Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

УТВЕРЖДАЮ
Директор Таганрогского института
имени А. П. Чехова (филиала)
РГЭУ (РИНХ)
_____ С. А. Петрушенко
«20» мая 2025 г.

Рабочая программа дисциплины
Социология управления

Направление подготовки
40.03.01 Юриспруденция

Направленность (профиль) программы бакалавриата
40.03.01.01 Уголовно-правовой

Для набора 2025 года

Квалификация
Бакалавр

КАФЕДРА **отраслевых юридических дисциплин**

Распределение часов дисциплины по семестрам / курсам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	**1 (1.1)**		Итого	
Недель	18 1/6			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	16	16	16	16
Практические	16	16	16	16
Итого ауд.	32	32	32	32
Контактная работа	32	32	32	32
Сам. работа	40	40	40	40
Итого	72	72	72	72

ОСНОВАНИЕ

Учебный план утвержден учёным советом вуза от 28.02.2025 протокол № 9.

Программу составил(и): канд. юрид. наук, Зав. каф., Курилкина Ольга Александровна

Зав. кафедрой: Курилкина О. А.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	сформировать у студентов представления об основных формах использования человеческого потенциала в процессе эффективного управления организацией и системные представления о социальных закономерностях управленческой деятельности руководителя, а также способности к взаимодействию и реализации своей роли в команде.

2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

УК-3:	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
УК-3.1:	Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, анализирует возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе, и строит продуктивное взаимодействие с учетом этого
УК-3.2:	При реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе учитывает особенности поведения и интересы других участников
УК-3.3:	Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды; оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели, соблюдает нормы и установленные правила командной работы; несет личную ответственность за результат

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- теоретико-методологические основы социологии управления;
- основные социальные проблемы управления и путей их решения;
- мотивацию поведения личности в различных социальных ролях в организации, трудовой деятельности;
- принципы мотивационного потенциала различных видов стимуляции;
- методы изучения мотивации и мотивов, необходимые для успешного социального взаимодействия и реализации своей роли в команде.(соотносится с индикатором УК-3.1)

Уметь:

- применять методы изучения важных социальных характеристик личности и коллектива, профессиональных, межличностных и внутриличностных проблем средствами социологии и психологии управления.
- разрабатывать систему мотивации, материального и нематериального стимулирования персонала организации, как социальной команды;
- измерять групповую сплоченность, показатели удовлетворенности персонала;(соотносится с индикатором УК-3.3)

Владеть:

- собственном управленческим опытом в понятиях социологии управления;
- спецификой использования социальных знаний в структуре деятельности менеджера по кадрам, в освоении навыков анализа социальных принципов, лежащих в основе эффективного управления.(соотносится с индикатором УК-3.2)

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Раздел 1.

№	Наименование темы, краткое содержание	Вид занятия / работы / форма ПА	Семестр / Курс	Количество часов	Компетенции
1.1	Тема 1.1. Объект и предмет социологии управления Управление как общественное явление. Онтологический и гносеологический аспекты познания управления как социального явления. Функции управления в обществе. Подходы в исследовании системы управления: системный подход и «универсальные» логические элементы системного анализа, процессный подход, ситуационный подход, деятельностный подход, синегретический подход. Предметная область социологии управления. Методы социологии в изучении объектов и субъектов управления. Типы социальных отношений. Виды поведения в организациях.	Лекционные занятия	1	2	УК-3 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3
1.2	Тема 1.1. Объект и предмет социологии управления 1. Предметная область социоло¬гии и психологии управления. 2. Управление как общественное явление. 3. Функции управления в обществе. 4. Подходы в исследовании системы управления. 5. Методы изучения объектов и субъектов управления.	Практические занятия	1	2	УК-3 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3
1.3	Тема 1.1. Объект и предмет социологии управления 1. Предметная область социоло¬гии и психологии управления. 2. Управление как общественное явление.	Самостоятельная работа	1	4	УК-3 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3

