Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Шебзухова Татьяна Александровна
Должность: Директор Пятигорского института (филиал) Северо-Кавказского федерального университета
Дата подписания: 23.04.2024 10:13:15
Уникальный программный ключ:
d74ce93cd40e39275c3ba2f58486412a1c8ef96f

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Пятигорский институт (филиал) СКФУ

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ПРАКТИЧЕСКИХ РАБОТ

по дисциплине
«Социология управления в профессиональной деятельности»
для студентов специальности
38.05.02 Таможенное дело
(Направленность (профиль) - Таможенное контроль)

Пятигорск
2024

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ
СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ
ТЕМА 1. Социальное управление в обществе, его особенности и характеристики
ТЕМА 2. Зарождение и основные этапы становления науки социального управления
ТЕМА 3. Основные категории и модели социального управления
ТЕМА 4. Среда управления
ТЕМА 5. Управление в условиях агрессивной среды
ТЕМА 6. Группа в социальной организации
ТЕМА 7. Групповая динамика в малой группе
ТЕМА 8. Сущность, типология и структура власти
ТЕМА 9. Законы социального управления
ТЕМА 10. Власть и социальный контроль
ТЕМА 11. Организационная культура и ее влияние на организационную жизнь
ТЕМА 12. Изучение и диагностика организационной культуры
ТЕМА 13. Руководитель в системе управления
ТЕМА 14. Мотивация персонала в организации
ТЕМА 15. Особенности управления персоналом в России и за рубежом
ТЕМА 16. Конфликты в управлении и управление конфликтами
РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

ВВЕДЕНИЕ

Умение будущего специалиста ориентироваться в управленческой системе, определять наиболее важные процессы, выявлять их причины и следствия, применять инструментарий для анализа социально-управленческих проблем, возникающих в процессе функционирования и развития общества, во многом определяют успешность его деятельности.

Социология управления в профессиональной деятельности – одна из самых молодых отраслей, но уже успевшая завоевать авторитет. Возникновение социологии управления в профессиональной деятельности обусловлено как объективными, так и субъективными предпосылками. В условиях рыночной экономики продолжается поиск новых ценностных ориентаций руководителей и работников предприятий различных форм собственности. Эти ориентации нашли отражение в современных принципах управления, которые исследуются в рамках курса «Социология управления в профессиональной деятельности».

Дисциплина «Социология управления в профессиональной деятельности» призвана помочь студентам понять сущность социальных явлений, познать объективные зависимости между экономическими, социальными и духовными процессами в обществе.

Целью освоения дисциплины является формирование универсальной компетенции (УК-3) будущего специалиста по специальности 38.05.02 Таможенное дело (специализация - Таможенное контроль).

Задачи освоения дисциплины:

- овладение студентами общетеоретическими знаниями в области социологического изучения процессов управления в профессиональной деятельности;
- овладение навыками проведения социологического анализа систем управления и процессов управления;
- углубление знаний и активизация творческих способностей студентов в области изучения и исследования процессов управления;
- овладение необходимым понятийным аппаратом;
- формирование исследовательских навыков.

Место и роль дисциплины как составной части ступени высшего профессионального обучения определяется необходимостью развития у студентов навыков, необходимых для их будущей профессиональной деятельности.

В результате усвоения тем и разделов дисциплины «Социология управления в профессиональной деятельности», работы на практических занятиях у студентов должны сформироваться следующие компетенции:

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

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать: основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы, методы оценки эффективности командной работы

Уметь: проектировать межличностные и групповые коммуникации

Владеть: навыками определения и корректировки командной роли

СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 1

Тема занятия: «Социальное управление в обществе, его особенности и характеристики»

Цель: формирование универсальной компетенции – УК- 3.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), в рамках формируемых компетенций или их части.

В результате освоения темы студенты приобретают: знание теории и основ методологии осуществления социального взаимодействия и реализации своей роли в команде.

Актуальность темы обусловлена востребованностью современных специалистов, обладающих знаниями в области управления в профессиональной деятельности.

Теоретическая часть.

Социология управления – пограничная наука, она появилась на стыке двух самостоятельных наук: социологии и управления. Ее появление было вызвано естественным развитием общества и управленческих концепций. Задача новой науки состояла в том, чтобы максимально объективно проанализировать и исследовать социальные отношения между людьми с целью выявления законов, закономерностей управляющих обществом.

Предмет социологии управления - большие социальные группы и институты, действующие с сфере управления.

Выделяют четыре управленческих модели в соответствии с последовательностью их появления: 1) управление путем участия в деятельности; 2) управление посредством директив; 3) управление по результатам; 4) управление по методу.

Вопросы для собеседования и задания:

1. Проанализируйте социальные и экономические причины интереса к проблематике управления со стороны классиков мировой социологии 19-нач. 20 вв.
2. Изучите особенности развития социологии управления в рамках социологического знания.
3. Определите соотношение между социологий, управлением и социологией управления.
4. Каковы различия между менеджментом и административной системой?
5. Раскройте понятие социологии управления.
6. Как вы сформулируете объект и предмет социологии управления?
7. Заполните таблицу «Сравнительная характеристика четырех управленческих систем».

Система менеджмента	Метод производства	Ведущий метод управления	Структура труда	Индивидуальное вознаграждение	Качество работы
Управление путем участияв деятельности (XVIII-XIX вв.)					

Литература: 1,2,3,4,5,6,7.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 2

Тема занятия: «Зарождение и основные этапы становления наукисоциального управления»

Цель: формирование универсальной компетенции – УК- 3.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), в рамках формируемых компетенций или их части.

В результате освоения темы студенты приобретают: знание основ зарождения и основных этапов становления наукисоциального управления.

Актуальность темы обусловлена востребованностью современных специалистов, обладающих знаниями в области управления в профессиональной деятельности.

Теоретическая часть.

Историю становления социологии управления в России принято делить на три периода: довоенный, послевоенный и современный.

В России серьезное внимание вопросам управления начали уделять уже в XVII в. Заметный след в истории нашей страны и улучшении системы управления ею оставили известные русские государственные и военные деятели, дипломаты, ученые: АЛ. Ордин-Нащокин, А.П. Волынский, В.Н. Татищев, М.В. Ломоносов, П.А. Столыпин и др.

Движение за научную организацию труда (сокращенно НОТ) и управления зародилось в России примерно в то же время, что в США и странах Европы. Начинает формироваться и первая отечественная научная школа профессора Н.И. Савина, издавшего труд «Резание металла», который в западноевропейской литературе ставился на один уровень с трудами Ф. Тейлора.

Л.Д. Троцкий созвал *Первую Всероссийскую инициативную конференцию по научной организации труда и производства*, которая дала толчок для становления отечественного научного менеджмента. В целом конференция показала достаточно глубокое понимание сложности, многомерности понятия НОТ и управления.

Перечень дискуссионных тем для круглого стола

1. Административная теория А. Файоля.
2. «Классическая» теория организаций.
3. Концепция управления М. Фоллетт.
4. Иерархическая теория потребностей А. Маслоу.
5. Двухфакторная теория мотивации Ф. Херцберга.
6. Теория стилей руководства Д. Макгрегора.
7. Теория "человеческих отношений". Э. Мэйо. Хоторнский эксперимент.
8. Развитие российской социологии управления в довоенный период.
9. Формирование социологии управления в послевоенный период.

Вопросы для собеседования и задания:

1. Проследите и объясните эволюцию научных взглядов на процессы социального управления на примере известных вам теорий управления.

2. В чем вы видите отличительные особенности отечественных концепций управления по сравнению с зарубежными?

3. Заполните таблицу:

Название научной школы (направление)	**Представители**	**Содержание**
1. Научная школа управления (школа научного менеджмента)		
2. Административная школа управления		
3. Классическая школа управления (1910-1930)		
4. Бюрократическая школа управления		
5. Концепция управления		
6. Школа человеческих отношений		
7. Поведенческий подход (школа лидерского поведения)		
8. Эмпирическая школа		
9. Комплексный подход к управлению		

10. Количественная школа (школа научного управления)		
11. Школа социальных систем		
12. Процессный подход		
13. Системный подход		
14. Ситуационный подход		
15. Современные подходы		

Литература: 1,2,3,4,5,6,7.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 3

Тема занятия: «Основные категории и модели социального управления»

Цель: формирование универсальной компетенции – УК- 3.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), в рамках формируемых компетенций или их части.

В результате освоения темы студенты приобретают: знание основных категорий и моделей социального управления.

Актуальность темы обусловлена востребованностью современных специалистов, обладающих знаниями в области управления в профессиональной деятельности.

Теоретическая часть.

Категория время означает длительность процесса управления и характеризуется следующими показателями:

1. Необратимость, т.е. невозможность повернуть время вспять.

2. Система имеет свое специфическое время.

Категория времени в управлении охватывает весь процесс производства на всех стадиях. Категория времени для отдельно взятого человека, участвующего в управленческих процессах, делится на две составляющие: рабочее и внерабочее время.

