



НАРОДНАЯ УКРАИНСКАЯ АКАДЕМИЯ

СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

Методические рекомендации для студентов,
обучающихся по направлению подготовки
6.030101 – Социология
(кредитно-модульная система)

Издательство НУА

НАРОДНАЯ УКРАИНСКАЯ АКАДЕМИЯ

СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

Методические рекомендации для студентов,
обучающихся по направлению подготовки
6.030101 – Социология
(кредитно-модульная система)

Харьков
Издательство НУА
2012

УДК 331:316 (075.8)
ББК 60.561.1р30-2
С69

*Утверждено на заседании кафедры социологии
Народной украинской академии.
Протокол № 20 от 01.06.2012*

Автор-составитель *Е. Ю. Усик*
Рецензент д-р социол. наук *Е. А Подольская*

Навчально-методичний посібник складено для студентів-соціологів з урахуванням кредитно-модульної системи навчання. У курсі виділено логічно пов'язані між собою тематичні блоки (модулі). Посібник уміщує: тематичний план, форми контролю, критерії оцінки, програму курсу, список основної і додаткової літератури, плани семінарських занять, методичні рекомендації, теми рефератів, завдання для самостійної роботи, запитання для самоконтролю і словник ключових термінів.

С69 **Социология** управления : метод. рекомендации для студентов, обучающихся по направлению подготовки 6.030101 – Социология (кредит.-модул. система) / Нар. укр. акад., [каф. социологии ; авт.-сост. Е. Ю. Усик]. – 2-е изд. – Х. : Изд-во НУА, 2012. – 92 с.

Учебно-методическое пособие составлено для студентов-социологов с учетом кредитно-модульной системы обучения. В курсе выделены логически связанные между собой тематические блоки (модули). Пособие содержит: тематический план, формы контроля, критерии оценки, программу курса, список основной и дополнительной литературы, планы семинарских занятий, методические рекомендации, темы рефератов, задания для самостоятельной работы, вопросы для самоконтроля и словарь ключевых терминов.

УДК 331:316 (075.8)
ББК 60.561.1р30-2

© Народная украинская академия, 2012

ВВЕДЕНИЕ

Теоретический курс «Социология управления» разработан для студентов IV курса факультета «Социальный менеджмент». Он содержит в себе методологические аспекты и вопросы теоретико-прикладного характера. В курсе анализируется социальная сторона управления – взаимодействие между социальными общностями, группами и индивидами, которые выступают субъектами и объектами социального управления.

Курс «Социология управления» содержит в себе 4 содержательных модуля, в которых последовательно раскрывается сущность социального управления как теоретической дисциплины, системы взаимодействующих элементов, специфического вида профессиональной деятельности, социальной технологии. Логика курса просматривается через алгоритм управленческой деятельности, последовательно осуществляемые стадии управленческого цикла, который начинается с целеполагания, прогнозирования, продолжается на этапе принятия управленческого решения и планирования и завершается организационной работой по достижению конкретного результата. Таким образом, в данном курсе анализируются последовательно сменяющие друг друга функции управления и технологии их реализации с акцентом на социальной эффективности управленческой деятельности. Изучение социальных механизмов и закономерностей управленческой деятельности, управленческих отношений ориентировано на формирование целостного системного представления о науке и искусстве управления во всех сферах человеческой деятельности.

В курсе показано отличие социологии управления от менеджмента, являющегося своеобразной «инструкцией», пособием для решения прикладных задач, в то время как социология управления нацелена на обобщающие, концептуальные принципы, необходимые для применения во всех без исключения организациях и вне зависимости от конкретной ситуации.

Цель и задачи дисциплины

Цель курса – сформировать целостное, системное представление об управлении как социальном процессе, в ходе которого происходит взаимодействие общественных, групповых, частных интересов.

Задачи курса:

- определить объект и предмет социологии управления, ее структуру и содержание;
- проанализировать процесс возникновения, становления и развития социологии управления как самостоятельной дисциплины;
- рассмотреть специфику субъекта и объекта управления, управленческих отношений;
- раскрыть содержание управленческих функций с точки зрения их социальной значимости;

- изучить специфику разработки и применения социальных технологий в сфере управления;
- сформировать социологический подход к анализу процесса управления.

В результате изучения курса «Социология управления» *студенты должны знать:*

- основные категории и понятия социологии управления (социальное управление, власть, руководство, управленческие отношения, мотивация, управленческое решение, стиль руководства и др.), их эмпирическое содержание;
- этапы и тенденции развития отечественной и зарубежной социологии управления;
- специфику социально-управленческих отношений;
- социальное содержание, структуру управленческой деятельности;
- особенности применения социальных технологий в управлении;
- сущность социальных процессов в сфере управления.

Студенты должны уметь:

- анализировать проблемы, возникающие в процессе управления;
- исследовать социальные аспекты деятельности руководителя;
- применять социологические методики к анализу управленческой деятельности;
- выявлять факторы формирования стиля руководства;
- разрабатывать показатели эффективности управленческой деятельности;
- применять социологические методы для диагностики и решения социальных проблем управления.

МЕЖДИСЦИПЛИНАРНЫЕ СВЯЗИ

В данном курсе прослеживаются междисциплинарные связи с такими дисциплинами, как «Общая социологическая теория», «Методология и методы социологических исследований», «Социология конфликта», «Социология труда и трудовых коллективов», «Трудовое право», «Теория и практика менеджмента», «Социология личности», «Экономическая социология», «Охрана труда в отрасли», «Социология организаций», «Социально-экономические основы управления персоналом».

ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

В результате изучения дисциплины «Социология управления» у студента должны сформироваться такие компетенции:

Социально-личностные (КСЛ)

1. Организовывать собственную деятельность (КСЛ 01):

- 1.1. Определять цели и структуру собственной деятельности с учетом общественных, государственных и организационных интересов (КСЛ 01.1);
 - 1.2. Организовывать и контролировать собственное поведение для обеспечения гармоничных отношений с участниками совместной деятельности (КСЛ 01.2);
 - 1.3. Корректировать цели деятельности и ее структуру для повышения эффективности деятельности (КСЛ 01.3);
 - 1.4. Оценивать результаты собственной деятельности относительно достижения отдельных и общих целей деятельности (КСЛ 01.4).
2. Применять законы формальной логики в процессе интеллектуальной деятельности (КСЛ 08):
 - 2.1. С помощью формальных логических процедур анализировать имеющуюся информацию на предмет ее соответствия условиям необходимости и достаточности для обеспечения эффективной деятельности (КСЛ 08.1);
 - 2.2. С помощью формальных логических процедур проводить анализ имеющейся информации на предмет ее соответствия требованиям внутренней непротиворечивой (КСЛ 08.2);
 - 2.3. Аналитически мыслить, быть проницательным и объективным, стремиться к научным поискам оптимальных решений и творческого взаимодействия с заинтересованными лицами (КСЛ 08.3).

Обще-профессиональные (КОП)

1. Реализовывать научные и культурные достижения социологической науки в своей профессиональной деятельности (КОП 02):
 - 1.1. Использовать новейшие социологические знания в профессиональной практике (КОП 02.1);
 - 1.2. Осуществлять адаптацию социологических инструментов к условиям конкретного социального объекта (КОП 02.2);
 - 1.3. Осуществлять анализ социальной ситуации с использованием новейших социологических данных (КОП 02.3).
2. Обеспечивать адекватное развитие собственных профессиональных компетенций (КОП 03):
 - 2.1. Определять характер влияния уровня развития собственных познавательных процессов на эффективность выполнения профессиональных и социально-производственных заданий разного уровня сложности (КОП 03.1);
 - 2.2. Обнаруживать и использовать методы повышения уровня компетентности (КОП 03.2).

Специализированно-профессиональные (КСП)

1. Обеспечивать необходимый уровень индивидуальной подготовки в отрасли профессиональных знаний (КСП 01):
 - 1.1. Глубоко понимать суть и социальную значимость, основные задачи социолога в условиях современного общества (КСП 1.1);
 - 1.2. Получить целостную систему профессиональных знаний (КСП 1.2);

- 1.3. Ставить и решать задачи в области своей профессиональной компетенции (КСП 1.3).
2. На основе социологических, психологических, правовых и других знаний осуществлять комплекс мероприятий по управлению персоналом организации (КСП 03):
 - 2.1. На основе анализа результатов собственных наблюдений, используя процедуры социологического анализа, определять состояние и дееспособность трудового коллектива (КСП 3.1);
 - 2.2. Разрабатывать систему мотивации деятельности трудового коллектива (КСП 3.5).
3. Принимать адекватные решения в ситуациях, которые возникают в процессе деятельности, эффективно влиять на персонал (КСП 04):
 - 3.1. Проявлять компетентность, внимательность при проведении социологической работы (КСП 4.1);
 - 3.2. Придерживаться этики социолога, уважения к участникам социологической деятельности (КСП 4.2);
 - 3.3. Обеспечивать социальную защиту сотрудников, уметь защищать права своей организации и отдельной личности (КСП 4.3);
 - 3.4. Изучать субъекты конкретной деятельности и взаимоотношения между ними (КСП 4.4);
 - 3.5. Обнаруживать социальные проблемы и конфликтные ситуации, осуществлять профилактику их проявления (КСП 4.5).

ПРИНЦИПЫ ОРГАНИЗАЦИИ КУРСА И ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ СТУДЕНТОВ

Данное методическое пособие адаптировано для обучения по кредитно-модульной системе. Учебным планом предусмотрено проведение лекционных (34 часа) и семинарских (34 часа) занятий, а также самостоятельная (56 часов) и индивидуальная (56 часов) работа студентов, в процессе которой студенты изучают соответствующую литературу и результаты социологических исследований, выполняют индивидуальные задания.

Курс состоит из четырех тематических блоков (модулей), каждый из которых предполагает освоение определенного теоретического материала. По завершении изучения каждого модуля проводится промежуточный (модульный) контроль в форме тестирования и выполнения индивидуальных заданий.

По окончании изучения данного курса выставляется оценка в соответствии с заработанными студентом баллами. В общую сумму баллов входят баллы по каждому модулю. При подсчете баллов преподаватель учитывает все виды аудиторной и внеаудиторной (индивидуальной и самостоятельной) работы студентов в течение семестра. По каждому виду работы определяется минимальное и максимальное количество баллов, в которых отражается объем, качество и характер выполненной студентом работы.

Максимальный балл (соответствует оценке «отлично») присуждается студенту, если он показал глубокие знания, излагает самостоятельные, научно обоснованные суждения по предмету; реализует творческий подход к решению проблем управления, основанный на глубоком овладении предметом социологии управления; аргументирует свою точку зрения; проявляет научный и практический интерес к дисциплине «Социология управления».

Средний балл (соответствует оценке «хорошо») присуждается студенту, если он показал хорошее знание предмета социологии управления, владеет понятийным аппаратом, умеет применять теоретические знания к анализу управленческой деятельности.

Минимальный балл (соответствует оценке «удовлетворительно») засчитывается за выполнение заданий репродуктивного характера. При этом студент должен показать такой уровень овладения основными понятиями курса и методами исследования социальных явлений и процессов, при котором он может описать эти явления, но не всегда может их объяснить.

Если студент не выполнил задание, не ответил на поставленный вопрос, плохо владеет понятийным аппаратом, не освоил материал изучаемой темы, баллы не начисляются.

Пропуск семинарского занятия студент должен отработать, выполнив задания для самостоятельной работы по данной теме в письменной форме. Допуск к экзамену как форме итогового контроля по курсу осуществляется при наличии баллов за все темы семинарских занятий, индивидуальные задания и модульные контроли.

РЕЙТИНГОВАЯ СИСТЕМА ПО КУРСУ

В ходе изучения курса студенты получают баллы по следующей схеме:

№ п/п	Виды работы	Максимальное количество баллов	Количество данного вида работы	Общее количество баллов
1	Работа на семинарском занятии	2	15	30
2	Выполнение индивидуальных заданий	5	2	10
3	Модульный контроль (тестирование)	5	4	20
4	Письменная работа	5	2	10
5	Итоговый контроль (экзамен)	30	1	30
	Всего			100

В ходе изучения курса «Социология управления» студенты могут вы-

полнять по заданию преподавателя, а также по собственному выбору следующие виды работ:

№ п/п	Аудиторная работа	Баллы	Внеаудиторная работа	Баллы
1.	Выступление на семинаре Работа в малых группах	2	Составление схем и опорных конспектов по самостоятельно изучаемой теме	1–2
2.	Дополнения и вопросы на семинаре	1	Поиск и аннотирование новейших научных публикаций	2
3.	Участие в дискуссии	2	Индивидуальное задание	5
4.	Защита реферата	2	Задания для самостоятельной работы	2
5.	Решение тестовых заданий (модульный контроль)	5	Подготовка презентаций по изучаемой теме (10слайдов)	2
6.	Письменная работа	5	Научная публикация по теме курса	10

По итогам работы студента выставляется оценка в соответствии со следующей шкалой оценивания:

<i>По шкале ECTS</i>	<i>Характеристика по национальной шкале</i>	<i>По национальной шкале</i>	<i>По шкале ХГУ «НУА»</i>
А	ОТЛИЧНО – отличное освоение материала, его овладение с незначительными неточностями	5 отлично	85–100
В	ОЧЕНЬ ХОРОШО – овладение материалом на уровне значительно выше среднего с отдельными ошибками	4 хорошо	75–84
С	ХОРОШО – в целом курс освоен, но имеются некоторые слабые места	4 хорошо	65–74

D	УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО – курс освоен неплохо, но со значительным количеством недостатков	3 удовлетворительно	57–64
E	ДОСТАТОЧНО – усвоение материала соответствует минимальным требованиям	3 удовлетворительно	50–56
FX	НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО – знания не удовлетворяют минимальных требований, нужно поработать, прежде чем пересдать	2 неудовлетворительно	25–49
F	НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО – необходима серьезная дальнейшая работа, обязательно повторное прослушивание курса	2 неудовлетворительно	0–24

КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНОГО УЧЕБНОГО ПЛАНА СТУДЕНТА

Знания, полученные студентом по конкретной теме в рамках данного учебного курса, контролируются посредством: работы на семинарских занятиях (выступления с сообщениями, докладами, рефератами, участие в дискуссиях и др.); выполнение заданий для самостоятельной работы; составление опорных схем и конспектов по самостоятельно изучаемым темам.

Знания, полученные студентом по конкретному модулю в рамках курса, контролируются посредством выполнения тестовых заданий, письменной контрольной работы (или индивидуального задания) на последнем семинарском занятии модуля.

Знания, полученные студентом по всему курсу, контролируются посредством экзамена. Экзамен осуществляется в устной форме и предполагает ответы студентов на вопросы. К экзамену допускаются студенты, набравшие по всем видам работ не менее 50 баллов рейтинговой системы курса, при условии отработки всех заданий по каждому модулю учебной дисциплины.

ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН КУРСА

№ п/п	Наименование темы	Количество часов		
		Лекции	Семинары	Сам./ инд. работа
Модуль I	<i>Теория и история социального управления</i>	6	6	14/14
1.	История управленческой социальной мысли	2	2	4/4
2.	Социология управления как специальная социологическая теория	2	2	4/4
3.	Законы и принципы социального управления	2	2	6/6
Модуль II	<i>Социальное управление как система</i>	10	10	14/14
4.	Сущность, содержание, структурные элементы системы социального управления	2	2	3/3
5.	Руководитель как субъект управления: стили и методы управления	4	4	4/4
6.	Социально-управленческие отношения: специфика и содержание	2	2	3/3
7.	Культура управления	2	2	4/4
Модуль III	<i>Управление как вид деятельности</i>	8	10	14/14
8.	Прогнозирование и планирование в социальном управлении	2	2	4/4
9.	Мотивация управленческой деятельности	2	4	6/6
10.	Социальный контроль и эффективность управления	4	4	4/4
Модуль IV	<i>Управление как социальная технология</i>	10	8	14/14
11.	Социальные технологии в управлении. Технология управленческого цикла	4	2	4/4
12.	Технология выработки и реализации управленческого решения	4	4	6/6
13.	Технология управленческого консультирования	2	2	4/4
	Всего:	34	34	56/56

ПРОГРАММА КУРСА

Модуль I. Теория и история социального управления

Тема 1. История управленческой социальной мысли

Ранние теории управления. Социально-философские идеи в работах древнегреческих и средневековых мыслителей. Социально-политические концепции управления в эпоху Нового времени.

Социально-экономические условия выделения управления как специфического вида деятельности на крупных промышленных предприятиях США и Европы в конце XIX века. Концепция «научного управления» Ф. Тейлора (1856–1915). Формирование «классической школы управления» в США и Европе (Ф. Гилберт, Г. Эмерсон) – 90-е гг. XIX и нач. XX вв.

«Административная школа управления». Вклад А. Файоля (1841–1925) в развитие теории управления. Функции и принципы управления по Файолю. Идеальный тип административного управления М. Вебера. Принципы иерархии в управлении, формальная организация управления по Веберу.

Эмпирические социологические исследования неформальных отношений в области управления (П. Блау, Ч. Бернанд, Э. Мейо, Р. Мертон). Теория «человеческих отношений» Э. Мейо (1880–1949), Хоуторнские эксперименты (1924–1932 гг.). Концепции мотивации (А. Маслоу, Д. Мак-Грегор) – 40–60 гг. XX в.

Структурно-функциональный анализ процесса управления (Т. Парсонс и Р. Мертон) – 60–70 гг. XX в.

Новейшие управленческие концепции. Системный подход в управлении (Дж. Форрестор, Г. Саймон): противоречивость его применения. Ситуационная теория управления (Д. Вудворд, П. Лоуренс). Методологическая основа сравнительного подхода. Концепция приспособления форм и методов управления к достижению целей фирмы.

Современные тенденции в методологии управления. Основные черты и социальная направленность концепции «организационного развития». Программно-целевой и комплексный подход.

Новейшие концепции менеджмента, их реализация в практике управления. Особенности управления рыночными системами. Принципы эффективного рыночного регулирования. Новые подходы к организации процесса управления в современной Украине.

Тема 2. Социология управления как специальная социологическая теория

Понятие управления. Управление как специфический социальный феномен. Процесс управления. Управленческая деятельность, ее сущность.

Социология управления как отрасль социологического знания. Предмет, объект исследования в социологии управления, проблематика и аспекты изучения. Основные категории в социологии управления. Управление и власть. По-

нятие лидерства, руководства, подчинения. Соотношение понятий «управление», «менеджмент», «социальное управление», «руководство».

Цель и задачи управления. Социальный аспект управления.

Цель и задачи социологического изучения процесса управления. Функции социологии управления.

Связь социологии управления с отраслевыми социологическими теориями и другими науками об управлении. Специфика социологического подхода к изучению процесса управления.

Тема 3. Законы и принципы социального управления

Специфика социального управления в обществе, которое является самоуправляемой социальной системой. Понятие, сущность и назначение законов и принципов в управлении. Взаимосвязь законов, закономерностей и принципов социального управления.

Объективные законы социального управления. Общий закон социального управления. Закон «необходимого разнообразия», границы управляющего воздействия. Сочетание целенаправленного управления и стихийной саморегуляции в обществе. Закон разделения ветвей власти и субъектов управления. Закон системной формы организации управления. Закон саморазвития системы управления.

Принципы социального управления. Проблемы реализации принципов управления в практической деятельности. Новые принципы управления, их сущность и содержание.

Понятие и сущность механизма управления, его структура. Экономическая, организационная, социально-культурная компонента в механизме управления. Основные процедуры в механизме управления.

Модуль II. Социальное управление как система

Тема 4. Сущность, содержание, структурные элементы системы социального управления

Понятие системы управления. Особенности социальных систем и управления ими. Структура процесса управления, основные элементы. Деятельностная структура управления. Субъект и объект в структуре социального управления. Субъект управления – управляющая подсистема, носитель управляющего воздействия. Объект управления – управляемая подсистема, на которую направлены все виды управленческого воздействия.

Типология объектов управления. Структурный и функциональный объект управления. Основные характеристики организации как объекта управления. Уровни управления по Т. Парсонсу: институциональный (стратегическое управление), управленческий (функциональное управление), технический (операционное управление).

Организационная структура как характеристика системы управления – степень ее упорядоченности. Совокупность уровней и звеньев управления. Порядок взаимодействия между подразделениями. Связи между звеньями (горизонтальные, функциональные) и уровнями (вертикальные, линейные).

Линейные, функциональные и смешанные структуры (линейно-функциональные): преимущества и недостатки. Характеристика дивизиональных структур (отделенческих) управления. Принципы выделения дивизионов. Проектные и матричные структуры: специфика и условия применения.

Тема 5. Руководитель как субъект управления: стили и методы управления

Особенности деятельности менеджера, руководителя. Характер и содержание деятельности субъекта управления. Основные требования к личностным и профессиональным качествам руководителя (менеджера).

Соотношение понятий: руководитель, менеджер, управляющий. Власть руководителя, полномочия и функции. Формы власти. Содержание функций управления, их двуединая природа. Социальные функции руководителя: ориентация на дело и забота о людях.

Понятие о формах и методах управления. Классификация форм и методов управленческого воздействия. Современные научные методы управления. Метод моделирования. Метод прогнозирования. Метод экспертных оценок. Административные, экономические и социально-психологические методы управления. Методические приемы выполнения управленческих функций.

Понятие и классификация стилей управления. Эффективность и целесообразность различных стилей управления. Выбор управленческих приоритетов. Ситуационный подход к оценке стилей управления. Основные модели управленческого взаимодействия. Влияние стиля управленческой деятельности на принятие управленческого решения. Методики диагностики стиля управления руководителя.

Тема 6. Социально-управленческие отношения: специфика и содержание

Система управление как совокупность социальных отношений. Сущность и типология социальных отношений. Социальная зависимость. Отношения власти, господства и подчинения. Типология политического господства по Веберу.