	3. Функции управления в обществе. 4. Подходы в исследовании системы управления. 5. Методы изучения объектов и субъектов управления.				
1.4	Тема 1.2. Управление социальными организациями.Сущность, понятие, структура и потенциал социальной организации. Типология организаций: социологические подходы. Формальная и неформальная организации. Организационное пространство. Структура управления. Организационная структура и её жизненный цикл. Социальная организация как процесс. Трудовой коллектив. Социальная организация как культурная сущность. Ценности современной организации. Современные тенденции и принципы управления социальными организациями. Аппарат управления как социальная группа. Выработка и реализация управленческого решения. Социальная стратификация как социальный фактор управления. Типы стратификационных систем.	Лекционные занятия	1	2	УК-3 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3
1.5	Тема 1.2. Управление социальными организациями. 1. Понятие и структура социальной организации. 2. Современные тенденции и принципы управления социальными организациями. 3. Аппарат управления как социальная группа. 4. Принятие управленческого решения. 5. Социальный контроль и эффективность управления.	Практические занятия	1	2	УК-3 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3
1.6	Тема 1.2. Управление социальными организациями. 1. Понятие и структура социальной организации. 2. Современные тенденции и принципы управления социальными организациями. 3. Аппарат управления как социальная группа. 4. Принятие управленческого решения. 5. Социальный контроль и эффективность управления.	Самостоятельная работа	1	4	УК-3 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3
1.7	Тема 1.3. Организационная культура как социально-психологическая проблема.Понятие организационной культуры. Уровни организационной культуры: видимые регуляторы, измеряемые ценности, базовые предположения. Нормы и ценности организационной культуры. Специфика процесса социализации как приобщения к организационной культуре. Типологии организационной культуры. Типологии организационных культур в контексте сопоставления национальных бизнес-культур (У. Оучи, Г. Хофштеде, Г. Лэйн и Дж. Дистефано). Классифи¬кация организационных культур С. Ханди. Проблема управленческих оснований для классификации организационных культур. Организационная культура как социально-психологическая проблема. Влияние организационного поведения на культуру организации в рамках психологической и социологической науки. Развитие организационной культуры. Управление организационной культурой, ее различными уровнями, возможность управления культурой. Культурообразующий контекст латентных функций управленческих решений. Необходимость диагностики организационной культуры. Информирование, воспи¬тание, радикальное реформирование как методы изменения культуры компании.	Лекционные занятия	1	2	УК-3 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3
1.8	Тема 1.3. Организационная культура как социально-психологическая проблема.1. Типологии организа¬ционных культур в контексте сопоставления национальных бизнес-культур (У. Оучи, Г. Хофштеде, Г. Лэйн и Дж. Дистефано). 2. Организационная культура малого и среднего бизнеса. 3. Организационная культура крупных корпораций. 4. Развитие организационной культуры.	Практические занятия	1	2	УК-3 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3
1.9	Тема 1.3. Организационная культура как социально-психологическая проблема.1. Типологии организа¬ционных культур в контексте сопоставления национальных бизнес-культур (У. Оучи, Г. Хофштеде, Г. Лэйн и Дж. Дистефано). 2. Организационная культура малого и среднего бизнеса. 3. Организационная культура крупных корпораций. 4. Развитие организационной культуры.	Самостоятельная работа	1	4	УК-3 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3
1.10	Тема 1.4. Личность и малые группы в организации. Понятие субъекта и объекта управления. Понятие личности. Структура свойств личности. Динамика и развитие свойств личности. Теории личности и возможность их использования в практике управления. Социализация и социально-психологическая адаптация. Группа и коллектив. Виды групп. Социально-психологические аспекты малых групп и коллективов как объект управления. Основные направления и методы изучения групп. Изучение коллектива. Стадии развития коллектива. Личность в группе, организации. Влияние группы на личность и личности на группу. Социальные установки. Предрассудки, стереотипы и их влияние на поведение человека. Социально-психологические проблемы	Лекционные занятия	1	2	УК-3 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3

	гендера. Проявление индивидуальных особенностей личности в поведении, деятельно¬сти и общении. Социальное взаимодействие личности и организационного окружения. Современные технологии преодоления сопротивления изменениям.				
1.11	Тема 1.4. Личность и малые группы в организации. 1. Общая характеристика личности. 2. Структура свойств личности. 3. Понятие и структурная характеристика личностного потенциала работника. 4. Личность в организации. Самооценка и личностная самореализация.	Практические занятия	1	2	УК-3 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3
1.12	Тема 1.4. Личность и малые группы в организации. 1. Общая характеристика личности. 2. Структура свойств личности. 3. Понятие и структурная характеристика личностного потенциала работника. 4. Личность в организации. Самооценка и личностная самореализация.	Самостоятельная работа	1	6	УК-3 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3

Раздел 2.