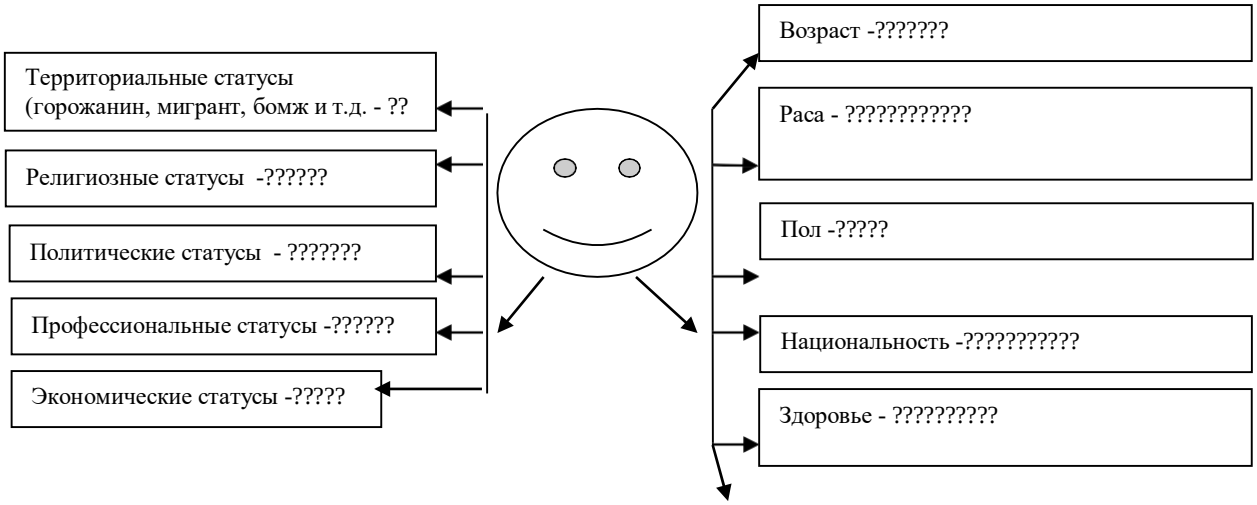
В структуре социального пространства выделяют *первичную среду или зону,* т.е. зону непосредственных контактов человека с объектами внешнего мира и другими людьми. В нее входят *жилая зона* (место жилья), *рабочая среда* (производство), *культурно-бытовая зона* (объекты культуры, отдыха и т.д.), *мобильная зона* (средства передвижения).

Под управлением понимается «основанное на достоверном знании систематическое воздействие субъекта управления (управляющей подсистемы) на социальный объект (управляемую подсистему), в качестве каковой может выступать общество в целом, его отдельные сферы: экономическая, социальная, политическая, духовная, а также различные звенья (организации, предприятия, учреждения и т.п.) с тем, чтобы

обеспечить их целостность, нормальное функционирование, совершенствование и развитие, достижение заданной цели». Другими словами, управление - воздействие субъекта на объект с тем, чтобы обеспечить его целостность и достигнуть заданной цели.

Вопросы для собеседования и задания:

1. Что характеризуют категории время и социальное пространство?
2. Какие модели социального управления вы знаете?
3. Какая из моделей управления наиболее распространена?
4. Что такое статусный портрет человека?
5. О чем свидетельствует несовпадение статусов?
6. Проанализируйте цитату В.Г.Афанасьева, который отмечал: «Субординация... есть вертикальная упорядоченность, подчинение и соподчинение компонентов. Здесь речь идет уже о взаимодействии компонентов различных уровней».
7. Определите количественное значение социальных статусов:



Литература: 1,2,3,4,5,6,7.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 4

Тема занятия: «Среда управления»

Цель: формирование универсальной компетенции –УК -3.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), в рамках формируемых компетенций или их части.

В результате освоения темы студенты приобретают: знания особенностей среды управления.

Актуальность темы обусловлена востребованностью современных специалистов, обладающих знаниями в области управления в профессиональной деятельности.

Теоретическая часть.

В общем виде, схему управления в любой организации от торговой компании, предприятия до государственного учреждения аппарата можно представить в виде пирамиды. В иерархии выделяют три уровня: высшее звено

управления (от англ. top -менеджеры), среднее звено (middle) и низшее звено (first или low). Верхний уровень: руководитель предприятия, исполнительный директор, президент компании и т.д. Средний уровень: начальники подразделений, цехов, филиалов, т.е. руководители тех единиц, которые считаются основными в рамках системы в целом. Сюда же относятся заместители руководителей. Нижний уровень: руководители первичных коллективов, бригадиры, начальники участков, супервайзеры (в переводе с англ. «надсмотрщик», «надзиратель», «контролер»); ниже могут находиться мастера и десятники.

Вопросы для собеседования и задания:

1. Проанализируйте основные схемы построения систем управления.
2. Рассмотрите жизненный цикл организации, выявите особенности функционирования управленческих структур на разных стадиях развития жизненного цикла.
3. Изучите особенности среды управления и выявите факторы, влияющие на динамику и изменение среды.
4. Какова типичная схема управления организацией?
5. Как влияет инертная, оптимальная и агрессивная среда управления на развитие социальной организации?
6. Приведите примеры организаций с соответствующим типом построения структуры управления: линейным, штабным, матричным.

Литература: 1,2,3,4,5,6,7.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 5

Тема занятия: «Управление в условиях агрессивной среды»

Цель: формирование универсальной компетенции –УК-3.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), в рамках формируемых компетенций или их части.

В результате освоения темы студенты приобретают: знание основ управления в условиях агрессивной среды.

Актуальность темы обусловлена востребованностью современных специалистов, обладающих знаниями в области управления в профессиональной деятельности.

Теоретическая часть.

Неопределенность внешней среды – это неуверенность в точности информации о среде, которой обладает организация. Чем неопределеннее среда, тем труднее процесс принятия эффективного решения.

Уровень неопределенности определяется, исходя из двух характеристик:

• степени простоты или сложности обстановки;

• динамичности событий.

Из комбинации этих характеристик выделяют четыре уровня неопределенности.

1) Низкая неопределенность: внешняя среда является простой и стабильной; не требуется сложной организационной структуры для ее контроля;.

2) Умеренно-низкая неопределенность: разветвленная организационная структура, требующая большого уровня координации деятельности подразделений. В подобной среде внешние факторы не меняются быстро или неожиданно. Примерами деятельности организаций в такой среде могут являться учебные заведения, страховые компании др.

3) Умеренно-высокая неопределенность: внешняя среда является нестабильной, но простой; организационная структура децентрализована; плановое управление. Примерами являются организации в сфере моды, шоу-бизнес.

4) Высокая неопределенность: внешняя среда сложная и нестабильная; имеются трудности в управлении; большое количество влияющих внешних факторов; организационная структура разветвленная, испытывающая нехватку координации. В такой среде работают, например, авиакомпании.

Организационное развитие базируется на аспектах, связанных с «человеческой стороной» организации и ищет пути увеличения эффективности людей, команд, индивидуальных и социальных процессов в организации, занимаясь развитием совершенствования организации, оно также занимается развитием личности человека в организации.

Таким образом, организационное развитие – это процесс реализации запланированного изменения, осуществляемый группой или командой сотрудников во главе с руководителем, через изменения в отношениях в поведении и в результатах работы сотрудников путем их обучения при помощи консультанта.

Вопросы для собеседования и задания:

1. Какие базовые стратегии работы в условиях высокой неопределенности среды вы знаете? Приведите примеры по каждой из них.
2. Какими чертами характеризуется национальный менталитет россиян?
3. Как соотносятся понятия «национальный менталитет» и «управленческий менталитет»?
4. В чем суть концепции организационного развития?
5. Что включает в себя программа работ по организационному развитию?
6. Приведите примерную структуру программы организационного развития для какого-либо предприятия.
7. Проанализируйте характеристики консультанта и его роль в организационном развитии группы, определите наиболее важные.

Литература: 1,2,3,4,5,6,7.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 6

Тема занятия: «Группа в социальной организации»

Цель: формирование универсальной компетенции – УК-3.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), в рамках формируемых компетенций или их части.

В результате освоения темы студенты приобретают знания основ и роли группы в социальной организации.

Актуальность темы обусловлена востребованностью современных специалистов, обладающих знаниями в области управления в профессиональной деятельности.

Теоретическая часть.

Слово «группа» возникло во второй половине XVII в. Ранее этот термин применяли в живописи для обозначения симметричности фигур. Только с середины XVIII в. во Франции оно начинает употребляться для обозначения сообщества людей.

Общество – совокупность самых разных групп: больших и малых, реальных и номинальных, первичных и вторичных. Группа – фундамент человеческого общества, поскольку само оно – одна из групп, но только самая большая.

В группе рождаются нормы, правила, обычаи, традиции, ритуалы, церемонии, т.е. закладывается фундамент социальной жизни. Человек нуждается в группе и зависит от нее. Люди выживают только сообща. Изолированный индивид скорее исключение, нежели правило.

Каждый человек в разной степени отождествляет себя со своим статусом и соответствующей ему ролью. Некоторые буквально «сливаются» с ролью: например, важный начальник ведет себя пренебрежительно не только с подчиненными, но и с посторонними и с членами семьи; учительница пытается поучать всех, кто попадается под руку.

Отдельным видом групп являются агрегаты – совокупности людей, которые сочетают в себе черты реальных и номинальных групп и размещаются на границе между ними. Их выделяют на основе поведенческих признаков. Например: аудитория радио, зрители кинотеатра и т.д. Термин «агрегат» обозначает случайное скопление людей. Агрегаты не изучаются статистикой и поэтому не относятся к статистическим группам.

Вопросы для собеседования и задания:

1. Что такое социальная группа? Назовите признаки социальной группы.
2. Какие условия способствуют формированию социальных групп?
3. Назовите отличия номинальной и реальной социальной группы.
4. Какие виды групп могут иметь место в организации?
5. В чем суть ролевой идентификации и дистанционирования?

Литература: 1,2,3,4,5,6,7.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 7

Тема занятия: «Групповая динамика в малой группе»

Цель: формирование универсальной компетенции – УК-3.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), в рамках формируемых компетенций или их части.

В результате освоения темы студенты приобретают: знание теории и основ групповой динамики в малой группе.