Управленческие отношения в системе социальных отношений. Сущность и содержание, основные принципы управленческих отношений. Диалектика объективного и субъективного в управленческих отношениях. Характер управленческих отношений. Социальная направленность управленческих отношений.

Виды управленческих отношений, их содержание. Типы управленческих отношений между субъектами управления: служебные, функциональные, технические, информационные, специализированные, иерархические. Социально-управленческие отношения между руководителем и подчиненными: бюрократические, патерналистские, фратерналистские, партнерские.

Законы формирования и регулирования управленческих отношений.

Тема 7. Культура управления

Понятие культуры управления, ее элементы и подсистемы. Культура управленческой деятельности и профессиональная культура. Культура личности руководителя. Организационная культура как фактор управленческой деятельности.

Ценности и нормы в системе управленческой деятельности. Влияние ценностей на стиль управления.

Отличия национальных культур в сфере управления: дистанция власти, индивидуализм, гендерные отличия, отношение к риску.

Факторы, влияющие на культуру управления. Принципы организационной культуры. Взаимосвязь культуры организации и управления. Основные признаки уровня культуры управления.

Культура делового общения. Личностные и профессиональные качества в культуре делового общения.

Модуль III. Управление как вид деятельности

Тема 8. Прогнозирование и планирование в социальном управлении

Социальное прогнозирование как метод научного познания. Задачи и практическая ценность социального прогнозирования. Предвидение и социальный прогноз как составляющие процесса прогнозирования.

Функции социального прогноза. Виды социального прогнозирования: поисковое и нормативное прогнозирование. Этапы и методы прогнозирования. Количественные и качественные методы прогнозирования. Требования к разработке прогноза.

Социальное планирование в системе социального управления. Различие и взаимосвязь социального планирования и прогнозирования. Формы и методы социального планирования. Этапы разработки плана. Принципы планирования. Функции планирования. Тактическое и стратегическое планирование.

Социальная программа: содержание и назначение. Социальная проблема как объект программирования. Формы и методы социального программирования. Алгоритм социального программирования.

Тема 9. Мотивация управленческой деятельности

Понятие мотивации и стимулирования в социологии. Соотношение понятий «мотив» – «стимул», «мотивация» – «стимулирование». Различные подходы к определению понятий «мотивация» и «стимулирование».

Мотивационная структура личности, ее основные элементы: потребности, интересы, цели, ценности. Природа мотивации. Основные функции мотивов.

Трудовая мотивация. Критерии и виды мотивов. Классификация мотивов. Признаки мотивирующей организации труда.

Развитие теории мотивации: первоначальные концепции. Современные теории мотивации: содержательные и процессуальные. Их достоинства и недостатки.

Мотивация управленческой деятельности руководителя. Приоритеты управленческого поведения.

Основные этапы формирования базовой трудовой мотивации работников. Виды и методы стимулирования. Основные принципы стимулирования труда. Социологический подход к трудовому стимулированию.

Тема 10. Социальный контроль и эффективность управления

Понятие и содержание социального контроля. Способы осуществления социального контроля: воспитание и социализация, принуждение, ответственность. Механизм и функции социального контроля.

Виды контроля в системе управления. Цели, показатели и критерии управления. Понятие и оценка эффективности работы предприятия и управленческой деятельности. Критерии и показатели эффективности.

Результаты управления (конечные и промежуточные, прямые и косвенные). Комплексный подход к оценке результатов управления. Соотношение экономической и социальной эффективности управления.

Условия эффективности управления. Критерии общей социальной эффективности управления. Методы оценки эффективности управления. Показатели социальной эффективности управления предприятием: текучесть кадров, уровень трудовой дисциплины, надежность работы персонала, производительность труда и т. д.

Социологические методы в оценке социальной эффективности управления.

Модуль IV. Управление как социальная технология

Тема 11. Социальные технологии в управлении. Технология управленческого цикла

Понятие и виды социальных технологий в управлении. Задачи социальных технологий в управлении. Специальные и прикладные социальные технологии. Макротехнологии, мезотехнологии, микротехнологии и технологии самоорганизации. Понятие гуманитарной управленческой технологии, ее функции и элементы.

Технология управленческого цикла. Понятие и характеристика управленческого цикла. Цикличность процесса управления. Абстрактная модель управленческого цикла. Алгоритм социального управления. Особенности управленческого цикла в социальной системе.

Основные этапы управленческого цикла: целевой, описательный, предписательный, реализационный, ретроспективный. Информационный, логико-мыслительный, организационный цикл в технологии управления.

Этапы информационного цикла в процессе управления. Основные требования к информационному процессу управления. Понятие информационной управленческой системы. Новейшие информационные технологии в управлении. Техническое обеспечение управленческих технологий и его значение в оптимизации процесса управления.

Тема 12. Технология выработки и реализации управленческого решения

Понятие и сущность управленческого решения. Структура и технология подготовки управленческого решения. Классификация управленческих решений. Этапы выработки и принятия управленческого решения. Критерии выбора вариантов управленческого решения.

Особенности процесса принятия управленческого решения. Критерии эффективности управленческого решения. Условия реализации управленческого решения. Объективные (внешние) факторы эффективности управленческого решения. Субъективные (внутренние) факторы эффективности управленческого решения.

Ограничения деятельности по принятию управленческого решения. Мотивы принятия управленческого решения. Мотивационные типы руководителей.

Организация выполнения управленческих задач, нормирование и корректировка деятельности исполнителей. Методы организации выполнения управленческих решений. Деятельность руководителя в процессе выполнения управленческих решений. Контроль выполнения управленческих решений.

Тема 13. Технология управленческого консультирования

История и практика управленческого консультирования: отечественный и зарубежный опыт. Управленческое консультирование как форма рационализации управления организацией.

Специфика управленческого консультирования. Цели, функции, виды и формы управленческого консультирования.

Принципы управленческого консультирования. Этапы организации управленческого консультирования.

Основные методы консультирования. Методы диагностики. Методы обработки и анализа информации. Методы определения приоритетов проблем в управленческом консультировании. Методы разработки решений. Оценка эффективности управленческого консультирования.

Основные требования к консультанту в организации.

ОБЩИЕ МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОДГОТОВКЕ К СЕМИНАРСКИМ ЗАНЯТИЯМ И ОРГАНИЗАЦИИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Учебной программой предусмотрены лекционные занятия (34 часа), семинарские и практические занятия (34 часа), а также самостоятельная работа студентов (56 часов). На семинарских занятиях студенты выполняют следующие виды работы:

- обсуждают теоретические вопросы курса;
- решают практические задачи;
- анализируют конкретные ситуации;
- защищают и рецензируют рефераты.

Самостоятельная работа студентов включает:

- изучение теоретического материала;
- подготовку к семинарским занятиям;
- выполнение практических заданий;
- анализ научной литературы.

Контроль и оценка знаний, навыков и умений студентов осуществляется на семинарских и практических занятиях, индивидуальных и групповых консультациях, а также на экзамене. *Формы отчетности* могут быть следующие:

- устный ответ на семинарском или индивидуальном занятии;
- письменная работа теоретического или практического характера;
- составление опорного конспекта, схемы или таблицы на основе самостоятельного изучения теоретического материала;
- письменное анонсирование или рецензирование научных публикаций;
- выполнение тестовых заданий.

В случае пропуска аудиторных занятий студент выполняет индивидуальные задания и сдает их преподавателю, прорабатывает теоретический материал на индивидуальных консультациях с преподавателем.

При изучении каждой темы (модуля) и подготовке к семинарским занятиям студент должен ориентироваться на количество баллов, указанное в плане, и выполнять предлагаемые преподавателем виды работ. Студент, таким образом, имеет возможность самостоятельно планировать свою работу по освоению дисциплины, осуществлять самоконтроль своей успеваемости и корректировать полученные результаты.

При подготовке к семинарским занятиям, к различным формам контроля знаний рекомендуется изучить основные термины и категории дисциплины, а также соответствующие разделы базового учебника (см. «Список литературы»). Самопроверку знаний студент может сделать по контрольным вопросам, представленным в данном методическом пособии.

На первых занятиях преподаватель осуществляет *предварительный контроль* в форме блиц опроса, тестирования, собеседования, направленный на выявление уровня знаний студента в области общей социологии, методологии и методики социологических исследований, необходимых для изучения курса «Социология управления».

Текущий контроль осуществляется на семинарских и практических занятиях, в индивидуальной работе преподавателя со студентом. Эта форма контроля направлена на выявление «проблемных зон» в ходе освоения дисциплины и предполагает проведение дополнительных консультаций (индивидуальных и групповых). По результатам текущего контроля преподаватель дает студенту необходимые рекомендации по самостоятельной работе.

Промежуточный контроль проводится в середине и в конце учебного семестра в форме зачетов по каждому модулю изучаемого курса. Такой зачет предполагает суммирование набранных студентом баллов и отработку задолженностей по каждой теме.

Итоговый контроль может осуществляться как на экзамене, так и до него – по результатам промежуточного контроля, по сумме баллов, набранных студентом в ходе изучения дисциплины. Эта форма контроля направлена на выявление уровня овладения теоретическими знаниями, навыками социологического анализа управленческой деятельности, умения применять социологические методы в диагностике социальных проблем управления в организации. Итоговый балл преподаватель переводит в пятибалльную систему в соответствии с принятыми нормативами (см. «Введение»).

ПЛАНЫ СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ И МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИЗУЧЕНИЮ КУРСА

Модуль I. Теория и история социального управления

Методические рекомендации по изучению модуля I

Целью изучения данного тематического блока является формирование у студентов теоретических представлений о процессе социального управления и определение социологического подхода к анализу проблем управления. Достижению этой цели служат следующие *задачи*:

- 1) характеристика управления как специфического социального феномена;
- 2) анализ развития школ и концепций управления;
- 3) изучение новейших подходов к управлению и современных тенденций;
- 4) рассмотрение особенностей управления предприятием в условиях рынка;
- 5) определение объекта и предмета социологии управления;
- 6) раскрытие сущности законов и принципов социального управления;
- 7) выявление закономерностей механизма управления.

Изучение данного модуля следует начать с определения понятий «управление», «социальное управление», «процесс управления». Необходимо подчеркнуть особенности управления в социальных системах, в отличие от других систем (технических, биологических и т. п.), и определить специфику управления как социального феномена.

Далее необходимо проанализировать исторический процесс развития идей и концепция об управлении, обусловленный социальными, экономическими, политическими, культурными факторами. Важно выделить основные этапы развития теории управления, выявить как внутреннюю логику этого процесса, так и его связь с практическими потребностями в сфере управления. Характеризуя каждый из этапов развития управленческой мысли, следует отметить основные концепции и подходы, их особенности, научную и практическую ценность. Необходимо также отметить личный вклад наиболее авторитетных теоретиков управления. Кроме этого, рекомендуется определить степень влияния разных наук на становление теории управления на каждом из этапов, в частности, влияние социологических концепций (М. Вебера, Т. Парсонса, Р. Мертона, П. Сорокина, Э. Дюркгейма, Т. Веблена и др.).

Важно также рассмотреть специфику процесса управления в современном обществе, в котором рыночные механизмы сочетаются с государственным регулированием. Следует изучить функции государственного управления, его основные сферы и уровни, определить особенности государственного управления в Украине.

Новые подходы к организации процесса управления нужно рассмотреть также на уровне организации (предприятия, учреждения), описать условия

функционирования современных организаций, сравнить эти условия с условиями плановой экономики, традиционного общества. Исходя из этих условий, нужно сформулировать основные принципы эффективности современных предприятий.

Характеристику процесса управления современными предприятиями следует дополнить анализом проблем, связанных с внедрением инноваций, – восприятия нововведений, сопротивления изменениям, – выделить социальные аспекты, факторы и последствия. Необходимо рассмотреть подходы к решению этих проблем, концепцию управления нововведениями, систему управления рисками.

Далее рекомендуется сформулировать объект и предмет социологии управления, выделить те аспекты процесса управления, которые составляют предметную область социологических исследований. Чтобы уяснить специфику социологического анализа процессов управления, необходимо сравнить предметные области и методы анализа социологии и других наук, изучающих вопросы управления (например, психологии управления, теории менеджмента, теории организации, политологии и др.). Также следует рассмотреть взаимосвязь социологии управления с другими социологическими дисциплинами (социология организаций, социология труда, социология личности, социология конфликта и др.) с целью установления межпредметных связей.

Для уточнения предмета социологии управления рекомендуется рассмотреть и сравнить понятия «управление», «руководство», «менеджмент» и «управляющий», «руководитель», «менеджер», используя различную учебную, научную и справочную литературу. На основе такого сравнительного анализа полезно составление схем, отражающих общие и специфические черты, взаимосвязь понятий и область их применения.

Ознакомившись с научными концепциями управления и проблематикой социологии управления, необходимо изучить и усвоить основные законы и принципы социального управления, составляющие его научную основу. Прежде всего, нужно определить понятия «закон», «закономерность», «принцип», специфику их проявления в социальной системе, а также роль в практике управления.

Далее следует рассмотреть основные законы социального управления, их содержание и формы проявления. Необходимо изучить принципы управления, разработанные на базе известных в науке законов и закономерностей, сравнить классические принципы (Ф. Тейлор, Г. Форд, Г. Эмерсон, А. Файоль) и современные, принципы управления социалистическим предприятием и новые, рыночные принципы, раскрыть их содержание и значение для процесса управления.

Важным элементом теории управления является анализ механизма социального управления. Необходимо рассмотреть его сущность, структуру, основные компоненты и процедуры. Следует уяснить, что действие механизма управления основано на объективных законах и имеет свою специфику в социальных системах.

Подводя итоги изучения данного раздела, необходимо определить специфику социологического видения, анализа и интерпретации проблем, связанных с процессом управления, охарактеризовать управление как социальный процесс. Важно понимать роль социологии в изучении и решении этих проблем, возможности использования результатов социологических исследований в практике управления, внедрения рекомендаций социологов по повышению эффективности управления в организации.

Тема 1. История управленческой социальной мысли

1. Научное управление и «классическая» школа.
2. Вклад Э. Дюркгейма, В. Парето, М. Вебера в развитие социологии управления.
3. Основные идеи школы «человеческих отношений».
4. Поведенческое направление, теории мотивации.
5. Теория социальных систем и количественный подход к управлению.

Темы рефератов

1. Системный и ситуационный подходы в теории управления.
2. Бюрократическая модель управления М. Вебера.
3. Проблемы возникновения и развития управленческой мысли.
4. Современные концепции управления: состояние и перспективы развития.
5. Задачи управления нововведениями в организации.

Вопросы для самоконтроля

1. В чем состоит вклад Ф. Тейлора в развитие науки об управлении?
2. Какова сущность «административной школы управления», основанной А. Файолем?
3. В чем заключается специфика «идеального типа» административного управления по М. Веберу?
4. Каковы управленческие идеи школы «человеческих отношений»?
5. Каково значение Хоуторнских экспериментов для развития теории и практики управления?
6. Какую роль в развитии научного управления сыграли мотивационные теории А. Маслоу и Д. Мак-Грегора?
7. Какой вклад в развитие науки об управлении сделали представители структурного функционализма Т. Парсонс и Р. Мертон?
8. В чем состоит своеобразие системного подхода к управлению?
9. Каковы отличительные черты ситуационного подхода?
10. Какие Вы знаете новейшие направления в менеджменте? Как они реализуются в практике управления?
11. Какова сущность и содержание управления рисками?

Задания для самостоятельной работы

1. Составьте логическую схему развития основных концепций в теории управления.
2. Оформите в виде таблицы сравнительную характеристику классической школы управления и новейших подходов к управлению.
3. Сделайте обзор научных публикаций по данной теме.
4. Определите основные тенденции в развитии теории и практики управления.
5. Сравните отечественный и зарубежный опыт, подходы к управлению в разных странах.

Методические рекомендации

Изучив основные концепции управления, начиная с Ф. Тейлора и А. Файоля, и заканчивая современными подходами к управлению, выделите тематику исследований, характерных для каждого из периодов развития теории управления.

Сравните эту тематику и установите логику ее изменения по таким критериям: приоритетные функции управления, методы управленческого воздействия, используемые человеческие резервы, роль руководителя и подчиненных в организации.

Подберите 3–4 публикации, имеющие отношение к данной теме. Опишите проблематику современных исследований в области управления в Украине и за рубежом. Сравните тематику современных исследований с тематикой 70–80-х годов XX века. Что изменилось, какие новые проблемы стали сегодня актуальными в теории и практике управления? Определите общие и специфические проблемы управления в Украине и в других странах. Как решаются эти проблемы? Чем обусловлены различия в подходах к решению аналогичных проблем управления в разных странах?

Основная литература

1. Бабосов Е. М. Социология управления : учеб. пособ. / Е. М. Бабосов. – Минск : ТетраСистемс, 2000. – С. 15–36.
2. Димитрова Л. М. Соціологія управління та організацій : навч. посіб. / Л. М. Димитрова. – К. : ІВЦ «Вид-во «Політехніка», ТОВ «Ліра-К», 2005. – 156 с.
3. Основы социального управления : учеб. пособ. / А. Г. Гладышев, В. Н. Иванов, В. И. Патрушев и др. ; под ред. В. Н. Иванова. – М. : Высш. шк., 2001. – С. 23–39.
4. Тощенко Ж. Т. Социология управления : учебник / Ж. Т. Тощенко. – М. : Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2011. – С. 16–32.
5. Хоронжий А. Г. Основи соціального управління : курс лекцій : навч. посіб. / А. Г. Хоронжий. – Львів : Магнолія плюс, 2006. – С. 16–27.

Дополнительная литература

1. Вебер М. Избранные произведения : пер. с нем. / М. Вебер. – М. : Прогресс, 1990. – 880 с.
2. Еськов А. Принципы гуманистической концепции социального управления на предприятии / А. Еськов // Экономика Укр. – 2002. – № 6. – С. 36–40.
3. Сергейчук А. В. Социология управления : учебник / А. В. Сергейчук. – СПб. : Изд. дом «Бизнес-пресса», 2002. – С. 40–42.
4. Социология и психология управления : учеб. пособ. / Ю. Н. Аксененко, В. Н. Каспарян, С. И. Самыгин, И. О. Суханов ; под. общ. ред. С. Н. Епифанцева. – Ростов н/Д : Феникс, 2001. – С. 117–167.
5. Тейлор Ф. Принципы научного менеджмента : пер. с англ. / Ф. Тейлор. – М. : Контролинг, 1991. – 104 с.
6. Форд Г. Моя жизнь, мои достижения / Г. Форд. – М. : Финансы и статистика, 1989.

Тема 2. Социология управления как специальная социологическая теория

1. Понятие и сущность социального управления.
2. Проблематика социологии управления.
3. Предмет социологии управления и междисциплинарные связи.

Темы рефератов

1. Актуальные проблемы социологии управления.
2. Соотношение понятий: управление, руководство, регулирование, власть, влияние, администрирование, менеджмент.

Вопросы для самоконтроля

1. Что представляет собой управление?
2. В чем сущность социального управления?
3. Как соотносятся понятия «управление», «менеджмент», «руководство»?
4. Каков объект социологии управления?
5. В чем заключается предмет социологии управления?
6. Каково определение социологии управления?
7. В чем состоят основные задачи социологии управления?
8. Каковы функции социологии управления?
9. В чем специфика социологического подхода к анализу процесса управления?
10. Какова проблематика и методы социологических исследований процессов управления?
11. Каковы возможности использования результатов КСИ в практике управления с целью повышения его эффективности?

Задания для самостоятельной работы

1. Используя учебную и справочную литературу, сравните понятия:
 - управление, руководство, менеджмент;
 - управляющий, руководитель, менеджер.
2. Определите область применения данных понятий.
Составьте схему, отражающую соотношение этих понятий.

Методические рекомендации

Для выполнения задания необходимо выписать из различных источников определения указанных понятий, их различные интерпретации. Из различных вариантов определения одного и того же понятия выберите наиболее полное, отражающее специфику социологического подхода. Сформулировав определения предложенных понятий, сравните их, выделите общие и отличительные черты. Уточните специфику использования данных понятий в профессиональной сфере. Проанализируйте взаимосвязь понятий по логической схеме «от общего к частному».

Основная литература

1. Бабосов Е. М. Социология управления : учеб. пособ. / Е. М. Бабосов. – Мн. : ТетраСистемс, 2000. – С. 5–14.
2. Димитрова Л. М. Соціологія управління та організацій : навч. посіб. / Л. М. Димитрова. – К. : ІВЦ “Вид-во «Політехніка»”, ТОВ «Ліра-К», 2005. – 156 с.
3. Основы социального управления : учеб. пособ / А. Г. Гладышев, В. Н. Иванов, В. И. Патрушев и др. ; под ред. В. Н. Иванова. – М. : Высш. шк., 2001. – С. 8–14.
4. Тощенко Ж. Т. Социология управления : учебник / Ж. Т. Тощенко. – М. : Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2011. – С. 33–53.
5. Хоронжий А. Г. Основи соціального управління : курс лекцій : навч. посіб. / А. Г. Хоронжий. – Львів : Магнолія плюс, 2006. – С. 29–67.

Дополнительная литература

1. Андреев С. С. Теория социального управления. Объективная необходимость и сущность социального управления / С. С. Андреев // Соц.-гуманит. знания. – 2000. – № 6. – С. 91–109.
2. Нагорный Б. Социология управления: поиск ответов на вызовы времени / Борис Нагорный // Социология: теория, методы, маркетинг. – 2001. – № 4. – С. 126–132.
3. Савенкова М. Е. Проблема компетентности социального управления в условиях трансформации украинского общества : сб. науч. тр. Донец. гос. акад. упр. / М. Е. Савенкова. – Донецк, 2002. – Т. 3. – Вып. 11. – С. 151–157.