№	Наименование темы, краткое содержание	Вид занятия / работы / форма ПА	Семестр / Курс	Количество часов	Компетенции
2.1	Тема 2.1. Мотивация поведения личности в организации.Основы теории и методологии изучения мотивации и мотивов человека (потребность как внутренний побудитель активности, монистические представления о сущности мотива, мотивация как процесс, внутреннеорганизованная и внешнеорганизованная мотивация, мотив как сложное интегральное психологическое образование, виды мотивационных образований мотивация общения). Мотивация и эффективность деятельности (сила мотива и эффективность деятельности, мотивационный потенциал различных видов стимуляции). Методы изучения мотивации и мотивов (методы изучения мотивировок и мотиваторов, наблюдение и оценка причин действий и поступков человека, экспериментальные методы выявления мотивов). Система мотивации в организации. Проектирование мотивационной системы как эффективный метод в управлении организацией.	Лекционные занятия	1	2	УК-3 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3
2.2	Тема 2.1. Мотивация поведения личности в организации.1. Мотивация как процесс. 2. Внутреннеорганизованная и внешнеорганизованная мотивация. 3. Мотив как сложное интегральное психологическое образование. 4. Виды мотивационных образований. 5. Мотивация общения.	Практические занятия	1	2	УК-3 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3
2.3	Тема 2.1. Мотивация поведения личности в организации.1. Мотивация как процесс. 2. Внутреннеорганизованная и внешнеорганизованная мотивация. 3. Мотив как сложное интегральное психологическое образование. 4. Виды мотивационных образований. 5. Мотивация общения.	Самостоятельная работа	1	8	УК-3 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3
2.4	Тема 2.2. Руководитель в системе и процессе управления.Социально-психологические основы деятельности руководителя. Социальные роли руководителя организации. Социально-психологические требования к руководителю. Имидж руководителя. Характеристика стилей управления организацией. Отношения в социальной организации – предмет труда руководителя. Социально-управленческая ситуация: понятие, методы анализа и регулирова¬ния. Социально-психологические аспекты управления коллективами. Социальные и психологические основы принятия управленческих решений. Профессиональный управленческий комплекс руководителя. Психологический управленческий комплекс руководителя и роль лидера в трудовом коллективе. Управленческая деятельность руководителя как практического психолога-воспитателя и социального партнера. Социологическая концепция партнёрского стиля управления организацией. Социальная ответственность менеджера. Психодиагностика предпринимательских и организаторских способностей.	Лекционные занятия	1	2	УК-3 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3

2.5	Тема 2.2. Руководитель в системе и процессе управления.1. Лидерство и руководство: специфика, эволюция теории лидерства, стили руководства. 2. Социальные и психологические основы принятия управленческих решений. 3. Мастерство публичного выступления. 4. Совещание как форма управленческого труда руководителя. 5. Переговоры в управленческой деятельности.	Практические занятия	1	2	УК-3 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3
2.6	Тема 2.2. Руководитель в системе и процессе управления.1. Лидерство и руководство: специфика, эволюция теории лидерства, стили руководства. 2. Социальные и психологические основы принятия управленческих решений. 3. Мастерство публичного выступления. 4. Совещание как форма управленческого труда руководителя. 5. Переговоры в управленческой деятельности.	Самостоятельная работа	1	8	УК-3 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3
2.7	Тема 2.3.Методологическая организация социологического исследования проблем управления. Типология и методика применения методов сбора данных. Программа как организационно -логическая основа социологичес¬кого исследования. Структура программы социологического исследования. Понимание метода сбора данных. Критерии выбора метода сбора данных. Типология методов сбора данных. Количественные и качественные методы сбора данных. Характеристики количественных методов. Возможности и ограничения количественных методов сбора данных. Анализ документов. Контент-анализ и его общая характеристика. Метод опроса в социологическом исследовани. Анкетирование, телефонный, почтовый и прессовый опросы. Интервьюирование. Метод наблюдения. Метод экспертной оценки. Метод социометрии. Метод тестирования. Качественные методы в социологии. Характеристики качественных методов. Особеннос¬ти стратегии качественного анализа. Виды качественных исследо¬ваний. Сочетание методов количественного и качественного анализа. Метод фокус-группы в социологическом иссле¬довании. Недирективное интервью. Биографический метод. Метод отдельного случая («case study»).	Лекционные занятия	1	4	УК-3 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3
2.8	Тема 2.3.Методологическая организация социологического исследования проблем управления. 1. Общая характеристика традиционных приемов в социологическом изучении содержания документальных источников. 2. Специфика применения метода контент-анализа при изучении документов, их систематизация. Анализ публикаций в прессе, писем и других источников. 3. Инструментарий метода контент-анализа, его основные параметры. Техническая сторона контент-анализа. 4. Специфика использования анкетирования в социоло¬гических исследованиях, его возможности и преимущества. Этапы анкетного опроса.	Практические занятия	1	4	УК-3 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3
2.9	Тема 2.3.Методологическая организация социологического исследования проблем управления. 1. Общая характеристика традиционных приемов в социологическом изучении содержания документальных источников. 2. Специфика применения метода контент-анализа при изучении документов, их систематизация. Анализ публикаций в прессе, писем и других источников. 3. Инструментарий метода контент-анализа, его основные параметры. Техническая сторона контент-анализа. 4. Специфика использования анкетирования в социоло¬гических исследованиях, его возможности и преимущества. Этапы анкетного опроса.	Самостоятельная работа	1	6	УК-3 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3

4. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Структура и содержание фонда оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации представлены в Приложении 1 к рабочей программе дисциплины.

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Учебные, научные и методические издания

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Библиотека / Количество

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Библиотека / Количество
1	Сотникова С.И.	Управление карьерой: Учеб. пособие для студентов, обучающихся по спец.060200 "Экономика труда"	М.: ИНФРА-М, 2001	1 экз.
2	Кульневич С.В., Гончарова В.И.	Управление современной школой: Практ. пособие для шк. администрации, руководителей шк. метод. объединений, методистов, учителей, студентов пед. учеб. заведений, слушателей ИПК	Ростов н/Д: Учитель, 2003	2 экз.
3	Пищулин Н.П., Пищулин С.Н.	Социальное управление: теория и практика:[В 2 -х т.]	М.: Академкнига, 2003	2 экз.
4	Пищулин Н.П., Пищулин С.Н.	Социальное управление: теория и практика: [в 2 -х т.]	М.: Академкнига, 2003	2 экз.
5	Кравченко, А. И., Тюрина, И. О.	Социология управления: фундамент. курс: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности "Социология"	М.: Академ. проект, 2005	10 экз.
6	Добреньков, Владимир Иванович, Жабин, А. П..	Социология менеджмента: учебник	М.: Академ. Проект: Альма Матер, 2011	10 экз.

5.1. Учебные, научные и методические издания

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Библиотека / Количество
1	Барзилов С.И., Чернышов А.Г.	Политическая структура современной российской провинции	М.: Магистр, 1997	4 экз.
2	Костров А.В.	Основы информационного менеджмента: Учеб. пособие для студентов вузов по спец. 351400 "Прикл. информатика в экономике", по направлению 654700 "Информ. системы"	М.: Финансы и статистика, 2001	1 экз.
3	Кибанов А.Я.	Основы управления персоналом: Учеб. для студентов вузов, обучающихся по спец. "Менеджмент организации" и "Управление персоналом"	М.: ИНФРА-М, 2002	9 экз.
4	Басовский Л.Е., Протасьев В.Б.	Управление качеством: Учеб. для студентов высш. учеб. заведений, обучающихся по эконом. спец.	М.: ИНФРА-М, 2004	4 экз.
5	Хлебунова, С. Ф., Тараненко, Н. Д.	Управление современной школой: практ. пособие для рук. шк., студентов пед. учеб. заведений, слушателей ИПК	Ростов н/Д: Учитель, 2004	1 экз.
6	Федосова, Валентина Тихоновна	Управление современной школой: практ. пособие для рук. образоват. учреждений, слушателей ИПК	Ростов н/Д: Учитель, 2003	1 экз.
7	Антонов В.Г., Громова О.Н.	Организационное поведение: учеб. для студентов вузов, обучающихся по специальности 061100 "Менеджмент организации"	СПб.: Питер, 2006	18 экз.