Актуальность темы обусловлена востребованностью современных специалистов, обладающих знаниями в области управления в профессиональной деятельности.

Теоретическая часть.

Групповая динамика изучает разнообразные процессы и их результаты, имеющие место в группе: нормы, структуру, роли, лидерство, сплоченность, внутреннее напряжение, фазы развития и др.

Выделяют несколько стадии развития группы.

Продолжительность и интенсивность этих стадий меняется от группы к группе. На динамику групповых отношений часто оказывают влияние индивидуальные характеристики - возраст членов группы, пол, уровень образованности, индивидуально-психологические особенности, социально-экономический статус; а также размер группы и состав.

Малая группа может принимает множество форм. Однако простейших исходных форм всего две – диада и триада.

Важными характеристиками группового поведения являются эмоциональная привлекательность и близость, т.е. сплоченность группы.

Коллектив создает механизм, который позволяет каждому его члену проявить свою индивидуальность и в то же время почувствовать единство с другими. Этот механизм часто называют чувством принадлежности.

Вопросы для собеседования:

1. Проанализируйте роль групп в процессах управления.
2. Дайте определение групповой динамики. Какие факторы влияют на групповую динамику?
3. Рассмотрите малую группу как основу социальной организации.
4. Определите особенности лидерства в малых группах и отличие лидерства от руководства организацией.

Проблемные и ситуационные задачи

1. Определите стадию развития вашей группы. С помощью процедуры социометрии определите лидера и аутсайдера студенческой группы. Используя классификацию групповых ролей М. Белбина, определите ролевой состав вашей группы. Киками бы ролями вы дополнили список М.

Белбина?

Р. Шиндлер описал четыре наиболее часто встречающиеся групповые роли и одну менее часто встречающуюся роль:

- Альфа - лидер, который импонирует группе, побуждает ее к активности, к действиям, составляет программу, направляет, придает ей уверенность и решительность.
- Бета - эксперт, имеющий специальные знания, навыки или способности, которые группе всегда требуются или которые она высоко оценивает. Эксперт анализирует, рассматривает ситуацию с разных сторон; его поведение рационально, самокритично, нейтрально и безучастно.
- Гамма - преимущественно пассивные и легко приспосабливающиеся члены группы, старающиеся сохранить свою анонимность, большинство из них отождествляется с альфой.
- Омега - самый «крайний» член группы, который отстает от коллектива по причине неспособности, какого-то отличия от остальных или страха.
- Р — противник, оппозиционер, активно выступающий против лидера.

2. Н. Макиавелли сказал: «Как только лидер взбирается наверх, он сразу освобождается от тех людей, которые помогали ему взобраться, т.к. они знают такое, что хотел бы скрыть лидер». Согласны ли вы с данным высказыванием? Обоснуйте свою позицию.

1. Проанализируйте следующий кейс с точки зрения групповой динамики:

Во время Второй мировой войны, когда Америка решила мобилизовать свои ресурсы на борьбу с нацизмом, в стране неожиданно возникли трудности с продовольствием. Дело в том, что огромное количество мяса, вырабатываемого в США, шло на обеспечение армии и помощь союзникам. В основном его забирала перерабатывающая промышленность для выполнения правительственных заказов. Поэтому на рынке США резко сократилось количество продаваемого свежего мяса, зато в изобилии было мясо мороженое. Однако хозяйки всей страны, привыкшие к свежему мясу, устроили мороженому мясу чуть ли не бойкот: практически перестали его покупать. Это создавало определенную экономическую и социальную напряженность, особенно нежелательную в военное время.

Была проведена рекламная кампания, в ходе которой населению разъяснялось, что мороженое мясо, согласно заключению самых авторитетных экспертов, практически абсолютно не теряет своих вкусовых качеств и питательных свойств и, конечно, не влияет в худшую сторону на здоровье человека. Но эта кампания не имела никакого успеха. Не помогали и патриотические призывы к сознательности. Мало того, страсти разгорались все сильнее, недовольство и напряженность усиливались. Несознательные американские гражданки продолжали бойкотировать эту «мороженую дрянь».

Тогда К. Левин предложил провести весьма странное «мероприятие». Во многих комьюнити (кварталах, микрорайонах) больших и маленьких городов и населенных пунктов Америки были вывешены объявления, приглашающие собраться домохозяек в определенном месте и в определенное время для обсуждения проблемы мороженого мяса. Обещалось присутствие представителей власти.

Большинство женщин пришло. В боевом настроении, в прекрасной эмоциональной форме, с явным намерением «сказать им все, что они об этом думают». Итак, стали собираться хозяйки, уже давно обсуждавшие между собой «это безобразие». Другими словами, собрались группы, в которых уже «варились» эмоциональные процессы.

И женщины высказывались. Они проводили массу примеров того, насколько это мясо мерзкое и невкусное, как их дети отказываются его есть. Они возмущались: «В то время, когда мужья проливают кровь на полях сражений со злейшим врагом человечества, их жен и детей травят всякой гадостью». Они возмущались президентом, правительством и т. д. и т. п.

Женщины говорили страстно, подливая «эмоциональное масло в огонь» высказываний друг друга... И... не встретили никакого сопротивления со стороны организаторов обсуждения проблемы, которые кивали головами, записывали жалобы, в глазах некоторых мелькало сочувствие. И никаких попыток переубедить, привести какие-то аргументы.

Постепенно эмоциональный накал собраний наминал стихать, тем не менее сохраняясь на каком-то уровне. В высказываниях участниц начали мелькать выражения типа: «Конечно, может быть там и остались какие-то витамины, но...».

С собраний женщины расходились с чувством своей несомненной правоты, выполненного долга и глубоким удовлетворением.

На следующей неделе потребление мороженого мяса в тех районах, где уже прошли собрания, резко пошел вверх, а накал эмоций, связанных с этой проблемой, - вниз.

Источник. Мастеров Б.М. Психология саморазвития: психотехника риска и правила безопасности. - Рига.: ПЦ «Эксперимент», 1996. - 190 с.

Литература: 1,2,3,4,5,6,7.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 8

Тема занятия: «Сущность, типология и структура власти»

Цель: формирование универсальной компетенции –УК-3.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), в рамках формируемых компетенций или их части.

В результате освоения темы студенты приобретают знание сущности, типологии и структуры власти.

Актуальность темы обусловлена востребованностью современных специалистов, обладающих знаниями в области управления в профессиональной деятельности.

Теоретическая часть.

Независимо от формы, вида или способа влияния возможно только при единственном условии, когда один человек или группа в чем-то превосходит другого или других. Это может быть превосходство в физических качествах или вооружении. Тогда налицо влияние через силу. Это может быть превосходство в должности, социальном положении, которое закреплено конституцией, уставом, законом, традицией, тогда налицо влияние с помощью власти. Это может быть превосходство в обаянии, компетентности,

нравственных качествах, популярности и тогда налицо влияние через авторитет.

Понятие «власть» может употребляться в узком и широком значении. В узком значении власть – лишь один из способов влияния. В широком – все три способа влияния.

Между тремя способами влияния существуют очень сложные взаимоотношения и переплетения. В чистом виде (бандит - сила) эти способы проявляются редко. Гораздо чаще они выступают в комбинации.

Приказы отдаются не как личные просьбы, а как законные требования, предусмотренные структурой организации. Власть может осуществлять только при условии, когда угрожают социальному положению человека. Неподчинение власти грозит не смертью, а увольнением со службы, лишением титулов и званий, понижением в должности, привлечением к суду.

Власть – более широкое понятие, чем сила т.к. она может осуществляться и без применения силы, хотя чаще всего власть опирается на применение силы в большем или меньшем объеме.

Мотивация достижения – это присущее большинству людей желание продвинуться наверх и сделать свою работу, свое дело лучше, чем они это делали вчера или чем это делают конкуренты.

Воля к власти не обязательно проявляется в продвижении по служебной лестнице и достижении политического признания. Его добиваются, но меньшинство. Большинство же проявляют волю к власти прямо противоположным способом – стремятся избавиться от любой власти над собой, т.е. быть независимыми и самостоятельными, не чувствовать над собой чужой власти. Художник, нищий, ученый часто более счастлив, доволен своим положением только потому, что ни от кого не зависит. Мотивация достижения здесь направлена в другое русло – избежать власти над собой.

Вопросы для собеседования и задания:

1. Чем различаются три понятия сила, власть, авторитет?
2. Как связаны между собой социальные блага и восходящая мобильность?
3. В чем состоит суть мотивации достижения?
4. Что такое воля к власти?
5. Как бы вы объяснили феномен избегания власти?
6. С какими конфликтами по поводу власти вы познакомились?
7. Что такое ритуальная власть?
8. Если сравнивать между собой легальную, традиционную и харизматическую власть, то какая форма сегодня распространена больше всего?
9. Какие стили руководства вы знаете?

Литература: 1,2,3,4,5,6,7.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 9

Тема занятия: «Законы социального управления»

Цель: формирование универсальной компетенции – УК-3.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), в рамках формируемых компетенций или их части.

В результате освоения темы студенты приобретают знание законов социального управления.

Актуальность темы обусловлена востребованностью современных специалистов, обладающих знаниями в области управления в профессиональной деятельности.

Теоретическая часть.

Управление как совокупность универсально-исторических принципов иерархии и взаимоотношений людей в системе управления присуще всем обществам и в любую историческую эпоху.

Иерархия – совокупность должностей, позиций и рабочих мест, выстроенных в восходящем порядке от наименее престижных и наименее вознаграждаемых к наиболее престижным и наиболее вознаграждаемым.

Везде где существует иерархия, существует неравенство позиций уровней управления. С социологической точки зрения неравенство нельзя оценивать в этических терминах и говорить, что плохо, если люди неравны, и хорошо, если равны.