4. Сергейчук А. В. Социология управления : учебник / А. В. Сергейчук. – СПб. : Изд. дом «Бизнес-пресса», 2002. – С. 9–24.
5. Социальное управление: словарь-справочник. – М. : Изд-во МГУ, 1994. – 200 с.
6. Социология и психология управления : учеб. пособ. / Ю. Н. Аксененко, В. Н. Каспарян, С. И. Самыгин, И. О. Суханов ; под. общ. ред. С. Н. Епифанцева. – Ростов н/Д : Феникс, 2001. – С. 101–117.
7. Соціологія праці та управління : термінол. слов.-дов. / відп. ред. В. А. Полторак. – К., 1993. – 144 с.
8. Тихонов А. В. От социологии менеджмента к социологии управления / А. В. Тихонов // Социол. исслед. – 2011. – № 2. – С. 46–53.
9. Франчук В. И. Может ли менеджмент заменить социальное управление? / В. И. Франчук // Социол. исслед. – 1999. – № 2. – С. 127–130.
10. Шевелев В. Н. Социология управления : учеб. пособ. для высш. шк. / В. Н. Шевелев. – Ростов н/Д. : Феникс, 2004. – 347 с.

Тема 3. Законы и принципы социального управления

1. Соотношение теории и практики в социальном управлении.
2. Основные законы социального управления.
3. Социальные закономерности управления.
4. Принципы управления в плановой и рыночной экономике: сравнительный анализ.

Темы рефератов

1. Проявление и специфика социальных закономерностей в процессе управления.
2. Универсальные и специфические принципы управления.

Вопросы для самоконтроля

1. Каковы характерные особенности управления как социального процесса?
2. Что представляют собой законы и закономерности в социальном управлении?
3. Как связаны между собой законы и принципы социального управления?
4. В чем заключается суть общего закона социального управления?
5. Как проявляется действие закона необходимого разнообразия?
6. Что означает закон разделения ветвей власти?
7. Как реализуется требование системности управления?
8. В чем смысл закона саморазвития системы управления?
9. Какие Вам известны принципы управления? Какова их роль в современном управлении?
10. Что такое механизм управления? Какова его структура?

Задание для самостоятельной работы

Сравните систему принципов управления социалистическим производством и новые принципы управления. Чем обусловлены их общие положения и отличия?

Методические рекомендации

Рассматривая принципы как условия эффективности управления производством, уясните, прежде всего, чем обусловлена эта эффективность в плановой и рыночной экономике. Проанализируйте цели производства и управления производством в разных хозяйственных системах. Сравните подходы к использованию человеческих ресурсов, к внедрению инноваций и т. п.

Основная литература

1. Бабосов Е. М. Социология управления : учеб. пособ. / Е. М. Бабосов. – Мн. : ТетраСистемс, 2000. – С. 37–47.
2. Димитрова Л. М. Соціологія управління та організацій : навч. посіб. / Л. М. Димитрова. – К. : ІВЦ “Вид-во «Політехніка»”, ТОВ «Ліра-К», 2005. – 156 с.
3. Основы социального управления : учеб. пособ / А. Г. Гладышев, В. Н. Иванов, В. И. Патрушев и др. ; под ред. В. Н. Иванова. – М. : Высш. шк., 2001. – С. 39–49.

Дополнительная литература

1. Сергейчук А. В. Социология управления : учебник / А. В. Сергейчук. – СПб. : Изд. дом «Бизнес-пресса», 2002. – С. 31–36.
2. Социология и психология управления : учеб. пособ. / Ю. Н. Аксененко, В. Н. Каспарян, С. И. Самыгин, И. О. Суханов ; под. общ. ред. С. Н. Елифанцева. – Ростов н/Д : Феникс, 2001. – С. 57–77.
3. Щокін Г. В. Закони соціального розвитку і управління / Г. В. Щокін. – К. : МАУП, 2006. – 192 с.
4. Штейнберг А. Г. Фиаско социального управления / А. Г. Штейнберг // Упр. персоналом. – 2004. – № 22. – С. 40–41.

Модуль II. Социальное управление как система

Методические рекомендации по изучению модуля II

Целью изучения данного тематического блока является формирование у студентов теоретических представлений о системе социального управления, выработка системного понимания процесса управления. Достижению этой цели

служат следующие задачи:

- 1) характеристика социальной системы как объекта управления;
- 2) анализ структуры и основных элементов системы управления;
- 3) определения субъекта и объекта управления, их взаимосвязи;
- 4) классификация типов объектов социального управления;
- 5) изучение организационной структуры, уровней и звеньев управления;
- 6) выявление роли субъекта управления, характеристика стиля управленческой деятельности;
- 7) описание объективных и субъективных факторов деятельности руководителя;
- 8) исследование системы управленческих отношений, их социального характера и содержания;
- 9) характеристика культуры управления, ее основных компонентов и факторов.

При изучении данного модуля необходимо, прежде всего, изучить свойства социальной системы, в которой наряду с целенаправленным управлением осуществляются также неуправляемые стихийные процессы и процессы саморегуляции. Таким образом, социальная система одновременно выступает и объектом управления, и субъектом самоуправления, а управленческие воздействия на ее функционирование и развитие не ограничиваются организационными формами. При этом главной особенностью управления в социальных системах является принципиальное сходство функций субъекта и объекта управления, их общая способность к самоуправлению (например, формального и неформального лидеров).

В социологии управления субъект и объект управления различают по таким критериям, как статус и функции, права и полномочия, активность управленческого воздействия. А сам процесс управления рассматривается как двустороннее воздействие, осуществляемое между субъектом и объектом, между внешней и внутренней средой системы через каналы прямой и обратной связи.

Далее следует рассмотреть систему вертикальных и горизонтальных связей и отношений в структуре управления, взаимодействие, соподчиненность и пропорциональность ее элементов. Упорядоченность связей и отношений между элементами структуры управления характеризуется типом ее организации: линейной, функциональной, смешанной, дивизиональной, проектной, матричной, сетевой. Необходимо четко выделить преимущества и недостатки каждого из этих типов организационной структуры управления, охарактеризовать специфику их функционирования в разных социально-экономических, политических и культурных условиях; сформулировать условия эффективности построения организационной структуры управления в современном информационном обществе.

Понимание социальной сущности системы управления невозможно без анализа субъекта управления. Для этого необходимо выявить объективные и субъективные основания его деятельности. При этом под субъектом управле-

ния понимается как отдельный индивид (руководитель, менеджер, управленец, чиновник и т. п.), так и группа лиц (управляющий орган, учреждение), наделенных соответствующими полномочиями. Необходимо сопоставить такие категории, как власть и полномочия, господство и подчинение, социальная зависимость и социальный статус, руководство и лидерство. Далее следует раскрыть стили и методы управления, определить социальные критерии их эффективности в разных условиях. Важно также проанализировать механизмы взаимодействия общих и частных интересов в системе управления.

При изучении системы управленческих отношений необходимо различать эти отношения в узком и широком смысле. В широком смысле носителями управленческих отношений выступают все социальные общности и индивиды. В рамках организации это отношения между руководителем и подчиненными, характер которых определяется, прежде всего, стилем управления: бюрократические, патерналистские, фратерналистские и партнерские.

В узком смысле управленческие отношения являются результатом управленческой деятельности и осуществляются между ее субъектами (руководителями разных уровней и звеньев): отношения служебные, функциональные, технические, информационные, специализированные, иерархические.

Для социологического анализа системы управления важно раскрыть социальную природу управленческих отношений, их конкретно-исторический характер, который определяется способом согласования общих и частных интересов (общечеловеческих, общественных, государственных, организационных, групповых, личных). В механизме социального управления обмен управленческой деятельностью выступает как отношение интересов ее субъектов. Такой обмен регулируется законами функционирования и развития управленческих отношений: законом взаимодействия особых интересов субъектов управления; законом единства и независимости особых интересов субъектов управления. Необходимо исследовать объективную основу действия этих социальных законов и последствия их нарушения.

Рассматривая вопросы культуры управленческой деятельности, следует исходить из общего понятия культуры и ее составляющих. Под культурой управления следует понимать систему новейших достижений культуры организации, сознательного воздействия на социальные объекты для достижения конкретной цели. Это совокупность подходов и методов решения управленческих проблем. Она реализуется в системе знаний руководителя о процессе управления, структуре управленческих систем, формах, методах и принципах управленческой деятельности, об условиях руководства, а также в его адекватных действиях, связанных с применением этих знаний.

В итоге изучения данного тематического блока у студентов должно сформироваться целостное системное представление о социальном управлении, его структуре, элементах, связях и отношениях, о механизмах его функционирования и развития.

Тема 4. Сущность, содержание, структурные элементы системы социального управления

1. Общество как единство систем управления.
2. Особенности управления и механизмы регулирования в социальных системах.
3. Субъект управленческой деятельности и объект управленческого воздействия в структуре управления.
4. Организационная структура управления.

Темы рефератов

1. Особенности функционирования иерархических организационных структур управления.
2. Механизмы функционирования матричных структур управления.
3. Модели сетивизации структуры управления в информационном обществе.

Вопросы для самоконтроля

1. В чем проявляются особенности управления в социальных системах?
2. Какова социальная природа взаимодействия субъекта и объекта управления?
3. В чем заключаются отличия между субъектом и объектом социального управления?
4. Какие системные свойства характеризуют систему управления?
5. Что такое организационная структура управления? Какие основные типы организационных структур Вы знаете?
6. Чем отличаются линейные структуры от функциональных?
7. В чем преимущества и недостатки смешанных структур?
8. Что общего между штабными и дивизиональными структурами?
9. В чем преимущества проектных структур управления?
10. Чем характеризуются матричные структуры управления?
11. Что представляет собой сетевая структура управления?

Задания для самостоятельной работы

1. Составьте логическую схему структуры социального управления, раскрывающую взаимосвязь субъекта и объекта, объектов социального управления разных уровней и видов деятельности.
2. Приведите примеры функционирования различных организационных структур управления. Какими факторами определяется их целесообразность?

Методические рекомендации

Выделите основные элементы структуры управления, их виды. Установите связи и отношения между ними, виды взаимодействия. Используйте определения понятий, описывающих структуру управления и ее элементы.

Изучите основные типы и виды организационных структур управления, выделяя соотношение вертикальных и горизонтальных связей между элементами структуры. Для решения каких задач может быть эффективна каждая из этих структур? Каким типам организаций соответствует каждая структура?

Основная литература

1. Бабосов Е. М. Социология управления : учеб. пособ. / Е. М. Бабосов. – Мн. : ТетраСистемс, 2000. – С. 48–63.
2. Димитрова Л. М. Соціологія управління та організацій : навч. посіб. / Л. М. Димитрова. – К. : ІВЦ «Вид-во «Політехніка»», ТОВ «Ліра-К», 2005. – 156 с.
3. Основы социального управления : учеб. пособ / А. Г. Гладышев, В. Н. Иванов, В. И. Патрушев и др. ; под ред. В. Н. Иванова. – М. : Высш. шк., 2001. – С. 126–136.
4. Удальцова М. В. Социология управления : учеб. пособ. / М. В. Удальцова. – М. : ИНФРА-М, Новосибирск : НГАЭиУ, 1998. – 144 с.

Дополнительная литература

1. Гончарова Н. В. Интеграция линейного менеджмента в управленческую иерархию / Н. В. Гончарова // Социол. исслед. – 2007. – № 5. – С. 37–46.
2. Иванова Т. Ю. Теория организации / Т. Ю. Иванова, В. И. Приходько. – СПб. : Питер, 2004. – 269 с.
3. Киселевский Д. Социально-управленческие системы, проблемы свободы и принуждения / Д. Киселевский // Вестн. Междунар. славян. ун-та. – Сер. Экономика. Социология. – 2002. – Т. 5. – № 2. – С. 58–61.
4. Кузин М. В. К вопросу о параметрической диагностике социальных объектов в практике управления / М. В. Кузин // Социол. исслед. – 2011. – № 7. – С. 83–89.
5. Погорелов М. В. Оценка эффективности организационных структур управления при изменениях во внешней среде / М. В. Погорелов // Актуальные проблемы экономики. – 2006. – № 7 (61). – С. 126–133.
6. Решетникова К. В. Факторы формирования организационной структуры / К. В. Решетникова // Социол. исслед. – 2010. – № 7. – С. 108–115.
7. Рубцова М. В. Управляемость во взаимодействии субъектов: традиционные и новые практики / М. В. Рубцова // Социол. исслед. – 2011. – № 2. – С. 40–45.
8. Яхонтова Е. С. Доверие в управлении персоналом. Зарубежные под-

Тема 5. Руководитель как субъект управления: стили и методы управления

1. Система требований к деятельности руководителя.
2. Социальные функции руководителя
3. Стили управления и приоритеты деятельности руководителя.
4. Ситуационный подход к оценке стилей управления.
5. Методики диагностики стиля управления руководителя.

Темы рефератов

1. Концепции лидерства в отечественной и западной социологии.
2. Эффективность стилей управления: подходы к оценке.
3. Влияние стиля управления на принятие управленческого решения.

Вопросы для самоконтроля

1. Кто выступает субъектом управленческой деятельности?
2. В чем различия между руководителем, менеджером, управляющим, лидером?
3. Как связаны и чем отличаются понятия: власть и управление, господство и подчинение, должностной статус и социальный статус?
4. Каковы объективные основы управленческой деятельности?
5. Какие требования предъявляются к современным руководителям?
6. В чем проявляются субъективные аспекты управленческой деятельности?
7. Что такое методы управления? Какие группы методов управления Вы знаете?
8. Что такое стиль управления? Какие типы стилей управления Вы знаете?
9. Охарактеризуйте основные стили управления.
10. Выделите объективные и субъективные, экономические, политические, культурные и социальные факторы формирования стиля руководства.
11. Сформулируйте критерии эффективности стиля руководства для разных условий.

Задания для самостоятельной работы

1. Сделайте обзор научных публикаций по теме «Руководитель как субъект управления». Охарактеризуйте социальные аспекты деятельности руководителя.

2. Оформите в виде таблицы сравнительную характеристику основных стилей управления.

Методические рекомендации

Подберите 3–4 публикации, имеющие отношение к данной теме. Опишите проблематику современных исследований деятельности руководителя. Какие функции современного руководителя считаются приоритетными? Какие требования предъявляются к современному руководителю? В чем заключаются и как реализуются социальные функции руководителя?

Изучите различные стили управления, их классификацию. Определите, по каким критериям различаются демократический, авторитарный и либеральный стили. Сравните эти стили на основе выделенных критериев.

Основная литература

1. Бабосов Е. М. Социология управления : учеб. пособ. / Е. М. Бабосов. – Мн. : ТетраСистемс, 2000. – С. 64–78, 251–279.
2. Димитрова Л. М. Соціологія управління та організацій : навч. посіб. / Л. М. Димитрова. – К. : ІВЦ “Вид-во «Політехніка»”, ТОВ «Ліра-К», 2005. – 156 с.
3. Основы социального управления : учеб. пособ / А. Г. Гладышев, В. Н. Иванов, В. И. Патрушев и др. ; под ред. В. Н. Иванова. – М. : Высш. шк., 2001. – С. 144–152.
4. Тощенко Ж. Т. Социология управления : учебник / Ж. Т. Тощенко. – М. : Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2011. – С. 192–219.
5. Удальцова М. В. Социология управления : учеб. пособ. / М. В. Удальцова. – М. : ИНФРА-М, Новосибирск : НГАЭиУ, 1998. – С. 20–24.
6. Хоронжий А. Г. Основи соціального управління : курс лекцій : навч. посіб. / А. Г. Хоронжий. – Львів : Магнолія плюс, 2006. – С. 69–89.

Дополнительная литература

1. Авдеева Т. Г. Ценностно-смысловые ориентации руководителя / Т. Г. Авдеева // Alma mater (Вестн. высш. шк.). – 2011. – № 8. – С. 85–87.
2. Бураканова Г. Стиль руководства и эффективность управления / Г. Бураканова // Проблемы теории и практики управления. – 2003. – № 4. – С. 112–117.
3. Бурега В. В. Девіації в соціальному управлінні / В. В. Бурега // Грані. – 2001. – № 4. – С.100–105.
4. Горянинов В. П. Концептуальная схема типологии объединений лидеров и их сторонников / В. П. Горянинов // Социол. исслед. – 2001. – № 1. – С. 48–56.

5. Данилов А. Социология и эволюция власти / А. Данилов // Проблемы теории и практики управления. – 1999. – № 1. – С. 67–73.
6. Захаров Н. Я. Социокультурные и профессиональные регуляторы поведения российского чиновника / Н. Я. Захаров // Социол. исслед. – 2004. – № 3. – С. 113–121.
7. Решетников А. В. Социально-исторический портрет лидера в современной организации / А. В. Решетников // Социол. исслед. – 2001. – № 10. – С. 58–63.
8. Савенкова М. Е. Проблема компетентности социального управления в условиях трансформации украинского общества : сб. науч. тр. Донец. гос. акад. упр. / М. Е. Савенкова. – Донецк, 2002. – Т. 3. – Вып. 11. – С. 151–157.
9. Сергейчук А. В. Социология управления : учебник / А. В. Сергейчук. – СПб. : Изд. дом «Бизнес-пресса», 2002. – С. 100–112.
10. Смирнов Е. А. Руководитель современной организации: управленческий статус и личностные особенности / Е. А. Смирнов // Личность. Культура. Общество. – 2001. – Т.3. – Вып. 4. – С.99–107.
11. Смольков В. Г. Сущность и типология социального лидерства / В. Г. Смольков // Соц.-гуманит. знания. – 2001. – № 6. – С. 61–68.
12. Социология и психология управления : учеб. пособ. / Ю. Н. Аксененко, В. Н. Каспарян, С. И. Самыгин, И. О. Суханов ; под. общ. ред. С. Н. Епифанцева. – Ростов н/Д : Феникс, 2001. – С. 387–508.

Тема 6. Социально-управленческие отношения: специфика и содержание

1. Управленческие отношения в узком и широком смысле.
2. Место управленческих отношений в системе социальных отношений.
3. Взаимодействие интересов субъектов управленческих отношений.
4. Основные виды управленческих отношений, их взаимосвязь.

Темы рефератов

1. Неформальные отношения как средство реализации особых интересов.
2. Теория и практика функционирования бюрократической системы управления.

Вопросы для самоконтроля

1. Что такое управленческие отношения? В чем их социальное содержание?
2. Кто выступают субъектами управленческих отношений в узком и широком смысле?
3. Охарактеризуйте управленческие отношения как разновидность социальных отношений.

4. Как проявляются и взаимодействуют интересы разных социальных субъектов в управленческих отношениях?

5. В чем проявляется конкретно-исторический характер управленческих отношений?

6. Какие виды управленческих отношений реализуются между субъектами управленческой деятельности?

7. Чем характеризуются бюрократические управленческие отношения?

8. В чем специфика патерналистских управленческих отношений?

9. Что общего и чем отличаются фратерналистские и партнерские управленческие отношения?

10. Как связаны управленческие отношения между руководителем и подчиненными со стилем руководства?

Задания для самостоятельной работы

1. Составьте сравнительную характеристику типов управленческих отношений между руководителем и подчиненными.

2. На примере иерархической структуры управления НУА раскройте содержание социально-управленческих отношений.

Методические рекомендации

Изучите основные типы управленческих отношений между руководителем и подчиненными, выделите критерии, по которым они отличаются.

Изучите структурную схему подразделений НУА, выделите вертикальные и горизонтальные связи между подразделениями. Определите типы управленческих отношений между ними и раскройте их содержание: по какому поводу реализуются те или иные отношения.

Основная литература

1. Бабосов Е. М. Социология управления : учеб. пособ. / Е. М. Бабосов. – Мн. : ТетраСистемс, 2000. – С. 79–94.

2. Основы социального управления : учеб. пособ / А. Г. Гладышев, В. Н. Иванов, В. И. Патрушев и др. ; под ред. В. Н. Иванова. – М. : Высш. шк., 2001. – С. 137–143.

3. Тощенко Ж. Т. Социология управления : учебник / Ж. Т. Тощенко. – М. : Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2011. – С. 265–285.

Дополнительная литература

1. Карлюкова О. С. Профессиональное общение: особенности неформальных практик / О. С. Карлюкова // Социол. исслед. – 2010. – № 7. – С. 115–121.

2. Прохоров А. П. Солидарность подчиненных на предприятиях при различных режимах управления / А. П. Прохоров // Социол. исслед. – 2002. – № 12. – С. 92–99.

3. Туленков М. В. Управлінські відносини в системі організаційної взаємодії в соціальному управлінні / М. В. Туленков // Укр. соціум. – 2008. – № 1. – С. 58–71.

4. Хакимов Р. С. Сущность и социальная роль управленческих отношений / Р. С. Хакимов. – Казань : Изд-во КГУ, 1985. – 190 с.

Тема 7. Культура управления

1. Понятие культуры управления, ее элементы и подсистемы.
2. Влияние ценностей на стиль управления.
3. Факторы, влияющие на культуру управления.
4. Культура делового общения.

Темы рефератов

1. Культура управления: объективные и субъективные аспекты.
2. Культура личности руководителя.
3. Отличия национальных культур в сфере управления.

Вопросы для самоконтроля

1. Раскройте сущность и содержание культуры управления.
2. Какие подсистемы культуры управления Вы знаете?
3. Охарактеризуйте элементы управленческой культуры.
4. Как влияют социальные ценности на уровень культуры управления?
5. Какие факторы влияют на повышение уровня культуры управления?
6. Раскройте взаимосвязь культуры организации и управления.
7. Как влияет культура личности на культуру управления?
8. Охарактеризуйте культуру делового общения.
9. Как влияет культура делового общения на культуру управления?

Задания для самостоятельной работы

1. Сделайте обзор научных публикаций по теме.
2. Оформите в виде таблицы систему факторов, показателей и индикаторов уровня сформированности культуры управления руководителя.

Методические рекомендации

Подберите 3–4 публикации, имеющие отношение к данной теме. Опишите проблематику современных исследований культуры руководителя. Какие социальные функции современного руководителя считаются приоритетными? Какие требования предъявляются к современному руководителю? Как проявляются деловые и личностные качества руководителя, как они связаны с культурой управления?