5.2. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Официальный интернет-портал правовой информации http://pravo.gov.ru/
Гарант: Законодательство РФ, аналитика http://www.garant.ru/

5.3. Перечень программного обеспечения

Гарант (учебная версия)
Libreoffice

5.4. Учебно-методические материалы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья

При необходимости по заявлению обучающегося с ограниченными возможностями здоровья учебно-методические материалы предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям здоровья и восприятия информации. Для лиц с нарушениями зрения: в форме аудиофайла; в печатной форме увеличенным шрифтом. Для лиц с нарушениями слуха: в форме электронного документа; в печатной форме. Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в форме электронного документа; в печатной форме.

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Помещения для всех видов работ, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимой специализированной учебной мебелью и техническими средствами обучения:
- столы, стулья;

- персональный компьютер / ноутбук (переносной);
- проектор;
- экран / интерактивная доска.

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Методические указания по освоению дисциплины представлены в Приложении 2 к рабочей программе дисциплины.

Приложение 1

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

1.1 Показатели и критерии оценивания компетенций:

ЗУН, составляющие компетенцию	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Средства оценивания
УК-3: способность осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде			
З социальную значимость своей будущей профессии, обладает мотивацией к осуществлению профессиональной деятельности на основе знаний социальных ролей и управления	осуществляет поиск и сбор необходимой литературы, использует различные базы данных, современные информационно-коммуникационные технологии и глобальные информационные ресурсы, в том числе правовые базы данных, дающие возможность исследовать социологию управления	соответствие проблеме исследования; полнота и содержательность ответа; умение приводить примеры; умение отстаивать свою позицию; умение пользоваться дополнительной литературой при подготовке к занятиям; соответствие представленной в ответах информации материалам лекции и учебной литературы, сведениям из информационных ресурсов Интернет	ВЗ – 1-25; Д – 1-29;
У выявлять проблемы в современной правовой системе на основе изученных основ социологии управления и находить пути их решения	выявляет проблемы, анализирует и использует различные источники информации для использования в своей профессиональной деятельности положений социологии управления	умение приводить примеры; умение отстаивать свою позицию; умение пользоваться дополнительной литературой при подготовке к занятиям; соответствие представленной в ответах информации материалам лекции и учебной литературы, сведениям из	ВЗ – 1-25; Д – 1-29;

		информационных ресурсов Интернет	
В понятийно-категориальным аппаратом для осуществления своей профессиональной деятельности	выполняет задания, решает поставленные задачи, в соответствие с проблемой исследования	способность оценивать действия (бездействия) субъектов права;	ВЗ – 1-25; Д – 1-29;

ВЗ – вопрос к зачету;
Д – доклад.

1.2 Шкалы оценивания:

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация осуществляется в рамках накопительной балльно-рейтинговой системы в 100-балльной шкале:

51-100 баллов (оценка «зачтено»)
0-50 баллов (оценка «не зачтено»).

2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Вопросы к зачету

1. Власть и социальная ответственность.
2. Коммуникация в системе управления: Школа научного управления. Школа человеческого управления. Школа рационального управления.
3. Концепция научного менеджмента Ф. Тэйлора и А. Файоля.
4. Манипулирования в системе управления: понятие, методы. Манипулятивные приемы.
5. Материальное и нематериальное стимулирование персонала организации. Слабости системы стимулирования.
6. Модели социального управления: субординация, реординация, координация.
7. Организационная патология и оргкультура. Разновидности патологии. Оргдиагностика.
8. Основные концепции риска. Методы определения и оценки риска. Этапы снижения числа и последствий социальных рисков.

9. Основные теории потребностей и мотивации: А. Маслоу, Д. Макгрегора, Ф. Херцберга и др.

10. Особенности межличностной и функционально-ролевой коммуникации. Массовая коммуникация.

11. Оценка персонала.

12. Понятие культуры. Организационная культура и элементы оргкультуры. Отличительные особенности сильной и слабой культуры.

13. Представления об управлении обществом в классической социологии XIX в. (О. Конт, Г. Спенсер, Э. Дюркгейм).

14. Приемы и техника психологических манипуляций в межличностном взаимодействии. Нейтрализация межличностных манипуляций.