Социальную иерархию можно представить в виде пирамиды. Данная пирамида имеет несколько законов.

Первый закон: количество вакансий, расположенных внизу, всегда больше количества вакансий, расположенных наверху.

Под *вакансиями* можно понимать или рабочие места, или должности, или позиции в формальной структуре организации. *Второй закон***:** количество социальных благ, которые получают те, кто находится наверху, всегда больше количества социальных благ, получаемых теми, кто находится внизу.

Вопросы для собеседования и задания:

1. Каким образом связаны между собой второй и третий универсально-исторические законы?
2. Что нового к пониманию управленческой иерархии добавляет третий закон?
3. Какими свойствами обладают социальные блага?
4. Чем различаются модели с нарастающей и ниспадающей мотивацией?
5. Какую роль в иерархии играет «психология временщика»?
6. С какими следствиями из универсально-исторических законов вы познакомились?
7. Что такое социальные фильтры-барьеры?
8. Проанализируйте, почему закон «количество вакансий, расположенных внизу, всегда больше количества вакансий, расположенных

наверху социальной иерархии» имеет универсальный характер.
Литература: 1,2,3,4,5,6,7.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 10

Тема занятия: «Власть и социальный контроль»

Цель: формирование универсальной компетенции –УК-3.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), в рамках формируемых компетенций или их части.

В результате освоения темы студенты приобретают знание основ теории власти и социального контроля.

Актуальность темы обусловлена востребованностью современных специалистов, обладающих знаниями в области управления в профессиональной деятельности.

Теоретическая часть.

Американские социологи У. Мур и К. Дэвис создали теорию социальной стратификации и управленческой иерархии: самые ценные должности в обществе те, которые расположены наверху (принимаемые там управленческие решения наиболее важны).

Рационально устроенная организация – будь то общество в целом или отдельная компания – базируется на ряде аксиом. Их можно сформулировать следующим образом.

Именно наверху, где принимаются самые главные административно-стратегические решения, должны концентрироваться лучшие мозги компании или нации. Чем выше уровень управления, тем выше качество принимаемых решений, тем на большее число людей распространяются управленческое решение. Ошибка, допущенная бригадиром, может сломать судьбы 5-8 человек, а ошибка, допущенная президентом, способ погубить миллионы человеческих судеб. Стало быть, качество принимаемого решения должно быть прямо пропорционально степени ответственности за свое решение и обратно пропорционально степени ошибочности решения. *Уравнение качества управленческого решения:* $К_{ур}= О_{тв}/О_{шб}$

Функциональная теория Дэвиса и Мура, созданная для систем стратификации в масштабах общества, предписывает неравноценность высших и низших позиций: для общества высшие приносят больше пользы (с каждым уровнем возрастает степень ответственности принимаемых решений и трудозатраты – нервная энергия), а, следовательно, степень вознаграждения должна возрастать. Во сколько раз заработная плата управленца выше заработной платы рядового сотрудника, во столько раз должны быть выше ответственность и масштабность его решений. Высокими ставками оплачивают знания, опыт и психологический стресс (риск получить психологический стресс растет параллельно повышению служебной карьеры).

Вопросы для собеседования и задания:

1. О чем говорят аксиомы рационального управления?
2. В чем заключается содержание функциональной теории стратификации?
3. Что такое качество управленческих решений?
4. Как вы понимаете выражение: «механизм социальной мобильности симметричен относительно позитивных и негативных санкций»?
5. Почему в иерархии с каждым последующим уровнем повышается цена ошибки и качество решения?
6. Как вы понимаете равенство власти и ответственности в управленческой иерархии?
7. Из чего состоит социальный контроль?
8. Как классифицируются социальные нормы и санкции?
9. Охарактеризуйте агентов формального и неформального контроля?
10. Каковы методы формального контроля?
11. Что такое искусство обходить закон?
12. Расположите санкции в зависимости от строгости наказания за их несоблюдение, начиная от самого мягкого: нравы, закон, привычки, традиции, табу, обычаи.

Литература: 1,2,3,4,5,6,7.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 11

Тема занятия: «Организационная культура и ее влияние на организационную жизнь»

Цель: формирование универсальной компетенции – УК-3.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), в рамках формируемых компетенций или их части.

В результате освоения темы студенты приобретают знание основ организационной культуры и ее влияния на организационную жизнь.

Актуальность темы обусловлена востребованностью современных специалистов, обладающих знаниями в области управления в профессиональной деятельности.

Теоретическая часть.

В дополнение к нормам, принятым в обществе, каждая группа людей, в том числе и организация, вырабатывает собственные культурные образцы, которые получили название организационная культура или корпоративная культура. Организационная культура не существует сама по себе, она всегда включена в культурный контекст данного географического региона и общества в целом и испытывает воздействие со стороны национальной культуры. В свою очередь организационная культура влияет на формирование культуры подразделений, рабочих и управленческих групп и команд.

По мнению О. Виханского и А. Наумова, *организационная культура* – это набор наиболее важных предложений, принимаемых членами

организации и получающих выражение в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения. Эти ценностные ориентации передаются индивидам через символические средства духовного и материального внутриорганизационного окружения.

Положительные преимущества организационной культуры: она связывает людей и стимулирует их на общие достижения, которые невозможно было бы достичь лишь с помощью структурных связей.

Отрицательная сторона организационной культуры заключается в ее «самосохранении», поэтому её очень трудно изменить.

Исследования показали, что есть возрастные границы усвоения человеком другой культуры, по достижении которых изменить что-либо довольно сложно.

Вопросы для собеседования и задания:

1. Что такое культура и как она влияет на поведение людей и групп?
2. Как организационная культура взаимодействует с другими типами культуры?
3. Какие уровни выделяют в организационной культуре?
4. Назовите основные характеристики организационной культуры.
5. Раскройте функциональное содержание организационной культуры.
6. Заполните сравнительную таблицу:

«Сильная» организационная культура	«Слабая» организационная культура	«Бесспорная» организационная культура

Перечень дискуссионных тем для круглого стола:

1. Культура как многоплановое понятие.
2. Модели взаимосвязей организационных культур и структур.
3. Особенности российской культуры.
4. Организационная культура. Типология Г. Хофштеда.
5. Типы организационных культур по Ч. Хэнди:
6. Типы культур, превалирующие в политике по А. Вилдавскому

Литература: 1,2,3,4,5,6,7.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 12

Тема занятия: «Изучение и диагностика организационной культуры»

Цель: формирование универсальной компетенции – УК-3.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), в рамках формируемых компетенций или их части.

В результате освоения темы студенты приобретают знание в области

изучения и диагностики организационной культуры.

Актуальность темы обусловлена востребованностью современных специалистов, обладающих знаниями в области управления в профессиональной деятельности.

Теоретическая часть.

Существует и несколько подходов к типологии организационной культуры. Каждый из них использует определенные критерии для анализа.

В 60-80-е гг. были проведены значительные исследования доказавшие определяющую роль национально-государственного и этнического факторов в становлении и функционировании культуры предприятий (Г. Хофштед исследовал 60 стран, 160 тысяч менеджеров, сотрудников организации). На основании результатов исследований Г. Хофштед пришел к выводу, что индивид получает из своей национальной культуры в фонд фундаментальных ценностей серию установок, которые действуют во всех сферах его жизнедеятельности, в том числе и производственной. Суммируя наиболее важные различия, Г. Хофштед выделил четыре аспекта, характеризующих менеджеров и специалистов в организации в целом: 1) индивидуализм – коллективизм; 2) дистанция власти; 3) стремление к избежанию неопределенности; 4) мужественность – женственность.

Соответственно он различает следующие типы организационной культуры:

1. Индивидуалистическая и коллективистская культура организации;
2. Культура с высоким уровнем дистанции власти и культура с низким уровнем дистанции власти;
3. Культура с низким уровнем избегания ответственности и культура с высоким уровнем избегания ответственности;
4. Мужская культура организации и женская культура организации.

На этой основе он провел культурное картирование организаций многих стран мира. Знание ведущего типа страны и организации позволяет оценивать совместимость культур различных стран мира, прогнозировать развитие и взаимодействие, регулировать спорные вопросы.

Вопросы для собеседования и задания:

1. Какие подходы к изучению организационной культуры вы знаете?
2. Раскройте влияние ОК на поведение людей и развитие организации.
3. Что предполагает диагностика организационной культуры?
4. Рассмотрите особенности организационной культуры в различных типах управленческих систем.
5. Назовите основные виды организационных культур в практике современного российского менеджмента.
6. Используя первоисточники, подберите пословицы и поговорки для характеристики различных аспектов организационной культуры.

Векторы отношений	Пословицы и поговорки, описывающие особенности данного вектора	Поведенческие нормы, стоящие за данной пословицей	Рабочее поведение
Отношения рядовых работников к руководству			
Отношение руководства к работникам			
Отношение исполнителей к делу			
Отношение к новому, к изменениям			

Литература: 1,2,3,4,5,6,7.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 13

Тема занятия: «Руководитель в системе управления».

Цель: формирование универсальной компетенции – УК-3.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), в рамках формируемых компетенций или их части.

В результате освоения темы студенты знакомятся с ролью руководителя в системе управления.

Актуальность темы обусловлена востребованностью современных специалистов, обладающих знаниями в области управления в профессиональной деятельности.

Теоретическая часть.

Управленческие решения осуществляются отдельными управленческими работниками (работниками-руководителями), а управленческие действия могут осуществляться и исполнителями. Анализ эффективности управленческих решений связан с анализом самого субъекта управленческих решений (руководителя), а также условий и факторов, которые определяют эффективность труда руководителя.