Основная литература

1. Основы социального управления : учеб. пособ / А. Г. Гладышев, В. Н. Иванов, В. И. Патрушев и др. ; под ред. В. Н. Иванова. – М. : Высш. шк., 2001. – С. 220–234.
2. Сергейчук А. В. Социология управления : учебник / А. В. Сергейчук. – СПб. : Изд. дом «Бизнес-пресса», 2002. – С. 157–170.
3. Социология и психология управления / Ю. Н. Аксененко, В. Н. Каспарян, С. И. Самыгин, И. О. Суханов. – Ростов н/Д : Феникс, 2001. – С. 460–495.
4. Удальцова М. В. Социология управления : учеб. пособ. / М. В. Удальцова. – М. : ИНФРА-М, Новосибирск : НГАЭиУ, 1998. – 144 с.
5. Хоронжий А. Г. Основи соціального управління : курс лекцій : навч. посіб. – Львів : Магнолія плюс, 2006. – С. 91–115.

Дополнительная литература

1. Авдеева Т. Г. Ценностно-смысловые ориентации руководителя / Т. Г. Авдеева // *Alma mater* (Вестн. высш. шк.). – 2011. – 8. – С. 85–87.
2. Бурега В. В. Девіації в соціальному управлінні / В. В. Бурега // *Грані*. – 2001. – № 4. – С. 100–105.
3. Веселова Н. Г. Социальное управление и элементы его культуры: обобщение и рекомендации / Н. Г. Веселова. – М. : Дашков и К*, 2002. – 338 с.
4. Дятченко Л. Я. Формирование социально-технологической культуры как теоретическая и праксеологическая проблема / Л. Я. Дятченко, В. П. Бабинцев // *Социол. исслед.* – 2011. – № 7. – С. 65–70.
5. Еськов А. Принципы гуманистической концепции социального управления на предприятии / А. Еськов // *Экономика Укр.* – 2002. – № 6. – С. 36–40.
6. Захаров Н. Я. Социокультурные и профессиональные регуляторы поведения российского чиновника / Н. Я. Захаров // *Социол. исслед.* – 2004. – № 3. – С. 113–121.
7. Опусов А. П. Культура управления: взаимодействие объективного и субъективного в управлении / А. П. Опусов. – Ростов, 1989. – 144 с.

Модуль III. Управление как вид деятельности

Методические рекомендации по изучению модуля III

Целью изучения данного тематического блока является формирование у студентов комплексного видения управленческой деятельности как разновидности социальной деятельности. Для достижения этой цели необходимо решить следующие *задачи*:

- 1) раскрыть особенности деятельности руководителя, его основные задачи в управлении;
- 2) выделить основные функции управленческой деятельности;
- 3) определить содержание управленческих функций, их социальную природу;
- 4) проанализировать методы реализации основных функций управления (прогнозирования, планирования, мотивации и стимулирования);
- 5) показать механизм социального контроля в процессе управления;
- 6) определить критерии социальной эффективности управления.

При изучении данной тематики необходимо исследовать круг задач, которые решают руководители разного уровня и звеньев, выделить общие задачи и частные, производственные и собственно социальные. Определяя логику управленческой деятельности, нужно рассмотреть систему управленческих функций в их последовательности и взаимосвязи; опираясь на разные подходы к выделению функций управления (например, в менеджменте и в социологии), составить их классификацию.

Далее следует рассмотреть формы и методы управленческого воздействия, которые используют субъекты управления для достижения поставленных целей. Целесообразно разделять общенаучные методы управления и конкретные, специфические, которые характерны именно для этого вида деятельности. Последние разделяются на административные, экономические, социальные и психологические (социально–психологические). Необходимо определить специфику и возможности их применения, а также комплексный характер управленческого воздействия на основе этих методов.

Важно усвоить, что функции управления также осуществляются с помощью специфических методов. В частности, нужно изучить методы прогнозирования, его основные виды и этапы; методы социального планирования, методы разработки и реализации социальной программы. Кроме этого, следует рассмотреть виды, функции и этапы планирования в социальном управлении.

Следующий этап в изучении управленческой тематики – анализ функций мотивации и стимулирования деятельности подчиненных, направленной на реализацию управленческих целей. Прежде всего, нужно определить и сравнить понятия «мотив» и «стимул», «мотивация» и «стимулирование». Установить, какое из этих понятий шире, сопоставить разные подходы к их определению. Далее следует изучить мотивационную структуру личности, которая

включает такие элементы, как потребности, интересы, ценности, мотивы, цели и др. Важно подчеркнуть социальную природу мотивации, социальные факторы ее изменения.

Рассматривая и сопоставляя различные концепции трудовой мотивации, необходимо выделить их достоинства и недостатки, возможности применения в современных условиях. Исходя из классификации мотивов трудового поведения, необходимо сформулировать признаки мотивирующей организации труда, рассмотреть виды и методы стимулирования труда, объяснить принципы стимулирования. С социологической точки зрения интересно исследовать феномен взаимного стимулирования работников в малой группе, раскрыть социальные механизмы трудового стимулирования.

Следует изучить основные виды и процедуры контроля, а также функции социального контроля в процессе управления, его влияние на поведение работников. Также важной задачей при изучении данного курса является исследование социальных, социокультурных и психологических факторов эффективности контроля.

Далее необходимо рассмотреть понятия цели и результата социального управления, имея в виду их нетождественность, вариативность, обусловленную особенностями функционирования социальной системы. Следует учитывать, что результаты управления могут быть конечными и промежуточными, прямыми и косвенными. Также важно раскрыть механизм интеграции индивидуальных целей/результатов работников и целей/результатов управления.

Таким образом, студенты должны овладеть комплексным подходом к оценке результатов социального управления, уметь выделять прямые и косвенные связи между управленческим воздействием и его результатом.

Необходимо, следовательно, сравнить понятия результативности и эффективности управления, экономической и социальной эффективности управленческого воздействия на социальный объект (процесс). Наконец, студенты должны исследовать критерии и показатели социальной эффективности управления (уровень текучести кадров, качество трудовой дисциплины, продуктивность труда и др.), а также различные (в том числе и социологические) методы ее оценки.

В результате изучения данного тематического модуля студенты должны уметь характеризовать структуру и содержание управленческой деятельности, анализировать ее результаты в рамках предмета социологии.

Тема 8. Прогнозирование и планирование в социальном управлении

1. Социальное прогнозирование и социальное планирование как функции управления.
2. Виды и методы социального прогнозирования.

3. Методологические основы социального планирования.
4. Социальное проектирование и программирование в управлении.

Темы рефератов

1. Методы верификации социальных прогнозов.
2. Использование методов моделирования в социальном управлении.

Вопросы для самоконтроля

1. Что такое прогнозирование? В чем его практическая ценность?
2. Каковы научные предпосылки социального прогнозирования?
3. В чем отличия между поисковым прогнозированием и нормативным?
4. Назовите основные этапы прогнозирования.
5. Охарактеризуйте количественные и качественные методы прогнозирования.
6. Сформулируйте требования к разработке прогноза.
7. Какое место в социальном управлении занимает планирование?
8. Какие вы знаете методы социального планирования?
9. Охарактеризуйте методы и этапы социального проектирования.
10. Каково назначение социальной программы?

Задания для самостоятельной работы

1. Обоснуйте актуальность проблем прогнозирования и планирования в деятельности современной организации.
2. На основе анализа научных публикаций охарактеризуйте современные методы прогнозирования и планирования, используемые в организациях разных стран.

Методические рекомендации

Сформулируйте цели и задачи прогнозирования и планирования в управлении организацией. Опишите условия функционирования организации, характерные для современной Украины. Определите проблемы, решаемые с помощью и на основе прогнозирования и планирования.

Подберите 3–4 публикации по данной теме. Опишите методы прогнозирования и планирования, выделяя традиционные и принципиально новые методики, общие и особенные их черты. Сравните различные подходы к прогнозированию и планированию деятельности организации.

Основная литература

1. Бабосов Е. М. Социология управления : учеб. пособ. / Е. М. Бабосов. – Мн. : ТетраСистемс, 2000. – С. 48–63.
2. Димитрова Л. М. Соціологія управління та організацій : навч. посіб. / Л. М. Димитрова. – К. : ІВЦ “Вид-во «Політехніка»”, ТОВ «Ліра-К», 2005. – 156 с.
3. Основы социального управления : учеб. пособ / А. Г. Гладышев, В. Н. Иванов, В. И. Патрушев и др. ; под ред. В. Н. Иванова. – М. : Высш. шк., 2001. – С. 63–110.
4. Тощенко Ж. Т. Социология управления : учебник / Ж. Т. Тощенко. – М. : Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2011. – С. 54–135.

Дополнительная литература

1. Бестужев-Лада И. В. Методика долгосрочного упреждающего анализа данных в технологическом прогнозировании / И. В. Бестужев-Лада // Социол. исслед. – 2000. – № 1. – С. 37–44.
2. Корнилов В. В. Проектирование и планирование в российском предприятии / В. В. Корнилов // Социол. исслед. – 2002. – № 12. – С. 76–86.
3. Крымский С. Б. Верификация социальных прогнозов / С. Б. Крымский. – К., 1992. – 164 с.
4. Литвинский Ю. Л. Моделирование социального развития : (конспект лекций) / Ю. Л. Литвинский ; Балт. рус. ин-т. – Рига, 2001. – 1001 с.
5. Феофанов К. А. О сценарном подходе к прогнозированию / К. А. Феофанов // Социол. исслед. – 2008. – № 5. – С. 67–74.

Тема 9. Мотивация управленческой деятельности

1. Понятие мотива, основные виды мотивации.
2. Потребности, интересы и цели деятельности, их связь с вознаграждениями.
3. Влияние ценностей на мотивацию трудовой деятельности.
4. Достоинства и недостатки различных теорий мотивации: сравнительная характеристика.
5. Системы и стратегии стимулирования трудового поведения.

Темы рефератов

1. Сравнительный анализ содержательных и процессуальных теорий мотивации.
2. Мотивация деятельности руководителя: социальные аспекты.
3. Социологические методы изучения мотивации.

Вопросы для самоконтроля

1. Что такое мотив и стимул? Как они связаны между собой?
2. Как соотносятся понятия мотивация и стимулирование?
3. Какие элементы входят в структуру мотивации личности?
4. Какие факторы влияют на формирование трудовой мотивации?
5. В чем проявляется социальная природа мотивации?
6. Какие функции выполняют мотивы поведения личности?
7. В чем заключаются достоинства и недостатки содержательных теорий мотивации?
8. Каковы преимущества процессуальных теорий мотивации?
9. Раскройте теоретические предпосылки стимулирования трудового поведения.
10. Какие виды стимулирования Вы знаете?
11. Какие методы стимулирования используются в практике управления?
12. Что такое мотивирующая организация труда?

Задания для самостоятельной работы

1. Составьте логическую схему мотивационной структуры личности, раскрывающую взаимосвязь её основных элементов.
2. Сделайте сравнительную характеристику прямой и косвенной мотивации, выделив для этого необходимые критерии.
3. Сравните основные подходы к анализу мотивации личности. Определите их преимущества и недостатки.
4. Охарактеризуйте современные подходы и тенденции в практике стимулирования труда в разных странах.

Методические рекомендации

Выделите основные элементы мотивационной структуры личности. Дайте им определение и характеристику. Как взаимосвязаны эти элементы? Какие факторы оказывают влияние на их формирование? Установите последовательность формирования элементов мотивационной структуры.

Вспомните определение понятия мотивация, ее основные типы. Установите различия между прямой и косвенной мотивацией деятельности. Выделите критерии, по которым определяются эти различия.

Изучите различные подходы к анализу мотивации. Определите, какие элементы мотивации, какие факторы её формирования выделяются в этих подходах. Какие задачи решаются в рамках каждого подхода? Определите ограничения в применении той или иной концепции.

Опишите основные методы стимулирования труда, разработанные в теории управления. Как эти методы применяются в практике управления? Какие

методы сегодня считаются наиболее эффективными? Выявите различия в использовании методов стимулирования в отечественной и зарубежной практике.

Основная литература

1. Бабосов Е. М. Социология управления : учеб. пособ. / Е. М. Бабосов. – Мн. : ТетраСистемс, 2000. – С. 48–63.
2. Димитрова Л. М. Соціологія управління та організацій : навч. посіб. / Л. М. Димитрова. – К. : ІВЦ “Вид-во «Політехніка»”, ТОВ «Ліра-К», 2005. – 156 с.
3. Удальцова М. В. Социология управления : учеб. пособ. / М. В. Удальцова. – М. : ИНФРА-М, Новосибирск : НГАЭиУ, 1998. – 144 с.
4. Харсун Е. Ю. Социология управления : конспекты лекций / Е. Ю. Харсун. – Х. : Харьк. гуманитар. ин-т «Нар. укр. акад.», 1999. – 33 с.
5. Хоронжий А. Г. Основи соціального управління : курс лекцій : навч. посіб. – Львів : Магнолія плюс, 2006. – С. 190–200.

Дополнительная литература

1. Варданян И. Мотивационная система персонала / И. Варданян // Упр. персоналом. – 2006. – № 5. – С. 21–25.
2. Дряхлов Н. И. Эффективность деятельности сотрудников и их вознаграждение на Западе / Н. И. Дряхлов, Е. А. Куприянов // Социол. исслед. – 2002. – № 12. – С. 87–92.
3. Коваленко М. Мотивація персоналу в банківських установах / М. Коваленко // Справ. кадровика. – 2003. – № 8. – С. 76–78.
4. Мармаза О. І. Мотивація та стимулювання персоналу як підґрунтя якості управління / О. І. Мармаза // Упр. шк. – 2003. – Трав. (№ 16/18). – С. 62–65.
5. Рожкова Н. Выясняем отношения стимулов и мотивов / Н. Рожкова // Директор шк. – 2001 – № 9. – С. 35–38.
6. Сергейчук А. В. Социология управления : учебник / А. В. Сергейчук. – СПб. : Изд. дом «Бизнес-пресса», 2002. – С. 86–99.
7. Социология и психология управления : учеб. пособ. / Ю. Н. Аксененко, В. Н. Каспарян, С. И. Самыгин, И. О. Суханов ; под. общ. ред. С. Н. Епифанцева. – Ростов н/Д : Феникс, 2001. – С. 322–351.
8. Сыроватко А. Теория мотивации персонала / А. Сыроватко // Персонал. – 2003. – № 10. – С. 76–78.
9. Чурюмов Б. С. Как меняется доминанта мотивации в зависимости от обстоятельств / Б. С. Чурюмов // Управление персоналом. – 2004. – № ½. – С. 86–90.
10. Щербак О. Г. Міжособистісні відносини мотиваційного характеру як засіб гуманізації менеджменту / О. Г. Щербак // Економіка і упр. – 2003. – № 1. – С. 77–81.

Тема 10. Социальный контроль и эффективность управления

1. Механизм и функции социального контроля.
2. Понятие результативности и эффективности управления.
3. Социальные аспекты эффективности управления.
4. Система критериев эффективности управления.
5. Оценка эффективности управления: сложности, методы.

Темы рефератов

1. «Формула успеха» руководителя.
2. Методы оценки личности и деятельности руководителя.

Вопросы для самоконтроля

1. Какие Вы знаете виды контроля в системе управления?
2. Что такое результат управления? Как он связан с его целью?
3. В чем проявляется эффективность управления?
4. Как соотносится социальная и экономическая эффективность управления?
5. Каковы условия эффективности социального управления?
6. Назовите показатели эффективности социального управления.
7. Какие Вы знаете методы оценки эффективности управления?
8. Какие социологические методы можно использовать для оценки эффективности управления?

Задание для самостоятельной работы

Разработайте систему социальных критериев для оценки эффективности деятельности декана факультета.

Методические рекомендации

Определите понятие социальной эффективности. В чем она проявляется и чем отличается от экономической эффективности? Опишите задачи и функции декана. В чем заключается эффективность его деятельности? На основании общих показателей социальной эффективности управления сформулируйте индикаторы для оценки социальной эффективности деятельности декана факультета.

Основная литература

1. Основы социального управления : учеб. пособ / А. Г. Гладышев, В. Н. Иванов, В. И. Патрушев и др. ; под ред. В. Н. Иванова. – М. : Высш. шк., 2001. – С. 166–174.

2. Удальцова М. В. Социология управления : учеб. пособ. / М. В. Удальцова. – М. : ИНФРА-М, Новосибирск : НГАЭиУ, 1998. – С. 24–28.
3. Хоронжий А. Г. Основы социального управления : курс лекцій : навч. посіб. / А. Г. Хорунжий. – Львів : Магнолія плюс, 2006. – С. 118–139.

Дополнительная литература

1. Бураканова Г. Стиль руководства и эффективность управления / Г. Бураканова // Проблемы теории и практики управления. – 2003. – № 4. – С. 112–117.
2. Еськов А. Принципы гуманистической концепции социального управления на предприятии / А. Еськов // Экономика Укр. – 2002. – № 6. – С. 36–40.
3. Киселевский Д. Социально-управленческие системы, проблемы свободы и принуждения / Д. Киселевский // Вестн. Междунар. славян. ун-та. – Сер. Экономика. Социология. – 2002. – Т. 5. – № 2. – С. 58–61.
4. Рубцова М. В. Управляемость во взаимодействии субъектов: традиционные и новые практики / М. В. Рубцова // Социол. исслед. – 2011. – № 2. – С. 40–45.
5. Рубцова М. В. Управляемость: теоретико-социологический анализ понятий / М. В. Рубцова // Социол. исслед. – 2007. – № 12. – С. 32–38.
6. Савенкова М. Е. Проблема компетентности социального управления в условиях трансформации украинского общества : сб. науч. тр. Донец. гос. акад. упр. / М. Е. Савенкова. – Донецк, 2002. – Т. 3. – Вып. 11. – С. 151–157.
7. Туленков Н. Социальная эффективность управления / Н. Туленков // Персонал. – 1997. – № 2. – С. 3–17; № 3. – С. 4–16.
8. Франчук В. И. Может ли менеджмент заменить социальное управление? / В. И. Франчук // Социол. исслед. – 1999. – № 2. – С. 127–130.
9. Штейнберг А. Г. Фиаско социального управления / А. Г. Штейнберг // Упр. персоналом. – 2004. – № 22. – С. 40–41.

Модуль IV. Управление как социальная технология

Методические рекомендации по изучению модуля IV

Цель изучения данного модуля – раскрыть технологию социального управления, показать универсальность технологических процедур управления, их логику и содержание. Для достижения этой цели необходимо решить следующие задачи:

- 1) определить понятие социальной технологии и возможности ее применения в управлении;
- 2) раскрыть циклический характер процесса управления, его повторяемость во времени и пространстве;

- 3) выделить и охарактеризовать основные процедуры управленческого цикла;
- 4) исследовать технологию выработки и принятия управленческих решений;
- 5) сравнить индивидуальные и коллективные методы выработки управленческих решений;
- 6) охарактеризовать информационную сущность управления;
- 7) усвоить технологические методы управленческого консультирования.

Изучение данного тематического блока следует начать с определения понятия социальной технологии, выявления специфики применения технологий в социальных системах. Необходимо уяснить роль социальных технологий в управлении социальными объектами, процессами, отношениями. Также нужно подчеркнуть технологичность самого процесса управления, его универсальность, возможности его алгоритмизации и абстрагирования от конкретных условий.

Определяя циклический характер процесса управления, важно выделить его основные процедуры и показать их логическую последовательность и повторяемость. Кроме того, необходимо раскрыть циклический характер функционирования и развития социальных систем, в которых осуществляется целенаправленное управление.

В рамках общего алгоритма управления следует выделить отдельные (но взаимосвязанные) технологические циклы: информационный, логико-мыслительный (выработка и принятие управленческих решений), организационный (реализация решений). Нужно показать их место в общем цикле управления и охарактеризовать особенности.

Далее необходимо определить понятие управленческого решения как центрального звена управленческой технологии и раскрыть его социальный характер, определяемый способом интеграции интересов различных социальных субъектов. Также нужно рассмотреть виды управленческих решений и их классификацию. Далее – проанализировать процесс выработки управленческого решения не только с точки зрения логико-мыслительных процедур, но и с точки зрения тех социальных отношений, в которые вступают социальные субъекты (индивиды, группы, институты), включенные, прямо или косвенно, в данный процесс. Важно также выделить социальные критерии выбора оптимального варианта решения.

В данной теме следует отдельно рассмотреть технологию организации выполнения управленческих решений и роль руководителя в этом процессе. Необходимо определить сущность и содержание контроля над выполнением управленческих решений, его роль в достижении управленческих целей.

Исследуя информационную сущность управления, необходимо определить понятия информации, социальной информации, управленческой информации, информационных каналов, каналов прямой и обратной связи. Важно охарактеризовать роль информации в процессе управления, ее качество и интенсивность использования.

Рассматривая процесс управления как информационный цикл, следует проанализировать его этапы, а также социальные отношения и социальные процессы, возникающие в процессе обмена управленческой информацией между различными социальными субъектами. Далее необходимо обосновать требования, предъявляемые к управленческой информации, и информационные технологии, позволяющие оптимизировать процесс использования информации в управлении, повысить ее качество и надежность; определить роль технического обеспечения управленческой деятельности.

В теме «Технология управленческого консультирования» наиболее важными аспектами являются социальные факторы организации и проведения консультирования, связанные с восприятием, как со стороны руководителя, так и со стороны работников, рекомендаций и нововведений. Эти факторы могут включать в себя разного рода стереотипы, препятствующие свободному доступу консультантов к информации. Важно также изучить различные виды и формы управленческого консультирования, этапы его проведения и условия эффективности.

Таким образом, данный тематический блок нацелен на завершение формирования комплексного, системного понимания процесса управления, его социальной природы; овладение социологическими методами теоретического анализа и прикладного исследования социальных проблем управления.