15. Прикладные социологические исследования управления и менеджмента (контент-анализ, анкетный опрос, интервью).

16. Руководитель в системе управления. Основные роли в управленческой деятельности.

17. Современный руководитель: личность, стиль управленческого воздействия как факторы эффективного управления.

18. Социальная иерархия и социальное управление.

19. Социальное проектирование и прогнозирование. Методы прогнозирования.

20. Социология бюрократии.

21. Социальный контроль и социальные санкции как элементы социального управления.

22. Социальные технологии и эффективность управления.

23. Социальный контроль и социальные санкции как элементы социального управления.

24. Социальный конфликт: понятие, параметры, характеристика конфликта.

25. Социология управления: объект и предмет. Структура и функции социологии управления.

- «зачтено» (51-100 баллов) выставляется студенту, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справляющемуся с выполнением заданий, предусмотренных программой;

- «не зачтено» (0-50 баллов) выставляется студенту, обнаружившему существенные пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий; давшему ответ, который не соответствует вопросу.

Темы докладов

1. Анализ кадрового потенциала организации.
2. Антикризисное управление в современных российских условиях.
3. Аттестация персонала: социально-психологические проблемы.
4. Безработица. Управление занятостью.
5. Бюрократия как социальный феномен.
6. Власти и влияние в управленческой деятельности: проблемы лидерства.
7. Гендерные аспекты стиля управленческого воздействия.
8. Государственная (муниципальная) кадровая политика и механизмы ее реализации.
9. Зарубежный опыт управления персоналом в современных российских условиях: проблемы адаптации.
10. Инновационная культура в организации.
11. Манипулирование как способ реализации корыстных интересов.
12. Методы стимулирования трудовой деятельности персонала в организации: социологический анализ.
13. Мониторинг персонала организации: как фактор эффективного управления.
14. Мотивация труда работников как фактор эффективного управления производством.
15. Организационная патология.
16. Организационно-кадровый аудит.
17. Особенности управления в агрессивной социальной среде.
18. Особенности управления персоналом на муниципальном уровне.
19. Особенности управленческого менталитета.
20. Персонал организации: основные характеристики.

21. Планирование и развитие карьеры в системе государственных органов власти

22. Планирование и развитие карьеры в системе муниципальных органов власти .

23. Роль неформальных отношений в повышении эффективности управленческой деятельности.

24. Руководитель женщина в системе управления.

25. Система управления человеческими ресурсами.

26. Совершенствование управления человеческими ресурсами предприятия: сущность, принципы, методы.

27. Социальное управление как разрешение между управляющей и управляемой системами.

28. Социально-культурные факторы современного управления.

29. Социальный лидер управленческого типа: пути формирования и выдвижения.

Критерии оценки:

оценка «отлично» (17-20 баллов) выставляется обучающемуся, если он перечисляет все существенные характеристики обозначенного в вопросе предмета и возможные варианты дальнейшего развития решения проблемы, если это возможно;
оценка «хорошо» (14-16 баллов), если студент раскрыл только часть основных положений вопроса, продемонстрировал неточность в представлениях о предмете вопроса;
оценка «удовлетворительно» (11-13), если студент обозначил общую траекторию ответа, но не смог конкретизировать основные компоненты;
оценка «неудовлетворительно» (0-10), если студент не продемонстрировал знаний основных понятий, представлений об изучаемом предмете.

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

Процедуры оценивания включают в себя текущий контроль и промежуточную аттестацию.

Текущий контроль успеваемости проводится с использованием оценочных средств, представленных в п. 2 данного приложения. Результаты текущего контроля доводятся до сведения студентов до промежуточной аттестации.

Студент, не набравший минимального количества баллов, для получения зачета или не довольный количеством набранных баллов, выходит на промежуточную аттестацию.

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета.

Зачет проводится по расписанию промежуточной аттестации в устном виде. Результаты аттестации заносятся в зачетную ведомость и зачетную книжку студента.

Студенты, не прошедшие промежуточную аттестацию по графику сессии, должны ликвидировать задолженность в установленном порядке.

Приложение 2

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебным планом предусмотрены следующие виды занятий:

- лекции;
- практические занятия.

В ходе лекционных занятий рассматриваются вопросы римского права, правового статуса населения древнего Рима, даются рекомендации для самостоятельной работы и подготовке к практическим занятиям.