Прежде чем дать анализ понятия «субъект управления», необходимо определить категорию «*руководство»* или «*лидерство*». *Руководство* – это процесс влияния на подчиненных, являющийся способом заставить их работать на достижение единой цели. Руководство, прежде всего, стоит рассматривать как *процесс,* который, в свою очередь, может быть разбит на отдельные действия и шаги руководителя, направленные на достижение промежуточных целей. Руководству можно научиться.

Другим элементом руководства является непосредственное *влияние* на учеников, подчиненных, друзей и т.д. Наличие такового со стороны одного человека позволяет выделить лидера, способного подчинить себе остальных с их добровольного согласия.

Третьим элементом руководства является обязательное наличие *последователей* и общей *цели,* на достижение которой будут направлены совместные усилия.

Лидер управления – это особый тип социального лидера, которому свойственны определенные социально-психологические и профессиональные качества. Это авторитетный член коллектива, обладающий юридической или фактической властью в группе или организации. Лидер в организации выполняет следующие функции:

– постановка цели перед другими участниками совместной деятельности (взаимодействия) и нахождение средств для целедостижения;

– побуждение их (мотивирование) к определенному типу поведения;

– ориентирование и соорганизация их усилий на достижение цели, формирование единых способов восприятия реальности и норм организационной культуры.

Вопросы для собеседования:

1. Каковы условия результативной работы руководителя?
2. В чем заключается разница между лидерством и руководством?
3. В чем проявляются лидерские качества руководителя?
4. Может ли руководитель, обладающий властью и авторитетом, но не являющийся лидером, успешно справляться со своими обязанностями?
5. В чем суть теории «черт характера руководителя» Э. Гизелли, Ф. Филдера?
6. Каковы основные положения поведенческих теорий лидерства?
7. Охарактеризуйте теории случайностей Р. Танненбаума, У. Шмидта, Ф. Филдера.
8. Какие из теорий ситуационного подхода, затрагивающих вопросы мотивации, на ваш взгляд, наиболее результативны? Почему?
9. Какие черты личности лидера–управленца, на ваш взгляд, сегодня выдвигаются на первый план?
10. Чем характеризуется руководитель-оппортунист?
11. Каким должно быть поведение современного лидера? Зависит ли это от призвания, миссии или целей организации?

Проблемные и ситуационные задачи

«Молодой руководитель»

Проанализируйте опыт молодого руководителя, не имеющего специальных управленческих знаний и неожиданно назначенного на руководящую должность. Укажите меры по избежанию им следующих ошибок: 1) беспечность; 2) безразличие; 3) невежество; 4) некомпетентность;

5) беспорядочность; 6) спешка; 7) гипертрофированное самомнение руководителя.

«Новый руководитель»

Известны четыре линии поведения вновь назначенного руководителя. **Первая линия поведения:** Альпинист, идущий в середине связки. Характерна повышенная осторожность. Руководитель придает большое значение советам начальства, всю свою энергию тратит на выяснение особенностей работы предшественника, чтобы не повторить его ошибок. Свои собственные идеи откладывает в долгий ящик. Выясняет у подчиненных, что они хотят делать и старается не требовать от них боль- шего во избежание конфликтов.

Вторая линия поведения: Новый начальник (“атакующий”) отбрасывает все, оставленное предшественником. Немедленно бросается в атаку, стремясь, все немедленно привести в норму. Рассказывает подчиненным, как они плохо работают и как нужно напрячься, чтобы начать выполнять свои обязанности удовлетворительно. Доказывает коллегам, что они должны поддержать его точку зрения. Если не на- ходит поддержки у коллег, то начинает относиться к ним пренебрежительно, старается подчеркнуть их некомпетентность. “Атакующий” оценивает свой успех по числу лиц, которых ему удалось привлечь на свою сторону, и времени, за которое, как он считает, подразделение вышло из “мертвой зоны”.

Третья линия поведения: “Лошадь”. Делает все то же, что и на прежней работе. Чаще всего такая ситуация наблюдается тогда, когда руководитель был выдвинут снизу. Например, начальник цеха, выдвинувшийся из старших мастеров, по- прежнему держит под контролем все аспекты деятельности своего бывшего участка,вместо того, чтобы решать более широкий круг вопросов.

Четвертая линия поведения: “Шаман”, усердно повторяющий привычные приемы, которые он применял на прежней должности и которые, как ему кажется, привели к его повышению по службе.

Оцените каждую из этих линий и спрогнозируйте результат, к которому они приведут.

Литература: 1,2,3,4,5,6,7.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 14

Тема занятия: «Мотивация персонала организации»

Цель: формирование универсальной компетенции –УК-3.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), в рамках формируемых компетенций или их части.

В результате освоения темы студенты приобретают знание теории и основ мотивации персонала организации.

Актуальность темы обусловлена востребованностью современных специалистов, обладающих знаниями в области управления в профессиональной деятельности.

Теоретическая часть.

Руководителей всегда интересовало и интересует, как нужно мотивировать человека, чтобы его труд был для него не только источником существования, но и радости, смысла жизни. В социологии управления учет личности и ее особенностей является первостепенным.

Мотивация — это внутреннее состояние человека, связанное с потребностями, которое активизирует, стимулирует и направляет его действия к поставленной цели.

Мотивация неразрывна с потребностями человека. Люди живут удовлетворением потребностей, как физиологических, так и социальных. Для многих людей работа как способ добывания денег - это способ удовлетворения основных биологических потребностей (в еде, одежде, жилье и др.). Однако профессиональный труд дает возможность человеку удовлетворять и социальные потребности: человек стремится себя позиционировать, самоутверждаться, развиваться, оказывать влияние на других людей или иметь уверенность в завтрашнем дне. Мотивация делает поведение человека целенаправленным.

Основными функциями мотивации являются:

– побуждение к действию;
– направление деятельности;
– контроль и поддержание поведения.

Выделяют следующие факторы, которые могут рассматриваться как приоритетные факторы мотивирования: стабильность развития, экономия времени, экономия ресурсов, эффективность, производительность, качество. Важными приоритетами мотивирования в современных условиях являются образование работников, творчество, групповая динамика.

Вопросы для собеседования и задания:

1. В чем суть таких понятий как мотивация, мотив, стимул и стимулирование?
2. Какие выделяют содержательные теории мотивации?
3. Как классифицируются потребности в различных содержательных теориях мотивации?
4. Какие выделяют процессуальные теории мотивации?
5. В чем суть таких теорий как теория ожидания, теория справедливости, теория Л. Портера — Э. Лоулера?
6. Заполните таблицу «Факторы мотивации работников»:

Материальные факторы	Нематериальные факторы

Перечень дискуссионных тем для круглого стола:

1. Иерархическая теория потребностей А. Маслоу.
2. Теория выживания, принадлежности и роста К. Алдерфера.

3. Теория двух факторов Ф. Герцберга.
4. Теория трех потребностей Д. МакКлелланда.
5. Теория справедливости Дж. Адамса.
6. Теория Л. Портера — Э. Лоулера.

Литература: 1,2,3,4,5,6,7.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 15

Тема занятия: «Особенности управления персоналом в России и зарубежом»

Цель: формирование универсальной компетенции – УК-3.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), в рамках формируемых компетенций или их части.

В результате освоения темы студенты приобретают знание особенностей управления персоналом в России и зарубежом.

Актуальность темы обусловлена востребованностью современных специалистов, обладающих знаниями в области управления в профессиональной деятельности.

Теоретическая часть.

Начиная с середины 60-х гг. прошлого века Япония стремительно ворвалась на мировую арену в качестве высокоразвитой индустриальной державы. С этого времени эксперты всего мира стали искать причины успех японской экономики и пришли к выводу, что причиной является японский тип менеджмента.

Управление по-японски, или японская модель управления, — это понятие может быть охарактеризовано как синтез традиционных японских элементов культуры и психологии и наиболее рациональные импортированные методы американского менеджмента.

В США работники получают вознаграждение, определяемое не результатами труда, а количеством отработанного времени. Однако есть некоторые мотивирующие стороны в оплате труда: система премирования, которая заключается в том, что в случае получения компанией дополнительной прибыли за счет снижения издержек, то формируется некоторый премиальный фонд, распределяемый между работниками. При этом величина премии прямо пропорциональна зарплате работника, его личным заслугам, уровню квалификации, трудовой дисциплины, стажу, незаменимости и др. Эта система поощряется государством тем, что *распределяемая часть от прибыли не облагается налогом*, поэтому для многих компаний это введение является выгодным.

Иногда распределение прибыли осуществляется между работниками путем распределения акций компании.

Вопросы для собеседования и задания:

1. Какие ключевые особенности отличают японскую модель

управления персоналом?

2. Как отличаются японская и американские модели управления персоналом по критерию преданности организации?

1. Какие особенности мотивации японских работников легли в основу теории «Z» У. Оучи?

2. Какие ключевые особенности отличают американскую модель управления персоналом?

3. Что характерно для российской модели мотивации персонала?

Проблемные и ситуационные задачи

«Уровень образования»

Общеизвестно, что советское правительство проявляло заботу о повышении уровня образования трудящихся. На выполнение этой задачи работала вся система заочного обучения, вечерние школы и т.д. При этом ориентировались на 209 опыт ряда передовых стран, в частности Японии, где рабочие имели, как правило, среднетехническое образование.

Проявите социологическое мышление и воображение и ответьте на вопрос: Какова зависимость между уровнем образования рабочих и их удовлетворенностью трудом?

«Идеальная модель управления: теория или реальность?»

В ходе наблюдения управленческой практики в разных странах бизнесмены и специалисты в области социологии управления выявили достаточно серьезные отличия в подходах к управлению персоналом в различных странах Запада и Востока.