Тема 11. Социальные технологии в управлении. Технология управленческого цикла

1. Понятие социальной управленческой технологии.
2. Уровни реализации социальных технологий в социальном управлении.
3. Основные стадии управленческого цикла.
4. Информационная сущность управления.

Темы рефератов

1. Содержание гуманитарных технологий, применяемых в практике управления.
2. Абстрактная модель управления: теоретические и практические аспекты.
3. Влияние стереотипов на «информационное» поведение руководителя и подчиненных.
4. Инновационные информационные технологии в управлении.

Вопросы для самоконтроля

1. Что такое социальная технология? В чем ее особенности?
2. Какие виды социальных технологий используют в практике управления?

3. Что такое гуманитарные управленческие технологии? Для чего они применяются?
4. Чем обусловлена и в чем проявляется цикличность процесса управления?
5. Что такое технология управленческого цикла?
6. Что такое абстрактная модель управления?
7. Что такое алгоритм управления?
8. Каковы особенности управленческого цикла в социальных системах?
9. Сколько этапов включает в себя управленческий цикл? Назовите их.
10. Как соотносятся информационный, логико-мыслительный и организационный циклы управления?
11. В чем проявляется информационная сущность управления?
12. Что такое информационный цикл управления? Назовите его этапы.
13. В чем заключаются основные требования к управленческой информации?

Задания для самостоятельной работы

1. Составьте логическую схему соотношения трех основных циклов в технологии управления: информационного, логико-мыслительного, организационного.
2. Охарактеризуйте значение и место управленческого решения в технологии социального управления.
3. Представьте в виде схемы соотношение управленческих циклов в процессе социального управления.
4. Сравните основные этапы управленческого цикла и этапы использования информации в процессе управления. Оформите в виде схемы.

Методические рекомендации

Опишите указанные управленческие циклы. Какое место в процессе управления они занимают? В каких функциях управления они проявляются? Как взаимосвязаны эти циклы? Изобразите их соотношение в виде пересекающихся окружностей.

В технологическом процессе управления выделите этап разработки, принятия и реализации управленческого решения. Какое место занимает управленческое решение в управленческом цикле по времени, важности, по объему интеллектуальных и материальных затрат?

Определите основные типы управленческих циклов в организации в зависимости от уровня, масштаба и времени реализации принимаемых решений. Как взаимосвязаны эти циклы?

Раскройте содержание процесса управления, покажите его цикличность. Опишите процесс управления с точки зрения обработки информации. Как связаны этапы управления с этапами обработки информации?

Основная литература

1. Бабосов Е. М. Социология управления : учеб. пособ. / Е. М. Бабосов. – Мн. : ТетраСистемс, 2000. – С. 117–128.
2. Основы социального управления : учеб. пособ. / А. Г. Гладышев, В. Н. Иванов, В. И. Патрушев и др. ; под ред. В. Н. Иванова. – М. : Высш. шк., 2001. – С. 111–125.
3. Социология и психология управления / Ю. Н. Аксененко, В. Н. Каспарян и др. – Ростов н/Д : Феникс, 2001. – С. 3–15.
4. Тощенко Ж. Т. Социология управления : учебник / Ж. Т. Тощенко. – М. : Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2011. – С. 136–157.
5. Удальцова М. В. Социология управления : учеб. пособ. / М. В. Удальцова. – М. : ИНФРА-М, Новосибирск: НГАЭиУ, 1998. – С. 61–70.

Дополнительная литература

1. Доманин А. Б. Концепция управления предприятием на основе системного подхода к информации / Доманин А. Б. // Менеджмент в России и за рубежом. – 2004. – № 6. – С. 123–135.
2. Оперативное управление производством. Технологическая база управления / Ткаченко В. А., Холод Б. И. и др. – К., Днепрпетровск : «СОБОРНА УКРАЇНА» – МАБЭТ, 1998. – 190 с.
3. Патрушев В. И. Введение в теорию социальных технологий / В. И. Патрушев. – М. : Икар, 1999.
4. Патрушев В. И. Социальные технологии : учеб. пособие / В. И. Патрушев, В. Н. Иванов. – М. : МГСУ, 1999.
5. Технология управления: задачи и перспективы // Вестн. Моск. ун-та. – Сер. 18. Социология и политология. – 2000. – № 1. – С. 176–190.
6. Чернышев А. Б. «Информациональные работники» в структуре управления отечественных компаний / А. Б. Чернышев // Социол. исслед. – 2010. – № 3. – С. 85–92.
7. Щербина В. В. Социолого-диагностические технологии в управлении: теоретико-методологические аспекты развития и применения / В. В. Щербина // Социол. исслед. – 2007. – № 3. – С. 30–41.
8. Ячный А. М. Современные тенденции социоинженерного обеспечения социального управления / А. М. Ячный // Грані. – 2007. – № 1. – С. 78–80.

Тема 12. Технология выработки и реализации управленческого решения

1. Понятие и виды управленческих решений.
2. Сравнительная характеристика решений разных типов.
3. Процедура выработки и принятия управленческих решений.

4. Содержание коллективных и индивидуальных методов выработки управленческих решений.

5. Принципы осуществления контроля выполнения управленческих решений.

Темы рефератов

1. Оценка эффективности управленческого решения.
2. Деловые игры в управлении.
3. Социологические аспекты принятия и осуществления управленческих решений.

Вопросы для самоконтроля

1. Что такое управленческое решение?
2. Какие виды управленческих решений Вы знаете?
3. Опишите технологию подготовки управленческого решения.
4. Чем отличаются коллективные методы выработки управленческих решений от индивидуальных? В чем их сильные и слабые стороны?
5. Как должно быть организовано выполнение управленческих решений?
6. Что такое нормирование исполнительской деятельности?
7. В чем заключается суть контроля выполнения решений?
8. Кто осуществляет контроль выполнения управленческих решений?
9. Что такое самоконтроль? В чем его специфика?
10. Какие вы знаете виды контроля?
11. Каковы этапы осуществления контроля?
12. Что такое социальный контроль? Как он влияет на поведение работника?

Задания для самостоятельной работы

1. Составьте сравнительную характеристику различных методов выработки управленческих решений.

2. Составьте систему факторов, которые оказывают влияние на принятие решений различных типов.

3. Охарактеризуйте социальные аспекты и условия эффективности осуществления контроля в управлении.

Методические рекомендации

Опишите технологии выработки УР, основанные на применении различных методов. Чем отличаются эти технологии? Сформулируйте критерии для их сравнения.

Какие факторы оказывают влияние на процесс принятия УР? Как изменяется это влияние в зависимости от типа УР? Систематизируйте эти факторы по таким критериям: объективные – субъективные, случайные – закономерные, внешние – внутренние и т. п.

Определите понятие и функции контроля. Какое воздействие на поведение подчиненных оказывают различные методы контроля? Укажите преимущества и недостатки разных методов контроля. Назовите принципы эффективности контроля. Что такое самоконтроль?

Основная литература

1. Колпаков В. М. Теория и практика принятия управленческих решений : учеб. пособ. / В. М. Колпаков. – К. : МАУП, 2000. – С.20–37.
2. Основы социального управления : учеб. пособ. / А. Г. Гладышев, В. Н. Иванов, В. И. Патрушев и др. ; под ред. В. Н. Иванова. – М. : Высш. шк., 2001. – С. 153–165.
3. Социология и психология управления / Ю. Н. Аксененко, В. Н. Каспарян и др. – Ростов н/Д : Феникс, 2001. – С. 37–57.
4. Социология управления : конспекты лекций для студ. 3 курса фак. «Социальный менеджмент» / сост. Харсун Е. Ю. – Х. : Харьк. гуманитар. ин-т «Нар. укр. акад.», 1999. – 33 с.

Дополнительная литература

1. Блинов А. О. Социологический аспект принятия управленческих решений / А. О. Блинов // Вісн. Хмельниц. нац. ун-ту. Екон. науки. – 2005. – № 5. – Т. 2. – С. 7–10.
2. Вербін Є. В. Інформаційне забезпечення для обґрунтування раціональних управлінських рішень / Є. В. Вербін, Ю. Б. Пінчук, А. В. Белов // Економіка & держава. – 2006. – № 2. – С. 61–62.
3. Голубков Е. П. Сущность и характерные особенности управленческих решений / Е. П. Голубков // Менеджмент в России и за рубежом. – 2003. – № 1. – С. 122–134; № 2. – С. 105–130.
4. Захарова Л. Стереотипы в принятии решений молодыми менеджерами-производственниками / Л. Захарова, В. Колосова // Проблемы теории и практики упр. – 2002. – № 2. – С. 107–112.
5. Карданская Н. Л. Принятие управленческого решения / Н. Л. Карданская. – М. : ЮНИТИ, 1999. – 407 с.
6. Мармаза О. І. Ще раз про управлінське рішення / О. І. Мармаза // Упр. шк. – 2004. – Квіт. (№ 10). – С. 8–11.
7. Матушко О. Управленческое решение / О. Матушко // Персонал. – 2000. – № 5. – С. 67–69.

8. Орлова О. І. Соціально-психологічні умови застосування гри в процесі підготовки менеджерів до розробки та прийняття управлінських рішень / О. І. Орлова, Е. І. Кірічок // Економіка & держава. – 2006. – № 2. – С. 53–54.

9. Слонов Н. Управленческое решение – выбор системы / Н. Слонов // Пробл. теории и практики упр. – 2004. – № 3. – С. 104–108.

Тема 13. Технология управленческого консультирования

1. Содержание консультационной деятельности в управлении.
2. Внешние и внутренние консультанты в организации.
3. Процедура и методика управленческого консультирования.
4. Принципы управленческого консультирования.

Темы рефератов

1. История и практика управленческого консультирования в Украине и за рубежом.
2. Методы оценки эффективности управленческого консультирования.
3. Роль социологии в развитии теории и практики управленческого консультирования.

Вопросы для самоконтроля

1. Что такое управленческое консультирование?
2. Кто выступает заказчиком, а кто консультантом?
3. Для чего необходимо управленческое консультирование?
4. Когда и где впервые появились консультанты по управлению?
5. В чем заключается специфика управленческого консультирования?
6. Какие формы управленческого консультирования Вы знаете?
7. Какие принципы необходимо соблюдать в ходе организации и проведения управленческого консультирования?
8. Назовите и охарактеризуйте основные этапы управленческого консультирования.
9. Какие Вы знаете методы консультирования?
10. По каким критериям можно оценить эффективность консультирования?
11. Какие требования предъявляются к консультанту?

Задание для самостоятельной работы

Охарактеризуйте основные проблемы современных организаций и методы их решения, используемые в управленческом консультировании (по материалам научных публикаций).

Методические рекомендации

Подберите 3–4 публикации по данной теме. Составьте перечень (иерархию) организационных проблем, актуальных сегодня для Украины и для других стран. В каких формах осуществляется управленческое консультирование в разных странах? Какими методами решают консультанты проблемы управления организацией?

Основная литература

1. Социология управления : конспекты лекций для студ. 3 курса фак. «Социальный менеджмент» / сост. Харсун Е. Ю. – Х. : Харьк. гуманитар. ин-т «Нар. укр. акад.», 1999. – 33 с.
2. Социология и психология управления : учеб. пособ. / Ю. Н. Аксененко, В. Н. Каспарян, С. И. Самыгин, И. О. Суханов ; под. общ. ред. С. Н. Епифанцева. – Ростов н/Д : Феникс, 2001. – С. 167–189.

Дополнительная литература

1. Дудченко В. С. Нарушение этических норм в управленческом консультировании / В. С. Дудченко // Упр. персоналом. – 2002. – № 7. – С. 40–43.
2. Зайцев А. К. Междисциплинарное обоснование толерантности: практика софиотерапии, управленческого консультирования и социологических исследований / А. К. Зайцев // Соц. конфликт. – 2002. – № 2. – С. 3–14.
3. Лехто Ю. Управление по результатам через процессное консультирование и интерактивное обучение / Юха Лехто, Вейо Кюости, Алексей Костин // Пробл. теор. и практики упр. – 2001. – № 6. – С. 107–111.
4. Управленческое консультирование / под ред. М. Кубра. В 2-х т. – М. : Интерэксперт, 1992. – Т. 1. – 319 с.
5. Хохлова Т. Становление и развитие управленческого консультирования в России / Т. Хохлова // Пробл. теор. и практики упр. – 2002. – № 5. – С. 113–118.
6. Черникова Т. В. Организационно- управленческое консультирование руководителей образовательных учреждений / Т. В. Черникова // Педагогика. – 2002. – № 9. – С. 60–66.
7. Юксвяров Р. К. Управленческое консультирование: теория и практика / Р. К. Юксвяров, М. Я. Хабакук, Я. А. Лейманн. – М., 1988. – 240 с.

ТИПОВЫЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ

№ п/п	Задания	Методические рекомендации	Формы отчета	Сроки выполнения	Баллы
1	Сделайте 3–5 аннотаций к научным публикациям по теме своей курсовой работы.	В рамках темы курсовой работы подберите и изучите материалы периодических изданий. К статьям, опубликованным за последние 2–3 года по наиболее актуальным проблемам управления, сделайте аннотации (1–2 страницы), сформулировав основную идею автора, логику решения поставленной задачи и свою точку зрения по данной проблеме.	Ксерокопия статьи, распечатанный текст аннотации, выступление на семинаре	В соответствии с тематикой семинарских занятий	5
2	Подготовьте презентацию темы курсовой работы (3–5 слайдов).	Сформулируйте проблему по выбранной теме, выделите ее основные компоненты; определите и сравните основные методологические подходы к анализу данной проблемы; раскройте логику ее решения. Результаты отобразите в схемах, графиках, таблицах.	Электронный документ, демонстрация на защите курсовой работы	декабрь	5
3	Разработайте систему показателей и индикаторов для исследования проблемы по теме курсовой работы.	Систематизируйте основные понятия, описывающие проблему, сделайте операционализацию понятий, выделите основные факторы развития социальных процессов и отношений, лежащих в основе выделенной проблемы. Определите критерии, по которым можно охарактеризовать данную проблему и социальные индикаторы, раскрывающие ее содержание.	Письменная работа, защита на индивидуальных занятиях	октябрь – ноябрь	5

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОДГОТОВКЕ И ЗАЩИТЕ РЕФЕРАТОВ

Цель – выработать у студентов навыки регулярной работы с научными периодическими изданиями, критической оценки научных публикаций.

При подготовке и защите рефератов преследуются *задачи*:

- формирование у студентов собственной точки зрения по проблемным вопросам изучаемого курса и ее аргументированное обоснование;
- развитие культуры научной дискуссии;
- углубление и расширение теоретических знаний;
- определение научной и практической ценности информации;
- стимулирование самостоятельной научной работы.

Преподаватель предлагает студентам самостоятельно найти публикацию, относящуюся к тематике курса «Социология управления» в таких журналах, как, например, «Социологические исследования», «Вестник Московского университета. Сер. 18 Социология и политология», «Менеджмент в России и за рубежом», «Проблемы теории и практики управления», «Персонал», «Людина і праця», «Соціологія: теорія, методи, маркетинг» и др., а также в сети Интернет. Выбранную статью студент показывает преподавателю, который подтверждает ее соответствие предмету «Социология управления». Преподаватель учитывает выбранные студентами публикации, чтобы количество одинаковых публикаций не превышало двух.

После согласования выбранных публикаций преподаватель устанавливает каждому студенту время для выступления на семинарском занятии с собственной рецензией на выбранную публикацию. Студенты готовят рецензии самостоятельно. В то же время они имеют право на консультации у преподавателя в соответствии с графиком индивидуальных занятий. На консультации преподаватель дает разъяснения по материалу публикаций, не навязывая свою точку зрения, но акцентируя внимание студента на важных аспектах статьи и рекомендациях по работе с ней.

Представляя рецензию, каждый студент излагает содержание публикации перед своей группой. В отличие от рецензии эту часть работы не обязательно выполнять письменно. *Рекомендуемая структура рецензии*:

- цель публикации;
- характер публикации (научная, прикладная, учебная, рекламная и т. п.);
- последовательность и логика изложения (содержательный план публикации);
- язык, доступность изложения;
- результаты, полученные автором публикации, их обоснованность;
- достоинства публикации;
- недостатки публикации;
- степень новизны результатов.

Объем рецензии – 2–3 страницы. В рецензии не рекомендуется пересказывать содержание статьи, ее назначение – критический анализ и оценка.

На семинарском (или индивидуальном) занятии защита реферата осуществляется в следующем порядке:

1) Изложение содержания публикации (6–8 минут). Необходимо назвать ее автора, название публикации, а также название, номер и дату выхода издания. Содержание можно излагать, читая подготовленный текст или пересказывая его.

2) Ознакомление аудитории с рецензией, подготовленной студентом (3–4 минуты). Во время выступления докладчика студентам рекомендуется внимательно слушать и записывать возникающие вопросы, как по содержанию публикации, так и по ее рецензии.

3) Далее студенты могут задать выступающему свои вопросы по содержанию статьи и по рецензии (5 минут). Преподаватель также может задавать вопросы и докладчику, и аудитории, активизируя дискуссию, давать соответствующие разъяснения.

4) После этого преподаватель предлагает студентам обсудить публикацию. Важно, что предметом обсуждения служит не выступление студента, а содержание публикации. В ходе дискуссии необходимо выявить противоречия, проблемы, установить причинно-следственные связи в содержании статьи. При этом студенты должны учиться грамотно обосновывать и аргументировать свою точку зрения, приобретать навыки ведения научной дискуссии. Преподаватель должен открыто поддерживать студентов, уровень аргументации которых выше других.

5) После завершения дискуссии преподаватель подводит итоги работы группы, напоминая примеры удачных суждений, а также анализируя менее удачные. При этом позитивной оценки должны быть удостоены все участники дискуссии независимо от содержания их высказываний.

По результатам дискуссии студент может доработать (если считает это необходимым) свою рецензию и сдать ее преподавателю в назначенный срок вместе с копией рецензируемой публикации. Рецензия как отчетный материал по самостоятельной работе студента оценивается в баллах (см. «Введение») и учитывается в промежуточной и итоговой оценке знаний.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ КУРСОВОЙ РАБОТЫ ПО СОЦИОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ

Написание курсовой работы по социологии управления предполагает знание материала данного учебного курса и умение слушателя рассмотреть один или несколько вопросов с учетом современного видения проблем теории и практики управления. Такая работа способствует закреплению полученных теоретических знаний, помогает приобрести необходимые профессиональные навыки в изложении материала и его самостоятельном осмыслении.

Основные этапы выполнения курсовой работы.

В качестве алгоритма выполнения курсовой работы можно предложить следующие этапы работы:

1. Выбор темы из разработанной и утвержденной кафедрой социологии тематики курсовых работ, согласование ее с научным руководителем.
2. Подбор необходимой литературы, осмысление теоретического и эмпирического материала.
3. Выработка своего отношения к изученной литературе, выделение спорных моментов, формулировка проблемы.
4. Составление плана работы.
5. Изложение основного материала в тексте курсовой работы.
6. Оформление работы в соответствии с принятыми и утвержденными кафедрой социологии требованиями.
7. Предоставление работы на кафедру научному руководителю.
8. Защита курсовой работы перед комиссией.

Выбор темы.

При выборе темы курсовой работы слушатель может ориентироваться на свои научные интересы, которые у него уже сформировались к IV курсу, на проблематику учебной дисциплины, на степень актуальности решения различных социальных проблем в современной отечественной и зарубежной практике управления. Важно, чтобы слушатель осознавал место выбранной темы в системе социологического знания, прогнозировал определенные результаты своей работы. Желательно, чтобы тема курсовой работы была связана и подчинена логике общей научной темы, над которой работает слушатель на протяжении своего обучения. При этом тема курсовой работы или некоторые ее аспекты могут стать разделами и подразделами дипломной или магистерской работы. Ориентироваться в актуальности выбранной темы и возможных подходах к разрешению практической или познавательной проблемы помогает слушателю научный руководитель, преподаватели кафедры, а также знакомство с литературой.

Работа с литературой.

Поиск необходимой литературы слушатель должен начинать с работы в каталоге библиотеки. Можно использовать систематический, алфавитный, предметный и другие каталоги. Библиотека может иметь современный компьютерный каталог, что облегчает работу по поиску литературы. В частности, в ЦНГИ ХГУ «НУА» осуществляется компьютерный поиск необходимых литературных источников, который можно проводить по автору, ключевому слову, контексту и т. д. В ходе работы с литературой по социальным проблемам следует ознакомиться с аналитико-описательной литературой, с критическими статьями, а также с библиографическими изданиями, которые дают сведения о новых материалах, опубликованных за последнее время. Нужно обращать внимание и на библиографические сноски, ссылки и указания в трудах, относящихся к теме научного исследования. Очень важно изучение результатов научных социологических исследований – монографий, диссертаций, статей в журналах и сборниках научных трудов, тезисов докладов конференций и пр.

Среди журналов и сборников научных статей в качестве приоритетных для изучения и сбора материала по социологической проблематике, прежде всего, следует отметить такие: журналы «Социологические исследования», «Социология: теория, методы, маркетинг», вестники Киевского, Московского, Санкт-Петербургского, Харьковского университетов по социологии, «Реферативные журналы» по социологии (РЖ), подготовленные Институтом социологии НАН Украины и Институтом социологии РАН, а также сборники «Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства» (ХНУ ім. В. Н. Каразіна) и «Вчені записки ХГУ “НУА”».

Проработка материала по интересующей проблеме позволяет составить углубленное представление об объекте исследования, его предмете и выявить предпочтительные методы анализа различных социологических проблем.

Подобранный материал можно использовать в качестве исходной базы творческого изучения исследуемого явления или процесса, а также с целью иллюстрации отдельных теоретических положений исследуемой проблемы.

Требования к содержанию курсовой работы.

Постановка проблемы – важнейший этап написания курсовой работы. Проблема, которая определяется выбранной темой, должна быть актуальной и это должно быть отражено во введении. Логика подачи материала, изложенная в структуре работы, должна раскрывать возможности решения данной проблемы и их обоснование. При этом, как в постановке проблемы, так и в ее решении должна прослеживаться авторская позиция, элементы самостоятельного поиска. Именно на разрешение определенной проблемы должны быть ориентированы цели и задачи исследования. Их формулировки должны быть максимально точными, конкретными и лаконичными и подчинены логике изучения проблемы.