В ходе практических занятий углубляются и закрепляются знания студентов по ряду рассмотренных на лекциях вопросов, развиваются навыки использования римско-правовых норм в своей профессиональной деятельности.

При подготовке к практическим занятиям каждый студент должен:

– изучить рекомендованную учебную литературу;

– изучить конспекты лекций;

– подготовить ответы на все вопросы по изучаемой теме с использованием Microsoft Office 2007.

По согласованию с преподавателем студент может подготовить доклад по теме занятия. В процессе подготовки к практическим занятиям студенты могут воспользоваться консультациями преподавателя.

Вопросы, не рассмотренные на лекциях и практических занятиях, должны быть изучены студентами в ходе самостоятельной работы. Контроль самостоятельной работы студентов над учебной программой курса осуществляется в ходе занятий методом устного опроса или посредством тестирования. В ходе самостоятельной работы каждый студент обязан прочитать основную и по возможности дополнительную литературу по изучаемой теме, дополнить конспекты лекций недостающим материалом, выписками из рекомендованных первоисточников. Выделить непонятные термины, найти их значение в энциклопедических словарях.

Для подготовки к занятиям, текущему контролю и промежуточной аттестации студенты могут воспользоваться электронно-библиотечными системами. Также обучающиеся могут взять на дом необходимую литературу на абонементе университетской библиотеки или воспользоваться читальными залами.

Методические рекомендации по написанию, требования к оформлению докладов

В целях расширения и закрепления полученных знаний при изучении данной дисциплины, студенту предлагается написание доклада. Тему доклада студент выбирает, исходя из круга научных интересов. Выполнение доклада преследует главную цель – использовать возможности активного, самостоятельного обучения в сочетании с другими формами учебных занятий и заданий по дисциплине.

Выполнение доклада позволяет решать следующие задачи обучения:

- глубже изучить отдельные темы учебной дисциплины;
- активизировать творческие способности учащихся, реализовать преимущества целенаправленной самоподготовки;
- позволяет дополнить текущий контроль знаний студентов;
- выработать навыки выполнения самостоятельной письменной работы, уметь работать с литературой, четко и последовательно выражать свои мысли.

Требования, предъявляемые к докладу:

- полное, глубокое и последовательное освещение темы;

- использование разнообразной литературы и материалов – учебных, статистических, нормативных, научных источников;
- ссылки на используемую литературу по тексту;
- самостоятельность изложения;
- аккуратность оформления работы;
- соблюдение установленных сроков написания и предоставления работы преподавателю.

Оформление доклада.

При написании доклада студенту следует соблюдать следующие требования к его оформлению:

1. Доклад выполняется на бумаге форматас использование Microsoft Office 2007 А4 машинописным способом: размер шрифта – 14 шрифт TimesNewRoman через полтора интервала; размер полей: левое – 30 мм, правое – 10 мм, верхнее и нижнее – 20 мм; нумерация страниц – в правом верхнем углу. Объем доклада: 10-15 листов.
2. Библиографические ссылки на использованные источники литературы при их цитировании рекомендуется оформлять подстрочными сносками. Цифроваянумерацияподстрочныхсносокначинаетсясамостоятельнонакаждомлисте.
3. Каждая таблица, рисунок в докладе должны иметь сноску на источник литературы, из которого они заимствованы.

Структура доклада:

- титульный лист;
- лист содержания,
- основная часть работы,
- список использованной литературы,
- приложения.

Во введении указывается теоретическое и практическое значение темы и ее вопросов. Здесь также важно сформулировать цели и задачи, связанные с изучением и раскрытием темы, вкратце аргументировать план работы. Объем введения обычно не превышает 1 страницы.

В заключении приводятся основные, ключевые положения и выводы, которые вытекают из содержания работы. Весьма уместна и важна формулировка того, что дало вам изучение данной темы для накопления знаний по изучаемому курсу. Объем заключения может составлять до 2 страниц.

В списке использованной литературы источники приводятся в следующем порядке: сначала нормативно-правовые акты; затем научная, учебная литература, а также статьи из периодических изданий в алфавитном порядке с указанием полных выходных данных: фамилия и инициалы автора, название работы, место и год издания, название издательства; в конце списка приводятся официальные Интернет-ресурсы.