Наиболее успешными с точки зрения эффективности стали японская и американские модели менеджмента. Однако, при всей их успешности ни одна из них не смогла стать универсальной моделью управления.

В конце 70-х годов прошлого века поиски новых структурных моделей управления привели к созданию американцем японского происхождения У. Оучи американо-японского гибрида, получившего название теории «Z» (по аналогии с теориями X» и «Y» Д. Макгрегора).

Действительно, модель «Z» содержало в себе основные идеи американского и японского менеджмента и расценивалась специалистами как идеальная. Она сочетает систему индивидуальных ценностей (личная активность и инициатива, престиж, самоутверждение, независимость) с групповыми формами взаимодействия.

У. Оучи строил свою модель, исходя из следующих основных принципов:

1) долгосрочная работа на предприятии, что позволит уменьшить текучесть кадров и будет способствовать сплочению коллектива;

2) принятие стратегических и оперативных управленческих решений на

основе консенсуса;

3) индивидуальная ответственность — в этом существенное отличие от японских методов управления;

4) медленное должностное продвижение, что позволяет точнее оценить способности сотрудника;

5) мягкий неформальный контроль исполнения на основе применения строгих формализованных и объективных методов;

6) профилированное и постоянное повышение квалификации, включая и ротацию по горизонтали;

7) повышенное внимание к личности работника, его семейным и бытовым заботам.

Перечень вопросов:

1. Проанализируйте американскую, японскую и гибридную («Z») модели управления персоналом. Заполните таблицу «Сравнительная характеристика американского и японского подходов к организации управления»:

Японская модель	Американская модель

Какая из моделей могла бы быть адаптирована к российской современной системе управления?

2. Какие готовые методы управления могли бы оказаться полезными в России?

3. Сформулируйте свою точку зрения о таких инструментах управления как коллективная и индивидуальная ответственность.

4. Японский бизнесмен Коносукэ Мацусита, основатель Matsushita Electric, известной своей бытовой электроникой под брендом Panasonic и др., в своей деятельности руководствовался принципом: «прежде всего надо создавать качественных людей, а потом товары». Как вы можете прокомментировать данный принцип?

5. Оцените модель «Z» У. Оучи. Может ли она на ваш взгляд называться идеальной или универсальной? На каких принципах, по вашему мнению, должна строится идеальная модель управления?

6. Какие особенности российского менталитета работников должны учитываться при выстраивании российской модели управления персоналом?

Литература: 1,2,3,4,5,6,7.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 16

Тема занятия: «Конфликты в управлении и управление конфликтами».

Цель: формирование универсальной компетенции –УК-3.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), в рамках формируемых компетенций или их части.

В результате освоения темы студенты приобретают знание основ управления конфликтами.

Актуальность темы обусловлена востребованностью современных специалистов, обладающих знаниями в области управления в профессиональной деятельности.

Теоретическая часть.

Конфликт — это противоречие, которое возникает между людьми, коллективами из-за непонимания, отсутствия согласия (столкновение противоположно направленных интересов).

Конфликты различают по их значению для организаций, а также по способу их разрешения. Различают конструктивные и деструктивные конфликты.

Для *конструктивных* конфликтов характерны разногласия, которые затрагивают принципиальные стороны, проблемы жизнедеятельности организации и ее членов, разрешение которых выводит организацию и личность на новый, более высокий и эффективный уровень развития.

Деструктивные конфликты приводят к негативным, часто разрушительным действиям, которые резко снижают эффективность работы группы или организации.

Несмотря на специфику и многообразие, конфликты имеют в целом общие *стадии* протекания:

1) потенциальное формирование противоречивых интересов, ценностей, норм;

2) переход потенциального конфликта в реальный или стадию осознания участниками конфликта своих верно или ложно понятых интересов;

3) конфликтные действия;

4) снятие или разрешение конфликта;

5) послеконфликтная ситуация, которая может быть функциональной (конструктивной) и дисфункциональной (разрушающей).

Вопросы для собеседования и задания:

1. Дайте определение конфликта.
2. Какие представления о конфликте существуют?
3. Опишите основные стадии конфликта.
4. Проанализируйте условия и причины возникновения конфликтов в управлении.
5. Какие основные стратегии разрешения конфликта можно выделить?
6. Какие последствия конфликта можно считать позитивными и негативными?
7. Какие методы наиболее часто используются для управления конфликтами?
8. Как вы можете прокомментировать следующее определение

компромисса: «Компромисс — искусство разделить пирог так, чтобы каждый поверил, что ему достался самый большой кусок»?

Литература: 1,2,3,4,5,6,7.

РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

Основная литература:

1. Фененко, Ю.В. Социология управления. Электронный ресурс: учебник / Ю.В. Фененко. - Социология управления,2020-10-10. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 214 c. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-238-02151-5.

2. Белозор, Ф. И. Социология управления. Электронный ресурс: Учебное пособие / Ф. И. Белозор. - Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. - 559 c. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-4486-0441-6.

Дополнительная литература:

3. Данилова, И. А. Социология и психология управления. Электронный ресурс: Учебное пособие / И. А. Данилова, Р. Н. Нуриева. - Социология и психология управления,2020-02- 05. - Саратов: Научная книга, 2019. - 98 c. - Книга находится в премиум версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-9758-1781-5.

4. Захарова, Т. И. Социология и психология управления. Электронный ресурс: Учебное пособие / Т. И. Захарова, Д. Е. Стюрина. - Социология и психология управления,2019-02-17. - Москва: Евразийский открытый институт, 2010. - 288 c. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-374-00425-0.

Методическая литература:

5. Пархоменко Н.А. Методические рекомендации для обучающихся по организации и проведению самостоятельной работы по дисциплине «Социология управления в профессиональной деятельности» для студентов специальности 38.05.02 Таможенное дело (специализация - Таможенное контроль). - Пятигорск: СКФУ, 2023. (электронная версия)

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины:

6. электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн» – www.biblioclub.ru;
7. электронная библиотечная система ЭБС «IPRbooks» - www.iprbookshop.ru;
8. «Фолиант» – http://catalog.ncstu.ru;
9. https://www.elibrary.ru - научная электронная библиотека e-Library
10. система анализа текстов на наличие заимствований (Антиплагиат) – susu.antiplagiat.ru.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Пятигорский институт (филиал) СКФУ

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОВЕДЕНИЮ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

по дисциплине «Социология управления в профессиональной сфере»
для студентов
специальности 38.05.02 – Таможенное дело
(Направленность (профиль) - Таможенное контроль)

Пятигорск, 2024

СОДЕРЖАНИЕ

Введение
1. Общая характеристика самостоятельной работы студента
2. План-график выполнения самостоятельной работы
3. Контрольные точки и виды отчетности по ним
4. Методические рекомендации по изучению теоретического материала
5. Методические рекомендации по работе с литературой
6. Методические рекомендации подготовке к «круглому столу»
7. Методические рекомендации по самостоятельному решению проблемных и ситуационных задач
8. Список рекомендуемой литературы

ВВЕДЕНИЕ

Дисциплина «Социология управления в профессиональной деятельности» призвана помочь студентам понять сущность социальных явлений, познать объективные зависимости между экономическими, социальными и духовными процессами в обществе.

Целью освоения дисциплины является формирование универсальной компетенции (УК-3) будущего специалиста по специальности 38.05.02 Таможенное дело (специализация - Таможенное контроль).

Задачи освоения дисциплины:

- овладение студентами общетеоретическими знаниями в области социологического изучения процессов управления в профессиональной деятельности;
- овладение навыками проведения социологического анализа систем управления и процессов управления;
- углубление знаний и активизация творческих способностей студентов в области изучения и исследования процессов управления;
- овладение необходимым понятийным аппаратом;
- формирование исследовательских навыков.

Место и роль дисциплины как составной части ступени высшего профессионального обучения определяется необходимостью развития у студентов навыков, необходимых для их будущей профессиональной деятельности.

В результате усвоения тем и разделов дисциплины «Социология управления в профессиональной деятельности», работы на практических занятиях у студентов должны сформироваться следующие компетенции:

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

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать: основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы, методы оценки эффективности командной работы

Уметь: проектировать межличностные и групповые коммуникации

Владеть: навыками определения и корректировки командной роли

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТА

Современные стандарты подготовки выпускников вузов предусматривают значительный объем внеаудиторной научной работы студентов. Освоение программы курса предполагает получение как теоретических знаний, так и формирование навыков практической работы. Поэтому самостоятельная работа в рамках курса ориентирована как на теоретический, так и на практический аспект.

Самостоятельная работа студентов – важнейшая составная часть занятий, необходимая для полного усвоения программы курса.

Целью самостоятельной работы является закрепление и углубление знаний, полученных студентами на лекциях, подготовке к текущим практическим занятиям, промежуточным формам контроля знаний и к итоговому контролю.

Дидактические цели самостоятельных занятий:

- формирование профессиональных умений;
- формирование умений и навыков самостоятельного умственного труда;
- мотивирование регулярной целенаправленной работы по освоениюспециальности;
- развитие самостоятельности мышления;
- формирование убежденности, волевых черт характера, способностик самоорганизации;
- овладение технологическим учебным инструментом.

Самостоятельная работа включает те разделы курса, которые не получили достаточного освещения на лекциях по причине ограниченности лекционного времени и большого объема изучаемого материала.