Основные элементы структуры курсовой работы выражены в плане (содержании), который должен включать: введение, основные разделы и подраз-

дела, заключение, список использованной литературы, приложения (см. Приложение 1). План работы должен быть развернутым, то есть включать подразделы, которых должно быть не менее двух в каждом (!) разделе. Структура работы должна быть симметричной и пропорциональной, то есть содержать разделы и подразделы примерно одинакового объема. Каждый раздел и подраздел должен обязательно иметь заголовок, отражающий суть содержания и решаемой задачи. В целом план курсовой работы должен отражать определенную логику, раскрывающую суть темы работы, ее проблематику и этапы решения поставленных задач.

Во *введении* обосновывается выбор темы, показывается ее актуальность, значимость для отечественной и зарубежной практики управления. Дается краткая характеристика проблематики исследования и обозначается круг рассматриваемых вопросов, степень их исследованности, а также основные подходы к решению данной проблемы, указываются ученые-исследователи, посвятившие этой проблеме свои труды. Во введении следует определить объект и предмет исследования, уточнив, таким образом, границы исследуемой проблемы и сфокусировав исследовательские задачи. Четко и кратко формулируется цель, с которой предпринято данное исследование, обозначаются задачи исследования. Объем введения не должен превышать 10% общего объема работы (2–3 страницы).

Курсовая работа содержит 2–3 *смысловых раздела* (или главы), каждый из них отражает один из этапов или аспектов решения проблемы курсовой работы. Логика изложения определяется задачами исследования и в самом общем виде предполагает анализ проблемы от теории – к практике, от общих положений к конкретным выводам. В первом разделе, как правило, определяется степень разработанности проблемы, рассматриваются различные теоретико-методологические подходы к исследованию и обосновываются предпочтение и выбор автором подхода к анализу, раскрывается сущность основных методов, применяемых в исследовании. Очень важно показать социологическое видение проблемы, возможности ее решения социологическими методами. В остальных разделах непосредственно решаются обозначенные во введении задачи. При этом автор должен проявить самостоятельность проводимого им социологического анализа. Необходимо показать связь решаемых в работе проблем с современными процессами в Украине. Желательны также ссылки на социологические исследования по данной проблематике, возможен сравнительный анализ на основе отечественных и зарубежных исследований.

По каждому из разделов курсовой работы обязательны выводы, отражающие степень решения задач и реализации основной цели курсовой работы. Степень самостоятельности выводов, их научная обоснованность и стилистическая отточенность, а также логическая связанность с текстом являются важнейшими критериями оценки курсовой работы.

В *заключении* делаются общие выводы по работе, отражающие ее основные результаты и степень решения поставленных задач, даются предложения и рекомендации по разрешению проблемной ситуации, обозначаются дальнейшие направления исследования.

Все основные части курсовой работы (введение, разделы (главы), заключение, список литературы, приложения) имеют отдельный заголовок и начинаются с новой страницы.

В конце работы помещается *список использованной литературы и приложения*, оформленные в соответствии с существующими стандартами.

Оформление курсовой работы.

Кроме титульного листа, который обязательно набирается на компьютере в соответствии с требованиями кафедры (см. приложение 2), работа предоставляется в печатном виде на украинском или русском языке¹. Курсовая работа выполняется на белой бумаге формата А4 (210×297 мм), используется одна сторона листа. По краям листа обязательно оставлять поля: сверху – 20 мм, слева – 30 мм, снизу – 25 мм, справа – 10 мм. Общий объем курсовой работы – 25–35 страниц. Текст набирается через 1,5 интервала размером шрифта 14 (Times New Roman). Плотность текста и жирность должны быть одинаковыми на всех страницах работы. Листы скрепляются с левой стороны и вкладываются в папку.

Страницы имеют сквозную нумерацию. Первой страницей является титульный лист (см. приложение 2), второй – содержание работы, отражающее ее структуру, план (см. приложение 1). На странице титульного листа номер не ставят. Далее нумерацию ведут арабскими цифрами, проставляя номера страниц в правом верхнем углу.

Главы или разделы, подразделы, пункты и подпункты обозначаются арабскими цифрами, выделяются полужирным, размещаются по центру страницы, в конце заголовка точка не ставится. Заголовки пишутся прописными буквами. Перенос слов в заголовках не допускается. Нумерация подразделов дается самостоятельная внутри каждого раздела, обозначается сдвоенными арабскими цифрами с точкой – 2.1. (первый подраздел второго раздела), пунктов – 2.1.1. (первый пункт первого подраздела второго раздела). Пункт может не иметь заголовка. Перед названием подраздела ставится абзацный отступ. Главы (разделы) должны начинаться с новой страницы. В содержании указываются номера страниц текста, которые соответствуют началу и концу данного раздела работы. После заголовков делается отступ от основного текста. В тексте не должно быть отступов между абзацами или страницами, а также сокращений. После заключения следует список литературы. Далее – приложения.

Условные обозначения, термины и слова на иностранном языке допускается вписывать от руки черными чернилами или черной тушью. Опечатки, опiski допускается аккуратно подчищать, закрашивать белилами или клеивать соответствующего размера полоской белой бумаги, совпадающей по цвету с бумагой, на которой печатается работа.

На титульном листе работы должна стоять подпись научного руководителя, а также дата сдачи работы на кафедру.

¹ Методические рекомендации по подготовке и написанию курсовых, дипломных и магистерских работ по социологии : для студентов фак. «Соц. менеджмент» / Нар. укр. акад., [каф. социологии ; сост. : О. А. Губер, Е. Г. Михайлева]. – Х. : Изд-во НУА, 2010. – 40 с.

Оформление списка литературы и ссылок на литературные источники.

Источники, которые используются при написании курсовых работ, должны быть оформлены в конце работы после заключения с новой страницы общим списком (см. приложение 3). Минимальное количество литературных источников для курсовой работы – 20, из которых не менее 50 % – работы по социологии. Обязательно наличие новейших публикаций по теме.

Приведенная в работе цитата обязательно должна полностью соответствовать подлиннику – сохранять все его особенности, орфографию, пунктуацию и выделения шрифтом. Полное библиографическое описание цитируемого источника может быть оформлено в конце работы – в общем списке использованной литературы, в тексте же дается ссылка на используемый литературный источник, в котором указывается его порядковый номер из общего списка литературы и номер страницы, например: [15, с. 47].

Ссылки на других авторов обязательны во всех случаях, когда научные положения в курсовой работе слушателя не являются его собственными. Каждое исследование, приводимое в тексте, должно содержать подробные сведения об авторе (организации), модели и объеме выборочной совокупности, времени проведения, репрезентативности.

В список использованной литературы включают отечественные и зарубежные источники, которые упоминались или цитировались в научной работе, а также те, с которыми автор ознакомился в процессе подготовки рукописи.

Указываемые литературные источники располагают в следующей последовательности: в начале списка в алфавитном порядке перечисляются работы на русском и украинском языках, затем следует литература на иностранных языках в порядке латинского алфавита. При этом в списке применяется сплошная нумерация работ.

Все литературные источники должны быть оформлены в соответствии с требованиями к их библиографическому описанию².

Примеры библиографического описания литературных источников приведены в приложении 4.

Оформление статистических таблиц и графиков.

Слово «Таблица» пишется с правой стороны листа с указанием ее номера, а с новой строки по центру подается название таблицы – все выделяется полужирным шрифтом. В таблице обязательно должны быть указаны единицы, в которых представлены данные (% , абсолютные величины и т. д.). Так, цифры в статистической таблице, как правило, дают либо без десятичных знаков, либо с одним десятичным знаком. При округлении цифровых данных руководствуются общепринятыми правилами.

Графики, схемы обозначаются словом «Рисунок». Слово «Рисунок» и его название располагают под графиком и выделяют полужирным шрифтом. При графическом изображении информации также должны быть указаны единицы измерения. График должен быть хорошо исполнен технически и красив.

² Методические рекомендации по подготовке и написанию курсовых ... Указ. соч.

Подготовленные для иллюстрации результаты анализа эмпирического материала – таблицы, графики и т. д. имеют отдельную нумерацию со ссылкой на них в тексте, обозначающую соответствующий раздел и порядковый номер иллюстрации (таблицы), которые между собой отделяются точкой. Например: (см. рис. 2.1 или см. табл. 1.2). Таблицы и графики следует располагать после первого упоминания о них в тексте. Обширные таблицы следует выносить в приложения.

Наиболее ценные с точки зрения проведенной научно-исследовательской работы графики или таблицы могут быть оформлены в качестве наглядного материала (например, слайдов для медиапроектора) на защите работы перед комиссией.

Оформление приложений.

Приложения приводятся в конце работы, после списка использованной литературы, в порядке упоминания их в тексте. Страницы приложений нумеруются в рамках общей нумерации работы. В приложения включают вспомогательный материал: таблицы, графики и т. д.

Приложения нумеруют, например, Приложение А, Приложение Б и т. д. В тексте делают ссылку на них – (см. приложение А).

Каждое приложение начинают с новой страницы. Приложение должно иметь заголовок. Его размещают по центру листа, печатают малыми буквами с первой – большой. По центру листа над заголовком в кавычках малыми буквами с первой большой печатают слово «Приложение__» и большую букву славянского алфавита, обозначающую приложение, например, Приложение А.

Защита курсовой работы.

Для представления и защиты курсовой работы ее первый вариант должен быть представлен руководителю за месяц до защиты. Окончательный вариант работы представляется за 10 дней до защиты. К нему прилагается рецензия научного руководителя.

Апробация курсовой работы осуществляется на семинаре.

Защита курсовой работы проходит перед комиссией, в которую входят руководители курсовых работ и ведущие специалисты кафедры.

Слушатель выступает с сообщением о результатах, полученных в ходе подготовки и выполнения курсовой работы, и отвечает на вопросы членов комиссии по докладу и содержанию курсовой работы.

После защиты курсовой работы комиссия дает ей окончательную оценку, которая проставляется в экзаменационную ведомость и зачетную книжку слушателя.

Критерии оценивания предъявляются как к представленному тексту (содержание работы и ее оформление), так и к защите (содержание доклада и форма его подачи, ответы на вопросы).

ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ РАБОТ

1. Законы и принципы социального управления в практике управленческой деятельности.
2. Руководитель как социальный субъект в системе социально-управленческих отношений.
3. Контроль как социальная технология в процессе управления.
4. Социальные технологии в процессе управления: особенности применения.
5. Специфика социальных отношений в процессе управления: социологический анализ.
6. Управление как вид профессиональной деятельности: социальные аспекты.
7. Неформальные взаимоотношения и взаимодействия в процессе управления.
8. Социальное управление как система: теоретические и практические аспекты.
9. Эффективность социального управления: социологические аспекты.
10. Современная управленческая культура: проблемы оценки и формирования.
11. Теория и практика управления: основные требования к современному руководителю.
12. Трудовой коллектив как объект и субъект управления.
13. Роль руководителя в современной организации: проблемы лидерства.
14. Управление и власть: социологический анализ.
15. Социоинженерная деятельность в социальном управлении.
16. Бюрократическая модель организации М. Вебера и современные проблемы управления.
17. Социальный портрет современного руководителя.
18. Анализ социальной эффективности управленческих решений.
19. Стили управления и методы разрешения социально-трудовых конфликтов.
20. Современные технологии управления инновационными процессами в организации.
21. Управление как информационный процесс: социологический анализ.
22. Реализация функций социального управления в современном обществе.
23. Социальные технологии в разработке и реализации управленческого решения.
24. Управленческое консультирование в организации: формы, методы и технологии.
25. Социологические методы изучения трудовой мотивации.

26. Гуманитарные технологии в практике управления.
27. Оценка эффективности управленческой деятельности.
28. Деловые игры в управлении: социальное содержание и особенности использования.
29. История и практика управленческого консультирования в Украине и за рубежом.
30. Социальные и экологические аспекты современного менеджмента.
31. Современные концепции управления: состояние и перспективы развития.
32. Конфликты в управлении и управление конфликтами.
33. Проблема управляемости в управлении.
34. Манипулирование как форма управления.
35. Социальная среда и социальные факторы управления.
36. Разработка социальных моделей, программ и технологий в социальном управлении: теоретические и прикладные аспекты.
37. Отличия национальных культур управления: социологический анализ.
38. Социальное партнерство как феномен современных трудовых отношений.
39. Нормативное регулирование и моделирование в социальном управлении.
40. Проблема ответственности в социальном управлении.
41. Мотивация управленческого труда.
42. Соучастие в управлении: преимущества и ограничения.

ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ

1. Объект и предмет социологии управления.
2. Место социологии управления в системе управленческих и социологических наук.
3. Социальное управление и менеджмент: общее и различия.
4. Понятие управления в социологии. Особенности социального управления.
5. Объективная природа управления.
6. Социальный характер процесса управления.
7. Основные задачи социологии управления в условиях становления рыночных отношений.
8. Законы социального управления: понятие, сущность и назначение.
9. Общий закон социального управления.
10. Закон необходимого разнообразия.
11. Закон рассредоточения центров власти и управления.
12. Закон саморазвития системы управления.
13. Принципы социального управления: понятие, сущность и назначение.
14. Концепция «научного управления» Ф. Тейлора.
15. «Административная школа управления» А. Файоля.
16. Функции и принципы управления по Файолю.
17. Идеальный тип административного управления М. Вебера.
18. Теория «человеческих отношений» Э. Мейо.
19. Концепция мотивации А. Маслоу.
20. Управленческие роли по Минцбергу.
21. Теория «Х» и «У» Д. Макгрегора.
22. Системный подход в управлении (Дж. Форрестор, Г. Саймон): противоречивость его применения.
23. Ситуационная теория управления (Д. Вудворд, П. Лоуренс).
24. Современные подходы в управлении: тенденции развития теории и практики управления.
25. Основные направления исследований в отечественной социологии управления.
26. Субъект и объект в системе социального управления, их взаимодействие.
27. Руководитель как субъект социального управления: задачи и приоритеты деятельности.
28. Феномены руководства и лидерства в социальном управлении.
29. Социально-психологические особенности управленческой деятельности.
30. Социальные функции руководителя: ориентация на дело и забота о людях.

31. Понятие о формах и методах управления.
32. Стили управления: социологический анализ эффективности.
33. Характеристика авторитарного стиля управления.
34. Характеристика демократического стиля управления.
35. Характеристика либерального стиля управления.
36. Ситуационный подход к оценке стилей управления.
37. Деятельностная структура управления.
38. Организационная структура как характеристика системы управления.
39. Типы организационных структур управления, их эффективность.
40. Виды иерархических структур управления, их социальное содержание.
41. Особенности функционирования «плоских» структур управления.
42. Понятие и сущность управленческих отношений.
43. Субъективное и объективное начало в управленческих отношениях.
44. Понятие управленческих отношений в узком и широком значении.
45. Место и роль управленческих отношений в системе социальных отношений.
46. Взаимодействие интересов различных социальных субъектов в процессе управления.
47. Законы функционирования и развития управленческих отношений.
48. Основные виды управленческих отношений.
49. Классификация социально-управленческих отношений между руководителями и подчиненными.
50. Понятие культуры управления, ее элементы и подсистемы.
51. Организационная культура как фактор управленческой деятельности.
52. Культура личности руководителя.
53. Влияние ценностей на стиль управления.
54. Факторы, влияющие на культуру управления.
55. Основные признаки уровня культуры управления.
56. Культура делового общения.
57. Управление как вид профессиональной деятельности.
58. Методологическая база управленческой деятельности.
59. Основные подходы в управленческой деятельности.
60. Понятия мотивационной структуры, ее основные элементы (потребности, интересы, ценности).
61. Мотивация и стимулирование, мотив и стимул: соотношение понятий.
62. Современные теории мотивации: достоинства и недостатки.
63. Трудовая мотивация: понятие и содержание.
64. Мотивация управленческой деятельности руководителя.
65. Основные принципы стимулирования в управлении.
66. Социальное прогнозирование в управлении, его содержание.
67. Функции прогнозирования в социальном управлении.

68. Основные этапы прогнозирования в социальном управлении.
69. Виды и методы социального прогнозирования.
70. Место социального прогнозирования в управлении.
71. Место социального планирования в управлении.
72. Формы социального планирования в управлении.
73. Методы социального планирования в управлении.
74. Социальная программа: содержание и назначение.
75. Понятие и содержание социального контроля.
76. Механизм и функции социального контроля.
77. Виды контроля в системе управления.
78. Понятие социальной эффективности управления.
79. Комплексный подход к оценке результатов управления.
80. Критерии и методы оценки социальной эффективности управления.
81. Управление как социальная технология.
82. Понятие гуманитарной технологии в управлении.
83. Цикличность процесса управления.
84. Основные процедуры социальной технологии управленческого цикла.
85. Социальная технология выработки и принятия управленческого решения.
86. Управленческое решение как комплексный акт: основные аспекты.
87. Понятие и содержание социального управленческого решения.
88. Классификация социальных управленческих решений.
89. Основные требования к управленческим решениям, оценка их эффективности.
90. Характеристика групповых методов выработки управленческого решения.
91. Индивидуальные методы принятия управленческих решений: достоинства и недостатки.
92. Особенности выработки инновационных решений.
93. Информационный цикл управления.
94. Организация выполнения управленческих решений.
95. Сущность и функции социального контроля в процессе управления.
96. Оценка эффективности контроля выполнения управленческих решений.
97. Управленческое консультирование как форма рационализации управления организацией.
98. Виды управленческого консультирования: преимущества и недостатки.
99. Основные этапы процесса управленческого консультирования.
100. Принципы организации управленческого консультирования.

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Основная литература

1. Бабосов Е. М. Социология управления : учеб. пособ. / Е. М. Бабосов. – Мн. : ТетраСистемс, 2000. – 288 с.
2. Димитрова Л. М. Соціологія управління та організацій : навч. посіб. / Л. М. Димитрова. – К. : ІВЦ “Вид-во «Політехніка»”, ТОВ «Ліра-К», 2005. – 156 с.
3. Основы социального управления : учеб. пособ / А. Г. Гладышев, В. Н. Иванов, В. И. Патрушев и др. ; под ред. В. Н. Иванова. – М. : Высш. шк., 2001. – 271 с.
4. Тощенко Ж. Т. Социология управления : учебник / Ж. Т. Тощенко. – М. : Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2011. – 300 с.
5. Удальцова М. В. Социология управления : учеб. пособ. / М. В. Удальцова. – М. : ИНФРА-М, Новосибирск : НГАЭиУ, 1998. – 144 с.
6. Харсун Е. Ю. Социология управления : конспекты лекций / Е. Ю. Харсун. – Х. : Харьк. гуманитар. ин-т «Нар. укр. акад.», 1999. – 33 с.
7. Хоронжий А. Г. Основы социального управления : курс лекцій : навч. посіб. / А. Г. Хоронжий. – Львів : Магнолія плюс, 2006. – 220 с.

Дополнительная литература

1. Абакумова О. Г. Социология управления : курс лекций / О. Г. Абакумова. – М. : Приор-издат, 2009. – 160 с.
2. Авдеева Т. Г. Ценностно-смысловые ориентации руководителя / Т. Г. Авдеева // Alma mater (Вестн. высш. шк.). – 2011. – № 8. – С. 85–87.
3. Андреев С. С. Теория социального управления. Объективная необходимость и сущность социального управления / С. С. Андреев // Соц.-гуманит. знания. – 2000. – № 6. – С. 91–109.
4. Бестужев-Лада И. В. Методика долгосрочного упреждающего анализа данных в технологическом прогнозировании / И. В. Бестужев-Лада // Социол. исслед. – 2000. – № 1. – С. 37–44.
5. Блинов А. О. Социологический аспект принятия управленческих решений / А. О. Блинов // Вісн. Хмельниц. нац. ун-ту. Екон. науки. – 2005. – № 5. – Т. 2. – С. 7–10.
6. Бураканова Г. Стиль руководства и эффективность управления / Г. Бураканова // Проблемы теории и практики упр. – 2003. – № 4. – С. 112–117.
7. Бурега В. В. Девіації в соціальному управлінні / В. В. Бурега // Грані. – 2001. – № 4. – С. 100–105.
8. Варданян И. Мотивационная система персонала / И. Варданян // Упр. персоналом. – 2006. – № 5. – С. 21–25.
9. Вербін Є. В. Інформаційне забезпечення для обґрунтування раціональних управлінських рішень / Є. В. Вербін, Ю. Б. Пінчук, А. В. Белов // Економіка & держава. – 2006. – № 2. – С. 61–62.

