Виды учебной деятельности студентов	Балл за конкретное задание	Число заданий за семестр	баллы		
			Мин.	Макс.	
Модуль 1. Методологические основы социального управления в организации					
Текущий контроль:					
1	Аудиторная работа	1	1	0	1
2	Выполнение индивидуального задания (доклад)	5	1	0	5
3	тестирование	5	1	0	5
Рубежный контроль:					
4	Письменная контрольная работа	10	1	0	10
Модуль 2. Управление социальным развитием организации					
Текущий контроль:					
5	Аудиторная работа	1	2	0	2
6	Выполнение индивидуальных заданий	3	2	0	6
7	тестирование	5	1	0	5
Рубежный контроль:					
8	Письменная контрольная работа	10	1	0	10
Модуль 3. Технологии и ресурсы социального управления в организации					
Текущий контроль:					
9	Аудиторная работа	1	5	0	5
10	Выполнение индивидуальных заданий	3	2	0	6
11	тестирование	5	1	0	5
Рубежный контроль:					
12	Письменная контрольная работа	10	1	0	10
Поощрительные баллы					
13	Публикация статей / олимпиада / работа со школьниками	5	2	0	10
Посещаемость					
	1.Посещаемость лекций			0	-6
	2.Посещаемость практических занятий (семинарских, лабораторных занятий)			0	-10
Итоговый контроль					
14	Экзамен			0	30

4. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины
5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература:

1. Фененко, Ю.В. Социология управления : учебник / Ю.В. Фененко. -

Москва : Юнити-Дана, 2015. - 215 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02151-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436702>

2. Социология управления : практикум / сост. А.А. Лежебоков, О.В. Паслер ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Северо-Кавказский федеральный университет». - Ставрополь : СКФУ, 2016. - 177 с. : ил. - Библиогр. в кн. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=459262>

Дополнительная литература

3. Андросова, Л.А. Социология управления : учебно-методические рекомендации / Л.А. Андросова. - Пенза : Пензенский государственный университет, 2002. - 56 с. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=39427>
4. Абрамов, А.П. Социология управления : учебное пособие для студентов вузов / А.П. Абрамов, Е.И. Боев, Е.Г. Каменский. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 385 с. : ил. - Библиогр.: с. 364-369 - ISBN 978-5-4458-6757-9 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=235088>

5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины

№	Наименование Интернет-ресурса	Ссылка (URL) на Интернет ресурс
1.	Официальный сайт научной библиотеки БашГУ	www.bashlib.ru
2.	Федеральный образовательный портал по экономике, социологии и менеджменту	www.ecsocman.edu.ru
3.	Электронный читальный зал библиотеки БашГУ	https://bashedu.biblotech.ru
4.	Университетская библиотека on-line:	http://biblioclub.ru
5.	Электронные книги по управлению персоналом и экономике труда	http://www.aup.ru/books/i006.htm
6.	официальный сайт «Европейской ассоциации по улучшению условий жизни и труда	www.eurofound.eu.int
7.	Журнал Справочник по управлению персоналом	http://pro-

		personal.ru/journal/458
8.	Информационный портал для специалистов по кадрам и управлению персоналом	http://pro-personal.ru/

Перечень программного обеспечения

1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upqrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные.
2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные.

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

Наименование специализированных аудиторий, кабинетов, лабораторий	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа: №№ 107, 108, 110, 111, 114, , 122 , 204, 207, 208, 209, 210, 212, № 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312 .	Лекции	Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры. 1.Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upqrade. 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.Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007
Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа: №№ 107, 108, 110, 111, 114, , 122 , 204, 207, 208, 209, 210, 212, № 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312 .	Практические/семинарские занятия	Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры. 1.Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upqrade. 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.Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007
Учебная аудитория для	Групповые и	Учебная мебель, доска, проекционный

<p>проведения групповых и индивидуальных консультаций, учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации: №№ 107, 108, 110, 111, 114, , 122 , 204, 207, 208, 209, 210, 212, № 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312.</p>	<p>индивидуальные консультации, текущий контроль и промежуточная аттестация</p>	<p>экран, проектор, персональные компьютеры. 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.Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007</p>
<p>Помещения для самостоятельной работы: 302 читальный зал (гуманитарный корпус).</p>	<p>Самостоятельная работа</p>	<p>Учебная мебель, персональные компьютеры в комплекте HP, моноблок, персональный компьютер в комплекте моноблок iRU.</p>
<p>Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования: 115 , 118</p>	<p>-</p>	<p>115: учебная мебель, колонки (2 шт.), динамики, dvd плеер toshiba, магнитола sony (4 шт.) 118: учебная мебель, проектор benq, колонки (2 шт.), музыкальный центр lg, флипчарт магнитно-маркерный на треноге</p>