Методическое обеспечение самостоятельной работы дисциплине состоит из:

1) Определения учебных вопросов, которые студенты должны изучитьсамостоятельно;

2) Подбора необходимой учебной литературы, обязательной для проработки и изучения;

3) Поиска дополнительной научной литературы, к которой студенты могут обращаться по желанию, если у них возникает интерес в данной теме;

4) Определения контрольных вопросов, позволяющих студентам самостоятельно проверить качество полученных знаний;

5) Организации консультаций преподавателя со студентами для разъяснения вопросов, вызвавших у студентов затруднения при самостоятельном освоении учебного материала.

Самостоятельная работа студента – это особым образом организованная деятельность, включающая в свою структуру такие компоненты, как:

- уяснение цели и поставленной учебной задачи;

- четкое и системное планирование самостоятельной работы;
- поиск необходимой учебной и научной информации;
- освоение собственной информации и ее логическая переработка;
- использование методов исследовательской, научно-исследовательской работы для решения поставленных задач;
- выработка собственной позиции по поводу полученной задачи;
- представление, обоснование и защита полученного решения;
- проведение самоанализа и самоконтроля.

Виды самостоятельных работ по учебной дисциплине:

• работа с понятийным аппаратом;
• поисковая работа с различными источниками;
• составление аннотированного списка литературы по проблеме;
• самостоятельное решение проблемных и ситуационных задач;
• подготовка сообщения к круглому столу.

Контроль знаний студентов включает формы текущего и итогового контроля. Текущий контроль осуществляется в процессе изучения курса и включает в себя оценку работы студентов на практических занятиях (дискуссии, заполнение и анализ таблиц, подготовка и проведение мини-исследований), а также подготовку домашнего задания.

2. ПЛАН-ГРАФИК ВЫПОЛНЕНИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Коды реализуемых компетенций, индикатора(ов)	Вид деятельности студентов	Средства и технологии оценки	Обьем часов, в том числе (астр.)		
			СРС	Контактная работа с преподавателем	Всего
2 семестр ОФО					
УК-3	Самостоятельное изучение литературы	Собеседование	10	10	20
	Самостоятельное решение проблемных и ситуационных задач	Письменный отчет о решении проблемных и ситуационных задач	2,5	2,5	5
	Подготовка сообщения к круглому столу	Собеседование	10	10	20
Итого за 2 семестр			**22,5**	**22,5**	**45**

Коды реализуемых компетенций, индикатора(ов)	Вид деятельности студентов	Средства и технологии оценки	Обьем часов, в том числе (астр.)		
			СРС	Контактная работа с преподавателем	Всего
2 семестр ЗФО					
УК-3	Самостоятельное изучение литературы	Собеседование	34	12,5	46,5

	Подготовка сообщения к круглому столу	Собеседование	20	10	30
		Итого за 2 семестр	**54**	**22,5**	**76,5**

3. КОНТРОЛЬНЫЕ ТОЧКИ И ВИДЫ ОТЧЕТНОСТИ ПО НИМ

№ п/п	Вид деятельности студентов	Сроки выполнения	Количество баллов
2 семестр			
1	Контрольная точка № 1 (Выполнение заданий, предусмотренных практическими занятиями № 1-8)	8-я неделя семестра	25
2	Контрольная точка № 2 (Выполнение заданий, предусмотренных практическими занятиями № 9-16)	16-я неделя семестра	30
	Итого за 2 семестр		**55**

Рейтинговая система оценки знаний студентов ЗФО не предусмотрена.

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИЗУЧЕНИЮ ТЕОРЕТИЧЕСКОГО МАТЕРИАЛА

Лекционные занятия, проводимые в интерактивной форме, предполагают совместное обсуждение методологических и теоретических положений учебного курса, отработку умения работать с научной литературой, анализируя и обобщая социологические факты, личные примеры и предложенные ситуации. Цель таких занятий – усвоение системы теоретических знаний по основным разделам науки. Для этого по каждому занятию указана литература, непосредственно относящаяся к содержанию темы. С помощью нее студент заранее готовится к занятию по предложенному плану с тем, чтобы в ходе лекции участвовать в коллективном анализе различных подходов к категориям и проблемам социологии, в формулировании дефиниций и в научном обосновании собственных позиций по проблемам. Подготовка к лекционным занятиям предусматривает ознакомление с основными положениями по теме, усвоение нормативной лексики, предложенной к разделу через критическую работу с литературой и научными социологическими текстами. Данная работа необходима студенту для ведения научной дискуссии на занятии.

Работа с конспектом лекций

Просмотрите конспект сразу после занятий. Отметьте материал конспекта лекций, который вызывает затруднения для понимания. Попытайтесь найти ответы на затруднительные вопросы, используя предлагаемую литературу. Если самостоятельно не удалось разобраться в материале, сформулируйте вопросы и обратитесь на текущей консультации или на ближайшей лекции за помощью к преподавателю.

Каждую неделю отводите время для повторения пройденного материала, проверяя свои знания, умения и навыки по контрольным

вопросам и тестам.

Практические занятия

На первом занятии получите у преподавателя задания по курсу, планы подготовки к практическим занятиям. Обзаведитесь всем необходимым методическим обеспечением.

Перед практическим занятием изучите теорию вопроса, предполагаемого к исследованию, ознакомьтесь с опытом других исследователей в этом направлении, подготовьте протокол проведения работы, в который занесите:

- название работы; цель работы; ход работы.

Целью практических занятий является:

- закрепление методов приложения теории к решению практических задач анализа и синтеза социологического знания;
- проверка уровня понимания студентами вопросов, рассмотренных на лекциях и по учебной литературе, степени и качества усвоения материала студентами;
- обучение навыкам освоения методики эксперимента и работы с нормативно-справочной литературой;
- восполнение пробелов в пройденной теоретической части курса и оказание помощи в его усвоении.

При подготовке к практическому занятию сначала следует прочесть конспект лекций по теме занятия, затем изучить учебную и справочную литературу (учебник, учебные пособия, словари, энциклопедии), после чего –первоисточники.

Литературу необходимо конспектировать и давать сжатые письменные ответы на вопросы практического занятия. В них следует отразить содержание главных понятий и связь между ними, дать собственную оценку тем или иным концепциям, выявить связь изучаемого вопроса с современностью, с будущей профессиональной деятельностью. По неясным вопросам необходимо обращаться к преподавателю.

Текст выступления на занятии должен быть написан самим студентом (уже переработанный). Выступления, на которых студент ограничивается только чтением уже опубликованного текста, преподавателем не учитываются.

Преподаватель оценивает подготовку студента к практическому занятию по следующим критериям:

- Наличие конспектов, лекций;
- Понимание главных понятий, их связей;
- Умение мыслить самостоятельно, логично, последовательно, доказательно;
- Умение оценивать идеи, концепции, обосновывать свою теоретическую позицию, связывать теорию с практикой, приводить примеры,приводить аналогии.

На практические занятия выносятся узловые темы, запланированные в программе учебной дисциплины, освоение которых определяет качество

профессиональной подготовки будущих специалистов.
Цель занятия – формирование знаний по теме, развитие самостоятельности мышления и творческой активности обучающихся путем равноправного и активного их участия в обсуждении рассматриваемых вопросов.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАБОТЕ С ЛИТЕРАТУРОЙ

При изучении дисциплины у студентов должен вырабатываться рационально-критический подход к изучаемым проблемам и явлениям. Это включает понимание того, что со временем ряд информационных и теоретических материалов устаревает, требуя критического отношения. С другой стороны, каждый текущий вопрос имеет свою историю, которую тоже полезно знать. Каждое событие может иметь разные интерпретации, поэтому слова, сказанные много лет назад, могут иметь важное значение.

Чтобы понять содержание материала, нужно уметь его прочитывать. Начинать следует с предварительного просмотра, в ходе которого ознакомиться с названием работы, с аннотацией, оглавлением, предисловием. Часто замысел работы ясен уже при ознакомлении с ее названием. Но особенно интересен просмотр оглавления, в результате которого становится ясным развитие мысли автора. Неплохо было бы появившиеся при этом мысли зафиксировать на бумаге.

Просматривая текст оглавления, нужно остановиться на тех главах, которые представляют для вас особенный интерес, бегло ознакомиться с ними, составляя в общих чертах свое представление о них. Цель этого действия – найти места, относящиеся к искомой теме, определив при этом, что ценного в каждом из них.

Следующий этап – прочтение выделенных мест с фиксацией самых главных сведений. При этом надо четко и ясно осознавать цель чтения, постоянно держа ее перед собой: по какому вопросу нужна информация, для чего нужна, ее характер и т.д. необходимо менять режим чтения – от беглого вдумчивого – в зависимости от ценности информации, останавливаясь там, где это требуется для глубокого понимания текста.

Следует научиться определять структуру текста по соподчиненности его частей, учитывая взаимосвязь текста с рисунками, сносками, примечаниями и таблицами. Все это поможет пониманию текста при беглом ознакомлении с ним. Так вырабатывается способность при прочтении сразу понимать смысл и значение новой информации.

Многие книги и статьи имеют в своем аппарате списки литературы, которые дают возможность пополнить информационную осведомленность о дополнительной литературе по данному вопросу.

Отдельный этап прочтения – ведение записей прочитанного. Существует несколько видов записей: план, выписки, тезисы, аннотация,

резюме, конспект.

Планом удобно пользоваться при подготовке к устному выступлению по выбранной теме. Каждый пункт плана должен раскрывать одну из сторон избранной темы, а весь план должен охватывать ее целиком.

Тезисы предполагают сжатое изложение основных положений текста в форме утверждения или отрицания. Они являются более совершенной формой записей и представляют основу для дискуссии. К тому же их легко запомнить.

Аннотация – краткое изложение содержания – дает общее представление о работе.

Резюме кратко характеризует выводы, главные итоги произведения.

Конспект является наиболее распространенной формой ведения записей. Основную ткань конспекта составляют тезисы, дополненные доказательствами и рассуждениями. Конспект может быть текстуальным, свободным или тематическим. Текстуальный представляет собой цитатник с сохранение логики работы и структуры текста. Свободный конспект основан на изложении материала в том порядке, который боле удобен автору. В этом смысле конспект представляет собирание воедино мыслей, разбросанных по всей книге. Тематический конспект может быть составлен по нескольким источникам, где за основу берется тема, интерпретируемая по-разному.

Экономию времени дает использование при записях различного рода сокращений, аббревиатуры и т.д. многие используют для регистрации исследуемых тем систему карточек. Преимущество карточек в том, что тема там излагается очень сжато, и они очень удобны в использовании, т.к. их можно разложить на столе, перегруппировать и без труда найти искомую тему.

Работа с литературой

Для успешного освоения дисциплины, необходимо самостоятельно детально изучить представленные темы по рекомендуемым источникам информации:

№ п/п	Темы для самостоятельного изучения	Рекомендуемые источники информации (№ источника)			
		Основная	Дополни-тельная	Методи-ческая	Интернет-ресурсы
1	Тема 1. Социальное управление в обществе, его особенности и характеристики	1,2	1,2	1	1,2,3,4,5
2	Тема 2. Зарождение и основные этапы становления науки социального управления	1,2	1,2	1	1,2,3,4,5
3	Тема 3. Основные категории и модели социального управления	1,2	1,2	1	1,2,3,4,5
4	Тема 4. Среда управления	1,2	1,2	1	1,2,3,4,5
5	Тема 5. Управление в условиях агрессивной среды	1,2	1,2	1	1,2,3,4,5
6		1,2	1,2	1	1,2,3,4,5

	Тема 6. Группа в социальной организации				
7	Тема 7. Групповая динамика в малой группе	1,2	1,2	1	1,2,3,4,5
8	Тема 8. Сущность, типология и структура власти	1,2	1,2	1	1,2,3,4,5
9	Тема 9. Законы социального управления	1,2	1,2	1	1,2,3,4,5
10	Тема 10. Власть и социальный контроль	1,2	1,2	1	1,2,3,4,5
11	Тема 11. Организационная культура и ее влияние на организационную жизнь	1,2	1,2	1	1,2,3,4,5
12	Тема 12. Изучение и диагностика организационной культуры	1,2	1,2	1	1,2,3,4,5
13	Тема 13. Руководитель в системе управления	1,2	1,2	1	1,2,3,4,5
14	Тема 14. Мотивация персонала в организации	1,2	1,2	1	1,2,3,4,5
15	Тема 15. Особенности управления персоналом в России и за рубежом	1,2	1,2	1	1,2,3,4,5
16	Тема 16. Конфликты в управлении и управление конфликтами	1,2	1,2	1	1,2,3,4,5

6. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОДГОТОВКЕ К «КРУГЛОМУ СТОЛУ»

Так как занятие предусматривает проведение круглого стола, то необходимо:

– Знать материал темы проводимой дискуссии.

– Уметь подбирать дискуссионные проблемы.

– Владеть навыками участия в работе «круглого стола» (выдвиженияположения, его аргументация).

– Знать не только учебную, но и монографическую литературу по темезанятия, материалы научных периодических изданий.

– Знать методику подготовки и проведения «круглых столов» разныхвидов,

– Уметь разработать сценарий «круглого стола» и вступить в роли модератора «круглого стола».

– Владеть навыком анализа и обобщения позиций участников «круглого стола».

Перечень дискуссионных тем для круглого стола

Тема 2. Зарождение и основные этапы становления науки социального управления

1. Административная теория А. Файоля.
2. «Классическая» теория организаций.

3. Концепция управления М. Фоллетт.
4. Иерархическая теория потребностей А. Маслоу.
5. Двухфакторная теория мотивации Ф. Херцберга.
6. Теория стилей руководства Д. Макгрегора.
7. Теория "человеческих отношений". Э. Мэйо. Хоторнский эксперимент.
8. Развитие российской социологии управления в довоенный период.
9. Формирование социологии управления в послевоенный период.

Тема 11. Организационная культура и ее влияние на организационную жизнь

1. Культура как многоплановое понятие.
2. Модели взаимосвязей организационных культур и структур.
3. Особенности российской культуры.
4. Организационная культура. Типология Г. Хофштеда.
5. Типы организационных культур по Ч. Хэнди.
6. Типы культур, превалирующие в политике по А. Вилдавскому.

Тема 14. Мотивация персонала в организации

1. Иерархическая теория потребностей А. Маслоу.
2. выживания, принадлежности и роста К. Алдерфера.
3. Теория двух факторов Ф. Герцберга.
4. Теория трех потребностей Д. МакКлелланда.
5. Теория справедливости Дж. Адамса.
6. Теория Л. Портера — Э. Лоулера.

Критерии оценивания компетенций

Оценка «отлично» выставляется студенту, если в процессе проведения круглого стола студент показал умение ориентироваться в информационном пространстве; использовал при подготовке основную и дополнительную литературу; при ответе излагал материал грамотно и логически; умеет в полной мере аргументировать собственную точку зрения; наличие презентации к ответу на вопросы, согласованность выступления и презентационных форм. При этом отражается высокая сформированность компетенций УК-3. Студент способен понимать и использовать основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы, применять методы оценки эффективности командной работы, проектировать межличностные и групповые коммуникации, определять и корректировать командные роли в профессиональной деятельности.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если в процессе проведения круглого стола студент показал достаточное умение ориентироваться в информационном пространстве; использовал при подготовке только основную литературу; грамотно излагал материала при ответе; умеет аргументировать

собственную точку зрения; наличие презентации к ответу на вопросы. При этом отражается достаточная сформированность компетенций УК-3. Способен понимать и использовать основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы, применять методы оценки эффективности командной работы, проектировать межличностные и групповые коммуникации, определять и корректировать командные роли на среднем уровне.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если в процессе проведения круглого стола студент использовал при подготовке только основную литературу; излагал материал при ответе с незначительными неточностями и ошибками; отсутствуют умения аргументировать собственную точку зрения; отсутствует презентация к ответу на вопросы. При этом отражается низкая сформированность компетенций УК-3. Студент способен понимать и использовать основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы, применять методы оценки эффективности командной работы, проектировать межличностные и групповые коммуникации, определять и корректировать командные роли на минимальном уровне.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он в процессе проведения круглого стола излагал материал при ответе с существенными неточностями и ошибками; отсутствует умение аргументировать собственную точку зрения; отсутствует презентация к ответу на вопросы. При этом сформированность компетенций УК-3 не отражается. Студент не способен понимать и использовать основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы, применять методы оценки эффективности командной работы, проектировать межличностные и групповые коммуникации, определять и корректировать командные роли.

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО САМОСТОЯТЕЛЬНОМУ РЕШЕНИЮ ПРОБЛЕМНЫХ И СИТУАЦИОННЫХ ЗАДАЧ

Решение проблемных заданий является составной частью практического усвоения студентами дисциплины «Социология управления в профессиональной деятельности». Самостоятельному рассмотрению содержания задач студентом должна предшествовать определенная теоретическая подготовка и непременное ознакомление с соответствующими источниками.

По следующим темам на практических занятиях выполняются проблемные и ситуационные задачи в соответствии с рабочей программой дисциплины:

Тема 7. Групповая динамика в малой группе

Тема 13. Руководитель в системе управления

Тема 15. Особенности управления персоналом в России и за рубежом

Для ответа на задания базового уровня достаточно среднего уровня владения теоретическими знаниями по теме лекции, для ответа на задания повышенного уровня

требуются знания различных источников литературы, умение их анализировать и делать выводы.

По итогам решения проблемных и ситуационных задач необходимо тщательно проанализировать допущенные ошибки, рассмотреть вопросы о применении в целях закрепления полученных навыков и оптимального применения их на практике.

Методические указания по выполнению этих заданий представлены в «Методических указания по выполнению практических работ».

8. СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Основная литература:

1. Фененко, Ю.В. Социология управления. Электронный ресурс: учебник / Ю.В. Фененко. - Социология управления,2020-10-10. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 214 c. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-238-02151-5.

2. Белозор, Ф. И. Социология управления. Электронный ресурс: Учебное пособие / Ф. И. Белозор. - Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. - 559 c. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-4486-0441-6.

Дополнительная литература:

1. Данилова, И. А. Социология и психология управления. Электронный ресурс: Учебное пособие / И. А. Данилова, Р. Н. Нуриева. - Социология и психология управления,2020-02- 05. - Саратов: Научная книга, 2019. - 98 c. - Книга находится в премиумверсии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-9758-1781-5.

2. Захарова, Т. И. Социология и психология управления. Электронный ресурс: Учебное пособие / Т. И. Захарова, Д. Е. Стюрина. - Социология и психология управления, 2019-02-17. - Москва: Евразийский открытый институт, 2010. - 288 c. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-374-00425-0.

Методическая литература:

1. Пархоменко Н.А. Методические указания по выполнению практических работ по дисциплине «Социология управления в профессиональной деятельности» для студентов специальности 38.05.02 Таможенное дело (специализация - Таможенное контроль). - Пятигорск: СКФУ, 2023. (электронная версия)

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины:

1. электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн» – www.biblioclub.ru;
2. электронная библиотечная система ЭБС «IPRbooks» - www.iprbookshop.ru;
3. «Фолиант» – http://catalog.ncstu.ru;
4. https://www.elibrary.ru - научная электронная библиотека e-Library
5. система анализа текстов на наличие заимствований (Антиплагиат) – susu.antiplagiat.ru.