10. Веселова Н. Г. Социальное управление и элементы его культуры: обобщение и рекомендации / Н. Г. Веселова. – М. : Дашков и К*, 2002. – 338 с.
11. Голубков Е. П. Сущность и характерные особенности управленческих решений / Е. П. Голубков // Менеджмент в России и за рубежом. – 2003. – № 1. – С. 122–134; № 2. – С. 105–130.
12. Гончарова Н. В. Интеграция линейного менеджмента в управленческую иерархию / Н. В. Гончарова // Социол. исслед. – 2007. – № 5. – С. 37–46.
13. Горянинов В. П. Концептуальная схема типологии объединений лидеров и их сторонников / В. П. Горянинов // Социол. исслед. – 2001. – № 1. – С. 48–56.
14. Граждан В. Д. Социология управления : учебник / В. Д. Граждан. – М. : КноРус, 2009. – 512 с.
15. Доманин А. Б. Концепция управления предприятием на основе системного подхода к информации / Доманин А. Б. // Менеджмент в России и за рубежом. – 2004. – № 6. – С. 123–135.
16. Дряхлов Н. И. Эффективность деятельности сотрудников и их вознаграждение на Западе / Н. И. Дряхлов, Е. А. Куприянов // Социол. исслед. – 2002. – № 12. – С. 87–92.
17. Дудченко В. С. Нарушение этических норм в управленческом консультировании / В. С. Дудченко // Упр. персоналом. – 2002. – № 7. – С. 40–43.
18. Дятченко Л. Я. Формирование социально-технологической культуры как теоретическая и праксеологическая проблема / Л. Я. Дятченко, В. П. Бабинцев // Социол. исслед. – 2011. – № 7. – С. 65–70.
19. Еськов А. Принципы гуманистической концепции социального управления на предприятии / А. Еськов // Экономика Укр. – 2002. – № 6. – С. 36–40.
20. Зайцев А. К. Междисциплинарное обоснование толерантности: практика софитерапии, управленческого консультирования и социологических исследований / А. К. Зайцев // Соц. конфликт. – 2002. – № 2. – С. 3–14.
21. Захаров Н. Я. Социокультурные и профессиональные регуляторы поведения российского чиновника / Н. Я. Захаров // Социол. исслед. – 2004. – № 3. – С. 113–121.
22. Захарова Л. Стереотипы в принятии решений молодыми менеджерами-производственниками / Л. Захарова, В. Колосова // Проблемы теории и практики упр. – 2002. – № 2. – С. 107–112.
23. Зборовский Г. Е. Социология управления / Г. Е. Зборовский. – М. : Гардарики, 2004. – 270 с.
24. Иванова Т. Ю. Теория организации / Т. Ю. Иванова, В. И. Приходько. – СПб. : Питер, 2004. – 269 с.
25. Ильин Г. Л. Социология и психология управления. 3-е изд. / Г. Л. Ильин. – М. : Academia, 2010. – 190 с.
26. Карлюкова О. С. Профессиональное общение: особенности неформальных практик / О. С. Карлюкова // Социол. исслед. – 2010. – № 7. – С. 115–121.
27. Киселевский Д. Социально-управленческие системы, проблемы свободы и принуждения / Д. Киселевский // Вестн. Междунар. славян. ун-та. – Сер.: Экономика. Социология. – 2002. – Т. 5. – № 2. – С. 58–61.

28. Клементьев Д. С. Социология управления : учеб. пособ. / Д. С. Клементьев. – М. : Изд. МГУ, 2010. – 240 с.
29. Коваленко М. Мотивація персоналу в банківських установах / М. Коваленко // Справ. кадровика. – 2003. – № 8. – С. 76–78.
30. Колпаков В. М. Теория и практика принятия управленческих решений : учеб. пособ. / В. М. Колпаков. – К. : МАУП, 2000.
31. Корнилов В. В. Проектирование и планирование в российском предприятии / В. В. Корнилов // Социол. исслед. – 2002. – № 12. – С. 76–86.
32. Кравченко А. И. Социология управления: фундаментальный курс / А. И. Кравченко, И. О. Тюрина. – Екатеринбург : Академический проект Деловая книга, 2008. – 983 с.
33. Ксенофонтова Х. З. Социология управления : учеб. пособ. / Х. З. Ксенофонтова. – М. : КноРус, 2010. – 288 с.
34. Кузин М. В. К вопросу о параметрической диагностике социальных объектов в практике управления / М. В. Кузин // Социол. исслед. – 2011. – № 7. – С. 83–89.
35. Лехто Ю. Управление по результатам через процессное консультирование и интерактивное обучение / Юха Лехто, Вейо Кюости, Алексей Костин // Пробл. теор. и практики упр. – 2001. – № 6. – С. 107–111.
36. Литвинский Ю. Л. Моделирование социального развития: (Конспект лекций) / Ю. Л. Литвинский ; Балт. рус. ин-т. – Рига, 2001. – 1001 с.
37. Мармаза О. І. Мотивація та стимулювання персоналу як підгрунтя якості управління / О. І. Мармаза // Упр. шк. – 2003. – Трав. (№ 16/18). – С. 62–65.
38. Мармаза О. І. Ще раз про управлінське рішення / О. І. Мармаза // Упр. шк. – 2004. – Квіт. (№ 10). – С. 8–11.
39. Матузко О. Управленческое решение / О. Матузко // Персонал. – 2000. – № 5. – С. 67–69.
40. Нагорный Б. Социология управления: поиск ответов на вызовы времени / Борис Нагорный // Социология: теория, методы, маркетинг. – 2001. – № 4. – С. 126–132.
41. Опусов А. П. Культура управления: взаимодействие объективного и субъективного в управлении / А. П. Опусов. – Ростов, 1989. – 144 с.
42. Орлова О. І. Соціально-психологічні умови застосування гри в процесі підготовки менеджерів до розробки та прийняття управлінських рішень / О. І. Орлова, Е. І. Кірічок // Економіка & держава. – 2006. – № 2. – С. 53–54.
43. Патрушев В. И. Введение в теорию социальных технологий / В. И. Патрушев. – М. : Икар, 1999. – 282 с.
44. Патрушев В. И. Социальные технологии : учеб. пособ. / В. И. Патрушев, В. Н. Иванов. – М. : МГСУ, 1999. – 192 с.
45. Погорелов М. В. Оценка эффективности организационных структур управления при изменениях во внешней среде / М. В. Погорелов // Актуальные проблемы экономики. – 2006. – № 7 (61). – С. 126–133.
46. Подольская Е. А. Управление социальными процессами : учеб. пособ.

для студентов высш. учеб. заведений / Е. А. Подольская ; Нар. укр. акад. – Х. : Изд-во НУА, 2007. – 524 с.

47. Прохоров А. П. Солидарность подчиненных на предприятиях при различных режимах управления / А. П. Прохоров // Социол. исслед. – 2002. – № 12. – С. 92–99.

48. Решетников А. В. Социально-исторический портрет лидера в современной организации / А. В. Решетников // Социол. исслед. – 2001. – № 10. – С. 58–63.

49. Решетникова К. В. Факторы формирования организационной структуры / К. В. Решетникова // Социол. исслед. – 2010. – № 7. – С. 108–115.

50. Рожкова Н. Выясняем отношения стимулов и мотивов / Н. Рожкова // Директор шк. – 2001 – № 9. – С. 35–38.

51. Рубцова М. В. Управляемость во взаимодействии субъектов: традиционные и новые практики / М. В. Рубцова // Социол. исслед. – 2011. – № 2. – С. 40–45.

52. Рубцова М. В. Управляемость: теоретико-социологический анализ понятий / М. В. Рубцова // Социол. исслед. – 2007. – № 12. – С. 32–38.

53. Савенкова М. Е. Проблема компетентности социального управления в условиях трансформации украинского общества: сб. науч. тр. Донец. гос. акад. упр. / М. Е. Савенкова. – Донецк, 2002. – Т. 3. – Вып. 11. – С. 151–157.

54. Сергейчук А. В. Социология управления : учебник / А. В. Сергейчук. – СПб. : Изд. дом «Бизнес-пресса», 2002. – 240 с.

55. Слонов Н. Управленческое решение – выбор системы / Н. Слонов // Пробл. теории и практики упр. – 2004. – № 3. – С. 104–108.

56. Смольков В. Г. Сущность и типология социального лидерства / В. Г. Смольков // Соц.-гуманит. знания. – 2001. – № 6. – С. 61–68.

57. Социальное управление : словарь-справочник. – М. : Изд-во МГУ, 1994. – 200 с.

58. Социология и психология управления : сб. науч. ст. / под общ. ред. Л. И. Михайлова. – М. : Вузовская книга, 2003. – 179 с.

59. Социология и психология управления : учеб. пособ. / Ю. Н. Аксененко, В. Н. Каспарян, С. И. Самыгин, И. О. Суханов ; под. общ. ред. С. Н. Епифанцева. – Ростов н/Д : Феникс, 2001. – 512 с.

60. Соціологія праці та управління : термінол. слов.-дов. / відп. ред. В. А. Полторак. – К., 1993. – 144 с.

61. Сыроватко А. Теория мотивации персонала / А. Сыроватко // Персонал. – 2003. – № 10. – С. 76–78.

62. Тейлор Ф. Научная организация труда / Ф. Тейлор // Управление – это наука и искусство. – М., 1992.

63. Технология управления: задачи и перспективы // Вестн. Моск. ун-та. – Сер. 18. Социология и политология. – 2000. – № 1. – С. 176–190.

64. Тихонов А. В. От социологии менеджмента к социологии управления / А. В. Тихонов // Социол. исслед. – 2011. – № 2. – С. 46–53.

65. Туленков Н. Социальная эффективность управления / Н. Туленков //

Персонал. – 1997. – № 2. – С. 3–17; № 3. – С. 4–16.

66. Туленков М. В. Управлінські відносини в системі організаційної взаємодії в соціальному управлінні / М. В. Туленков // Укр. соціум. – 2008. – № 1. – С. 58–71.

67. Управленческое консультирование / под ред. М. Кубра. В 2-х т. – М. : Интерэксперт, 1992. – Т. 1. – 319 с.

68. Файоль А. Общее и промышленное управление / А. Файоль // Управление – это наука и искусство. – М., 1992.

69. Феофанов К. А. О сценарном подходе к прогнозированию / К. А. Феофанов // Социол. исслед. – 2008. – № 5. – С. 67–74.

70. Форд Г. Моя жизнь, мои достижения / Г. Форд. – М. : Финансы и статистика, 1989.

71. Франчук В. И. Может ли менеджмент заменить социальное управление? / В. И. Франчук // Социол. исслед. – 1999. – № 2. – С. 127–130.

72. Хакимов Р. С. Сущность и социальная роль управленческих отношений / Р. С. Хакимов. – Казань : Изд-во КГУ, 1985. – 190 с.

73. Хохлова Т. Становление и развитие управленческого консультирования в России / Т. Хохлова // Пробл. теор. и практики упр. – 2002. – № 5. – С. 113–118.

74. Черникова Т. В. Организационно- управленческое консультирование руководителей образовательных учреждений / Т. В. Черникова // Педагогика. – 2002. – № 9. – С. 60–66.

75. Чернышев А. Б. «Информационные работники» в структуре управления отечественных компаний / А. Б. Чернышев // Социол. исслед. – 2010. – № 3. – С. 85–92.

76. Чурюмов Б. С. Как меняется доминанта мотивации в зависимости от обстоятельств / Б. С. Чурюмов // Управление персоналом. – 2004. – № ½. – С. 86–90.

77. Шевелев В. Н. Социология управления : учеб. пособ. для высш. шк. / В. Н. Шевелев. – Ростов н/Д. : Феникс, 2004. – 347 с.

78. Щокін Г. В. Закони соціального розвитку і управління / Г. В. Щокін. – К. : МАУП, 2006. – 192 с.

79. Штейнберг А. Г. Фиаско социального управления / А. Г. Штейнберг // Упр. персоналом. – 2004. – № 22. – С. 40–41.

80. Щербак О. Г. Міжособистісні відносини мотиваційного характеру як засіб гуманізації менеджменту / О. Г. Щербак // Економіка і упр. – 2003. – № 1. – С. 77–81.

81. Щербина В. В. Социолого-диагностические технологии в управлении: теоретико-методологические аспекты развития и применения / В. В. Щербина // Социол. исслед. – 2007. – № 3. – С. 30–41.

82. Яхонтова Е. С. Доверие в управлении персоналом. Зарубежные подходы и отечественный опыт оценки / Е. С. Яхонтова // Социол. исслед. – 2004. – № 9. – С. 117–121.

83. Ячный А. М. Современные тенденции социоинженерного обеспечения социального управления / А. М. Ячный // Грані. – 2007. – № 1. – С. 78–80.

СЛОВАРЬ ОСНОВНЫХ ТЕРМИНОВ

АВТОНОМИЯ – самоуправление, право самостоятельного решения внутренних вопросов определенной частью государства.

АВТОРИТАРИЗМ – государственный строй, для которого характерен режим личной власти, диктаторские методы управления.

АВТОРИТАРНОСТЬ – социально-психологическая характеристика стиля руководства. Проявляется в сосредоточении в руках одного человека всей полноты власти, в устранении других людей от решения важнейших вопросов совместной деятельности, в подавлении (или игнорировании) их инициативы, в воздействии на них преимущественно мерами принуждения.

АВТОРИТЕТ (от лат. «*autoritas*» – сила, власть) – (1) общепризнанное неформальное влияние, основанное на знаниях, моральных качествах, опыте личности или организации в разных сферах общественной жизни; (2) признание за личностью права принимать решения; (3) одна из форм осуществления власти.

АДМИНИСТРАТИВНО-КОМАНДНЫЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ – методы, которые базируются на непосредственном властном влиянии на объекты управления. Главный метод А-к. м. у. – директивность без обратной связи, которая распространяется на все сферы жизни – экономическую, социальную, духовную.

АДМИНИСТРАЦИЯ (от лат. «*administratio*» – руководство) – (1) субъект руководства; (2) руководящий персонал предприятия, организации. Влияние А. на поведение работников основывается на соответствующих властных полномочиях и ответственности за эффективное распоряжение имуществом организации, соблюдение работниками трудовой дисциплины.

АТМОСФЕРА СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ – ситуативные социально-психологические особенности социальной общности, группы, которые могут быть вызваны временными внешними обстоятельствами или являться проявлением социально-психологического климата в данных конкретных условиях.

АТТЕСТАЦИЯ КАДРОВ – процедура установления квалификации и определения соответствия работника конкретной должности, соответствия его квалификации виду работ, которые он выполняет. А. к. преследует две цели: во-первых, дать рекомендации по поводу дальнейшего использования работника в организации, во-вторых, показать работнику недостатки в его работе и определить пути их устранения.

ВЛАСТЬ – общественное явление, которое характеризуется способностью одной части общества (государства, организаций, групп людей) или отдельной личности осуществлять свою волю как общеобязательную, навязывать ее другим. В. осуществляется при помощи экономических, политических, правовых, идеологических механизмов, а также силой авторитета, традиции и через насилие.

ВЫБОРНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЕЙ – способ комплектования личностного состава органов управления, посредством которого руководитель получает свои полномочия, права на осуществление своих функций непосредственно от коллектива, подчиненных ему в будущем работников.

ГРУППОВАЯ ДИНАМИКА – совокупность внутригрупповых социально-психологических процессов и явлений, которые обуславливают жизнедеятельность малой группы: возникновение, функционирование, развитие, стагнацию, распад. Г. д. включает руководство и лидерство, принятие групповых решений, выработку групповых норм и ценностей, формирование функционально-ролевой структуры, сплоченность, конфликты, групповое давление и другие способы регулирования индивидуального поведения.

ДЕЛОВАЯ ИГРА – метод поиска управленческих решений путем имитации принятия их в условиях игры. Д. и. проводится по сценарию, в котором дается характеристика объекта, определяются и обосновываются роли ее участников, характеризуются правила игры.

ДЕРЕВО ЦЕЛЕЙ – графическая модель принятия решений, включающая цели, задачи, мероприятия, несколько уровней структуризации, а также связи между ними. Д. ц. дает возможность детализировать общие цели, задачи и мероприятия на составляющие и оценить наиболее важные, предпочтительные из них, что является очень полезным при разработке планов любых видов.

ДИАГНОСТИКА СОЦИАЛЬНАЯ – основной метод поиска социальных резервов производства, который представляет собой анализ состояния социальных объектов, отношений и процессов с целью выявления основных проблем их функционирования и развития.

ИГРОВЫЕ МЕТОДЫ – вид специфической деятельности, с помощью которой можно получить результаты трех основных типов: а) содержательные – идеи решения сложных (а также слабо структурированных) социальных проблем, проекты и программы реализации проектов; б) социальные – консолидированные группы, команды руководителей и специалистов, ориентированные на реализацию разработанных ими в ходе игры решений и программ; в) учебные – освоение участниками новых методов работы, в первую очередь, эффективных способов коллективного принятия решений.

ИМИДЖ – целенаправленно создаваемый особого рода образ–представление, который с помощью ассоциаций наделяет объект (личность, явление, товар, фирму и пр.) дополнительными ценностями (социальными, политическими, моральными) и благодаря этому способствует его более глубокому восприятию.

ИНВЕСТИЦИИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ – меры, принятые для повышения производительности труда рабочих (путем повышения их квалификации и развития способностей); расходы на улучшение образования, здоровья рабочих или на повышение мобильности рабочей силы.

ИНДУСТРИАЛЬНАЯ СОЦИОЛОГИЯ – прикладная отрасль социологии на Западе, представители которой изучают социально-трудовые отношения на производстве, разрабатывают практические рекомендации по повышению эффективности производства. Предмет И. с. пересекается с предметной областью таких дисциплин, как социология труда и социология управления.

ИННОВАЦИЯ СОЦИАЛЬНАЯ – создание и внедрение различного вида новшеств, порождающих значимые изменения в социальной практике.

ИНТЕРЕСЫ СОЦИАЛЬНЫЕ (от лат. «interest» – имеет значение) – реальные причины действий, поведения, которые формируются в социальных группах в связи с различиями их положения и роли в обществе и объединяющие их в социальные группы.

ИНФОРМАЦИЯ СОЦИАЛЬНАЯ – в широком смысле слова: вся совокупность знаний, данных и сообщений, которые формируются и воспроизводятся в обществе и используются индивидами, группами, разными социальными институтами для регулирования социальных отношений, а также отношений между человеком, обществом и природой. В узком понимании И. с. является информация, которая непосредственно касается социальных отношений людей, социальных групп и используется для принятия решений в сфере социального управления.

КАДРЫ – разные по уровню профессиональной подготовки работники какого-либо предприятия, учреждения, организации, которые выполняют неодинаковую работу и соответственно имеют разный профессиональный и социальный статус.

КАЧЕСТВО ЖИЗНИ – социально-экономическая категория, которая выделяет и конкретизирует (через сопоставление с уровнем жизни) качественную сторону удовлетворения материальных и культурных потребностей.

КВАЛИФИКАЦИЯ – набор признаков, которые характеризуют профессиональный уровень работника, предусматривающий наличие у него определенного уровня образования, практического опыта и трудовых навыков.

КЛИМАТ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ – совокупность взаимосвязанных социально-психологических особенностей группы, организации, которые выявляются в доминирующем, типичном для нее отношении к труду, целям и мотивах совместной деятельности, отношениях между людьми, их моральных и интеллектуальных установках, преобладающем настроении.

КОЛЛЕКТИВ – социальная группа, сплоченная единством моральных, деловых и межличностных отношений, которые сложились в процессе совместной деятельности и общения на основе общности социально значимых заданий, ответственности и организации.

КОЛЛЕКТИВ ТРУДОВОЙ – социальная группа, в которой объединяются общественные, групповые и индивидуальные интересы работников; организованная общность людей, объединенная конкретным видом общественно-полезной деятельности, осуществляемой в рамках той или иной формы собственности, и возникающими в процессе этой деятельности отношениями сотрудничества, взаимопомощи и взаимной ответственности, интересами, ценностными ориентациями, установками и нормами поведения.

КОНТРОЛЬ СОЦИАЛЬНЫЙ – механизм саморегуляции в социальных системах (социальных группах, организациях, трудовых коллективах, обществе в целом), который обеспечивает их стабильное и упорядоченное функционирование посредством ценностного и нормативного, а именно морального, правового, административного и т. п. – регулирования поведения индивидов, деятельности социальных групп.

КОНФЛИКТ СОЦИАЛЬНЫЙ – высшая стадия в ходе развития процессов соперничества, социальных противоречий в системе отношений людей, социальных групп, организаций и институтов, общества в целом, которая характеризуется резким усилением противоположных тенденций и интересов в поведении социальных общностей и индивидов.

КОНФЛИКТ СОЦИАЛЬНЫЙ ТРУДОВОЙ – стадия максимального развития противоречий между социальными субъектами экономических и трудовых отношений непосредственно в сфере трудовой деятельности или связанных с нею сферах (распределения, обмена, потребления и т. п.).

КОНФЛИКТНАЯ СИТУАЦИЯ – столкновение противоположных направлений действий работников, вызванное расхождением интересов, ценностей и норм их поведения. К. с. проявляется во взаимных противодействиях членов коллектива, которые сопровождаются состоянием напряженности во взаимоотношениях.

ЛИДЕР (от англ. «leader» – ведущий, руководящий) – авторитетный член организации или малой группы, который объединяет, направляет ее действия, играя главную роль в социальных процессах, ситуациях. Различают *формальное лидерство* как юридически регламентированный, социально организованный процесс, связанный с установленными правилами назначения руководителя и его функциональными обязанностями; и *неформальное лидерство*, которое возникает стихийно, на основе личных взаимоотношений участников группы. Эти типы лидерства либо дополняют друг друга в лице авторитетного лидера, либо вступают в конфликт.

МАРКЕТИНГ (от англ. «market» – рынок) – теория и практика управления, одна из функций менеджмента, направленная на расширение производства и сбыта товаров и услуг на основе исследования рынка, выявления существующих и потенциальных интересов и потребностей покупателей, потребителей и их наиболее полного удовлетворения.

МАРКЕТИНГОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ – важнейшее средство «разведки» рынка, включающее в себя систематический сбор, отражение и анализ информации, связанной с маркетингом, а именно: с продвижением на рынке определенных товаров и услуг. М.и. позволяют получать важнейшую информацию относительно специфики реализации социальной политики, принципов социальной справедливости, необходимости предоставления тех или иных социальных гарантий.

МЕНЕДЖЕР – социальный субъект экономического и трудового поведения, представитель социально-профессиональной группы, занятый управленческим трудом в сфере частного и общественного бизнеса. В современном рыночном обществе это профессиональный управляющий, выполняющий свою работу за определенную плату, что в социальном плане отличает его от *предпринимателя* и собственника, владельца предприятия.

МЕНЕДЖМЕНТ (от англ. «managment» – управление, руководство) – очень широко трактуемое понятие, которое означает: (1) социальный и экономический институт, который влияет на предпринимательскую деятельность, образ жизни населения в современном рыночном обществе; (2) совокупность людей, которые заняты управленческим трудом в сфере частного и общественного бизнеса; (3) научную дисциплину, которая изучает технико-организационные и социальные аспекты управления общественным производством; (4) искусство управления, то есть объединение теории управления и практических образцов эффективного управления, которые представляют собой основу профессиональной квалификации менеджера.

МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ – совокупность управленческих приемов, которые использует руководитель в процессе управления трудовым коллективом. Выделяют три группы М. у.: *административные*, заключающиеся в использовании таких форм деятельности, которые порождают административно-правовые отношения и базируются на возможном принуждении; *экономические*, суть которых – создавать в коллективах такие условия, при которых выбор желаемого и необходимого для руководителя поведения подчиненных происходит под влиянием экономических факторов и стимулов; *социально-психологические* методы заключаются в создании в коллективе условий, при которых поведение подчиненных формируется под влиянием психологического климата, сложившегося в коллективе, авторитета руководителя, системы ценностных ориентаций членов коллектива и т. п.

МОТИВ – побудительная причина действий и поведения индивида, это внутренние факторы (потребности) к труду, тесно связанные с ценностями, установками, нормами поведения.

МОТИВАЦИЯ ТРУДА – побуждение к активной трудовой деятельности, основанное на удовлетворении важных для человека потребностей (в признании, самореализации, обеспечении материального благополучия и т. п.). М. т. возникает как процесс актуализации и функционирования каких-либо мотивов, обеспечения приоритетности одного из возможных вариантов *трудового поведения*.

НАПРЯЖЕННОСТЬ СОЦИАЛЬНАЯ – важнейшая предпосылка возникновения и развития *социального конфликта*, вызываемая отклонением от определенной нормы сотрудничества между работниками, социальными группами, трудовыми коллективами, обусловленной спецификой социально-экономических, социально-трудовых отношений.

НОРМА СОЦИАЛЬНАЯ – важнейшее средство социальной регуляции поведения (экономического, трудового) индивидов и групп, представляющее собой совокупность требований и ожиданий, которые предъявляет социальная общность к своим членам с целью осуществления деятельности, поведения определенного типа, образца.

ОБЩЕСТВЕННОЕ МНЕНИЕ – состояние массового сознания, заключающее в себе скрытое или явное, достаточно устойчивое и компетентное оценочное отношение различных социальных общностей к проблемам, событиям и фактам действительности.

ОРГАНИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНАЯ – сложное и многогранное социальное явление: (1) элемент структуры общества, социальный институт, характеризующийся наличием целей, иерархического строения, правил функционирования (напр. – трудовой коллектив); (2) определенный вид организованной и управляемой деятельности, процесс целенаправленного воздействия субъекта деятельности на ее объект, т. е. методы, приемы управления индивидами; (3) свойство социальной системы - степень внутренней согласованности, упорядоченности какого-либо целого (системы, процесса и т. д.), определенная структура, строение, тип связей как способ соединения частей в целое, специфичный для каждого отдельного вида объектов (социальная регуляция поведения, социальный контроль в сфере труда).

ПЛАНИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОЕ – комплексная программа взаимосвязанных мер, научно обоснованное определение целей, показателей и заданий (сроков, темпов, пропорций) развития социальных процессов в трудовом коллективе, регионе и т. д. П. с. представляет собой стадию социального управления, в ходе которой разрабатываются методы и средства реализации на практике проектной модели.

ПОКАЗАТЕЛИ СОЦИАЛЬНЫЕ – количественные и качественные характеристики состояния, тенденций и направлений социального развития, особенностей социальных процессов и объектов, используемых в социальном управлении, в социальном проектировании и планировании для оценки соответствия реально существующего состояния развития социальных систем, объектов действию объективных законов развития общества.

ПРОГНОЗИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОЕ (от греч. «prognosis» – предвидение, пророчество) – исследование динамики, перспектив развития социальных процессов и явлений с целью повышения научной обоснованности и эффективности социального планирования, программирования, проектирования, управления, принятия решений в целом.

ПРОЕКТИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОЕ – этап управленческой деятельности, связанный с научно обоснованным определением вариантов развития социальных процессов и явлений, целенаправленного изменения конкретных социальных институтов и отношений.

ПРОМЫШЛЕННАЯ СОЦИОЛОГИЯ – одна из составных частей социологии труда, которая изучает социальные проблемы труда в такой специфической сфере материального производства, как промышленность. Объектом изучения П. с. выступают социальные группы, их поведение и взаимодействие, отношения между ними как в промышленности в целом, так и в ее отдельных областях, на предприятиях и в объединениях.

ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА – наука, изучающая психические закономерности формирования разнообразных форм трудовой деятельности, психические механизмы формирования отношения человека к труду и коллективу, а также психические процессы, которые возникают в организме человека в процессе трудовой деятельности под воздействием разнообразных физических и психических нагрузок. В предметную область исследования П. с. входят: психологические проблемы профессиональной ориентации, адаптации и консультации; пути формирования и контроля профессиональной пригодности; психолого-педагогические вопросы профессионального и трудового обучения; проблемы изучения и формирования трудовой мотивации; психологическая рационализация режимов труда и отдыха; оптимизация психологических отношений в коллективе, регулирование социально-психологического климата и др.

РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОЕ – (1) вся совокупность разворачивающихся в обществе качественных изменений, касающихся социальных, экономических, политических, духовных процессов и отношений; (2) непосредственно процесс социальных изменений, в том числе разнообразных качественных социальных изменений на уровне региона, коллектива предприятия и т. д.

РАЗДЕЛЕНИЕ ТРУДА СОЦИАЛЬНОЕ – закрепление за социально и экономически неоднородными видами деятельности определенных категорий работников, которые при этом одновременно приобретают соответствующие социальные, экономические, политические, культурные и др. признаки.

РЕЗЕРВЫ СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОИЗВОДСТВА – специфические возможности более полного использования трудовыми коллективами и иными субъектами трудовой деятельности своего социального и трудового потенциала за счет социальных факторов повышения трудовой активности, которые в определенное время не используются по причинам, зависящим от самого социального субъекта труда.

РУКОВОДИТЕЛЬ – личность, наделенная социальными институтами, трудовыми коллективами полномочиями власти; формальный лидер коллектива, который имеет соответствующие права и обязанности и выполняет функции регулирования и влияния на группу, коллектив, ему подчиненный.

РЫНОЧНАЯ ЭКОНОМИКА – тип хозяйства, главным регулятором и движущей силой которого является рынок. Основой Р. э. выступает система ценообразования, непосредственно связанная со спросом и предложением разнообразных товаров.

СЛУЖБА СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ – структурное подразделение предприятия, в которое входят специалисты в области социологии, психологии, профориентации и т. п. Цель С. с. р. заключается в разработке и реализации средств, направленных на использование социально-психологических факторов повышения эффективности производства, управление социальными процессами, всестороннее развитие личности работника.

СОЦИАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ – социальный механизм включения индивида, социальной группы в определенный контекст социальной действительности, выбора им способа, направленности и активности своего участия в экономической, трудовой деятельности с учетом как собственных физических и интеллектуальных возможностей, профессии, уровня квалификации, социального статуса и положения (для групп), так и требований, предъявляемых к их деятельности трудовым коллективом, организацией, обществом.

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА – это деятельность определенных социальных групп (субъектов С. п., обладающих теми или иными социальными, экономическими, политическими властью и полномочиями) с целью установления и регулирования в обществе, в частности, в его социально-экономической и социально-трудовой сферах определенной системы социальных отношений для максимально полного удовлетворения потребностей определенных социальных групп общества, в том числе и через стимулирование социальной, экономической, трудовой активности других социальных групп.

СОЦИАЛЬНАЯ РЕГУЛЯЦИЯ ПОВЕДЕНИЯ – это такой тип регуляции, с помощью которого воздействие на социальные процессы и отношения и поведение индивидов и групп, которые они определяют, осуществляется через индивидуально-личностное и индивидуально-групповое статусное нормирование, а также благодаря воздействию на это поведение социальных институтов через систему социального контроля.

СОЦИАЛЬНЫЕ МЕХАНИЗМЫ УПРАВЛЕНИЯ – устойчивая система связей и взаимодействие индивидов, социальных групп, регулируемая исторически сложившимися в обществе социальными институтами посредством трех групп социальных регуляторов: социальной структуры, типа культуры, системы управления.

СОЦИАЛЬНЫЙ ТИП РАБОТНИКА – определенный, фиксированный набор социальных качеств, проявляющихся в социально-трудовом поведении и социально-экономическом сознании индивида, т. е. комплекс интериоризированных социальных установок, ценностей, мотивов, ориентаций, регулирующих трудовое поведение работника.

СОЦИОИНЖЕНЕРНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ – организационно-технологическая функция социологии, направление деятельности, основным назначением которой выступает трансформация знаний, полученных в ходе изучения социальных отношений и процессов, в решения и программы по управлению ими (регулированию социальных процессов, разрешению социальных конфликтов, эффективной реализации социальных резервов производства и т. п.).

СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ – специальная социологическая теория, которая изучает социальные механизмы управления всеми сферами общественной жизни, а также комплекс проблем социального управления, т. е. закономерности, формы и методы целенаправленного воздействия на все сферы социальной жизни общества (социальные общности, отношения, процессы, институты).

СОЦИОМЕТРИЯ (от лат. «societas» – общество и греч. «metrum» – измеряю) – отрасль социологии и социальной психологии, базирующаяся на изучении с использованием специальных методов анализа межличностных отношений в малых группах с помощью описания сущности отношений (в первую очередь – симпатии и антипатии) между членами группы. Прикладная сущность С. состоит в измерении с помощью соответствующего инструментария (социометрических тестов) интерперсональных выборов в группах не на поведенческом, а на вербально-прожективном уровне. *Социометрический тест* – это особый вид испытаний для выявления наличия и степени тесноты связей, характера определенных психологических реакций человека на окружающих его людей в разных ситуациях.

СТАТУС СОЦИАЛЬНЫЙ – интегративный показатель положения социальной группы или ее представителей в обществе, в системе социальных связей и отношений. Экономический, профессиональный, должностной, квалификационный и т. п. статусы являются реальными показателями места человека, работника не только в обществе, но и в трудовом коллективе. С. с. является одной из важнейших составляющих *социальной регуляции поведения*.

СТИЛЬ РУКОВОДСТВА – совокупность типичных и относительно устойчивых приемов воздействия руководителя на подчиненных с целью реализации его соответствующих управленческих функций. С. р. характеризует индивидуальность руководителя и формируется под влиянием множества объективных и субъективных факторов. Суть С. р. заключается в использовании системы *методов управления*, которое зависит от особенностей руководителя. Выделяют демократический, либеральный, авторитарный стили руководства.

СТИМУЛ – побуждение личности, направленное на повышение эффективности человеческой деятельности, возникающее в результате взаимодействия внутреннего мира личности и внешних воздействий, которые включаются в систему нравственных отношений личности, где они опосредуются сознанием и приобретают личностный смысл.

СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА – средство прямого и опосредованного воздействия на трудовое поведение социальных субъектов труда (индивидов, социальных групп, трудовых коллективов) путем поощрения в широком смысле слова их трудовых усилий через мотивацию, социальную регуляцию их поведения.

СФЕРА СОЦИАЛЬНАЯ – сфера функционирования общества, которая охватывает интересы классов и социальных групп, наций и народностей, отношения общества и личности, условия труда и быта, здоровья и досуга.

ТЕХНОЛОГИЯ СОЦИАЛЬНАЯ – определенный способ осуществления социальной человеческой деятельности, суть которой состоит в рациональном расчленении процесса этой деятельности на процедуры и операции с их последующей координацией и синхронизацией. Т. с. – это четко отработанная по операциям совокупность приемов и воздействий, применяемых руководителем или органом управления для достижения в процессе *социального управления* поставленных целей, решения разнообразных социальных проблем. Т. с. разрабатываются в процессе *социоинженерной деятельности* в форме технологий социальной диагностики и технологий реализации управленческих решений.

ТРУДОВОЕ ПОВЕДЕНИЕ – разновидность социального поведения, комплекс целенаправленных индивидуальных и групповых действий, которые определяют, во-первых, направленность и, во-вторых, интенсивность реализации *человеческого фактора* в процессе *трудовой деятельности*.

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ – эмоционально окрашенное состояние сбалансированности требований (запросов), которые работник предъявляет к условиям, характеру и содержанию труда, и его субъективной оценки возможностей реализации этих запросов.

УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЕ – сознательное, целенаправленное воздействие на социальные системы, институты, отношения, процессы с целью их регулирования, приведения направления и темпов их функционирования и развития в соответствие с действием объективных социальных законов. Содержание У. с. в сфере трудовых организаций заключается в формировании критериев и показателей социального развития объекта; выделение в нем актуальных, требующих решения социальных проблем; разработке и применении методов эффективного решения их с целью достижения планируемых в процессе управления состояний и параметров социальных институтов, отношений и процессов.

УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ – одно из важнейших направлений *социоинженерной деятельности*, вид профессиональной деятельности по совершенствованию управления, главной задачей которой выступает помощь органам управления и отдельным менеджерам, руководителям разного уровня в решении разнообразных проблем социального управления объектами (предприятиями, организациями, городами, регионами и т. п.).

УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ РЕШЕНИЕ – это формально зафиксированный проект тех или иных изменений в деятельности социального института, организации. В функциональном плане процесс управления есть процесс подготовки, принятия и реализации У. р.

ФАКТОР СОЦИАЛЬНЫЙ – социологическая категория, обозначающая концентрированную характеристику какой-либо из причин или движущих сил социальных процессов, определяющая ее характер и взаимодействие с иными социальными процессами и отношениями, необходимые условия реализации соответствующих социальных явлений и процессов.

ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ – относительно устойчивое избирательное отношение личности или социальной группы к совокупности материальных и духовных благ и идеалов, которые рассматриваются в качестве целей жизнедеятельности людей и средств их достижения.

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ФАКТОР – исторически сложившаяся в данном обществе совокупность основных социальных качеств (характеристик) людей - их ценностных ориентаций, нравственных принципов, норм поведения в сфере труда, досуга, потребления, жизненных планов, уровня знаний и информированности, установок и представлений о лично значимых элементах социальной жизни (социальной справедливости, правах и свободах личности и т. д.). Иными словами, в наиболее широком смысле слова это характеристика наиболее «типичного» исторически сложившегося и функционирующего в данном обществе типа личности. В более узком значении Ч. ф. понимается как обозначение всей совокупности свойств работника как социальной категории (квалификация, мотивы поведения, интересы, сознание, культура и т. п.). Наконец, понятие Ч. ф. применяют для обозначения социально активного элемента общественной жизни, в том числе – в сфере трудовой деятельности. В этом плане Ч. ф. выступает как ведущий фактор, стимулирующий *трудовую активность*.

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ – важнейшие элементы хозяйственного механизма, ориентированные на получение оптимальных результатов от производственной и предпринимательской деятельности при наименьших затратах ресурсов (надбавки и скидки с цены, различные формы материального вознаграждения работников и др.).

ЭКСПЕРИМЕНТ СОЦИАЛЬНЫЙ – способ получения информации о количественных и качественных изменениях показателей деятельности и поведения социального объекта в результате воздействия на него некоторых управляемых и контролируемых факторов (переменных).

ЭКСПЕРТНЫХ ОЦЕНОК МЕТОД – процедура получения первичной социологической информации, используемая в социологии труда, сущность которой состоит в опросе специально отобранных экспертов-специалистов относительно состояния и специфики развития социальных институтов, социально-трудовых отношений и процессов.

ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ – научное исследование, направленное на получение фактофиксирующего знания, т. е. установление и обобщение социальных фактов с помощью прямой или опосредованной регистрации событий, характерных для исследуемых социальных явлений, объектов, процессов.

ЭФФЕКТ СОЦИАЛЬНЫЙ – интегративная результативность социальных действий, связей и отношений, функционирования и развития социальных систем, которая определяет наступление качественных изменений в разных сферах жизни общества и в первую очередь в его социальной сфере.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение3–6
и т. д.

Глава 1 _____
1.1. _____
1.2. _____
и т. д.

Глава 2 _____
2.1. _____
2.2. _____

Глава 3 _____
3.1. _____
3.2. _____

Заключение

Список использованной литературы

Приложения: 1. _____
(название приложения)
2. _____
3. _____
и т. д.

Курсовая работа (титульный лист)

ХАРЬКОВСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
«НАРОДНАЯ УКРАИНСКАЯ АКАДЕМИЯ»
Факультет «Социальный менеджмент»

Срок хранения КР
до _____ года

Кафедра социологии

КУРСОВАЯ РАБОТА

ПО КУРСУ _____
ТЕМА: _____

Рег. № _____
Сдана на кафедру _____
(дата)

Допуск к защите

(допущена, не допускается)

Оценка по результатам защиты

(оценка)

_____ « _____ » _____ 201__
(подпись преп.)

Выполнена
студ. _____ курса, группы СМ- _____

(фамилия, имя, отчество)

Научный руководитель

(уч. зв., уч. ст., долж., ф.и.о.)

Харьков
201_

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бабосов Е. М. Социология управления : учеб. пособие / Е. М. Бабосов. – Мн. : ТетраСистем, 2000. – 288 с.
2. Бирюкова М. В. Наука в НУА / М. В. Бирюкова // Очерки истории Народной украинской академии / Нар. укр. акад. ; под общ. ред.: В. И. Астаховой, Е. В. Астаховой. – Х., 2006. – С. 38–52.
3. Жданов В. П. «Конкуренции мы не боимся»: Негос. вузы Калининграда в рос. рейтинге [Электронный ресурс] / В. П. Жданов; Записал М. Кучерявенко // Каскад. – 2000. – 17 марта. – Режим доступа: http://www.kaskad.koenig.su/z_4_8.htm. – Загл. с экрана.
4. О высшем образовании : Закон Украины от 17.01.02 г. № 2984–III // Лига : Закон [Электронный ресурс] : Компьютер.-правовая система / Всеукр. сеть распространения правовой информ. – [Электрон. прогр.]. – Версия 7.4. – К., 2008. – Загл. из рук. для пользователя. – Ежедн. обновление.
5. Палеха Ю. І. Основи психології та педагогіки : навч.-метод. посіб. / Ю. І. Палеха, В. І. Герасимчук, О. М. Шиян ; Європ. ун-т. – 2-ге вид., допов. – К., 2001. – 165 с.
6. Социология и психология управления : сб. науч. ст. / под общ. ред. Л. И. Михайлова. – М. : Вуз. кн., 2003. – 179 с.
7. Социология : курс лекций : учеб. пособие для студентов вузов / Ю. Г. Волков, В. Н. Нечипуренко, А. В. Попов, С. И. Самыгин. – Ростов н/Д : Феникс, 1999. – 512 с.
8. Соціологія праці та управління : термінол. слов.-дов. / відп. ред. В. А. Полторак. – К., 1993. – 144 с.
9. Степанов В. И. Общая характеристика и тенденции развития негосударственного (внебюджетного) сектора образования в странах СНГ [Электронный ресурс] / В. И. Степанов // Сайт Алтайского экономико-юридического института. – Режим доступа: <http://aeli.altai.ru/nauka/sbornik/1999/stepanov.html>. – Загл. с экрана.
10. Туленков Н. Социальная эффективность управления / Н. Туленков // Персонал. – 1997. – № 2. – С. 3–17; № 3. – С. 4–16.
11. Lipset S. Social Mobility in Industrial Society / S. Lipset, R. Bendiks. – Heinemann, 1959. – 174 p.

**Примеры оформления библиографического
описания литературных источников**

Тип источника	Пример оформления
Книга <i>один автор</i>	Астахова Е. В. Кадровый корпус высшей школы Украины: метаморфозы развития : монография / Е. В. Астахова ; Нар. укр. акад. – Х. : Изд-во НУА, 2006. – 187 с.
<i>два автора</i>	Кислюк К. В. Религиоведение : [учеб. пособие для вузов] / К. В. Кислюк, О. Н. Кучер. – 2-е изд., испр. и доп. – Ростов н/Д : Феникс ; Х. : Торсинг, 2004. – 510 с.
<i>четыре автора</i>	Социология : курс лекций : учеб. пособие для студентов вузов / Ю. Г. Волков, В. Н. Нечипуренко, А. В. Попов, С. И. Самыгин. – Ростов н/Д : Феникс, 1999. – 512 с.
<i>пять и больше авторов</i>	Конфліктологія : підруч. для студ. вищ. навч. закл. юрид. спец. / Г. Ю. Васильев, Л. М. Герасіна, Н. П. Осіпова [та ін.] ; за ред. Л. М. Герасіної, М. І. Панова ; Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. – Х. : Право, 2002. – 256 с.
Многотомные издания	Уилшир У. Образование в целях содействия социальной сплоченности и утверждения культуры ненасилия / У. Уилшир // Перспективы (сравнительное исследование в области образования). – 2001. – Т. 31, № 4. – С. 67–68.
Переводные издания	Маклей М. Наука и социология знания / М. Маклей ; пер. с англ. А. Л. Великовича. – М. : Прогресс, 1983. – 252 с. – (Обществ. науки за рубежом ; Философия и социология).
Сборники научных трудов	Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства : зб. наук. пр. : у 2 т. – Х. : Вид. центр Харк. нац. ун-ту ім. В. Н. Каразіна, 2006. – Т. 1. – 428 с.
Словари	Энциклопедический социологический словарь / РАН, Ин-т соц.-полит. исслед. ; общ. ред. Г. В. Осипова. – М., 1995. – 939 с.
Составные части книги	Дымарская О. Я. Элитное образование в России: история, современное состояние, перспективы / О. Я. Дымарская // Образование и наука в процессе реформ : социологический анализ. – М., 2003. – С. 201–219.
<i>сборника</i>	Євтух М. Б. Методологічні засади розбудови особистісно-орієнтованої навчальної діяльності у вищій школі / М. Б. Євтух // Філософія освіти ХХІ століття: проблеми і перспективи : зб. наук. пр. – К. : Знання, 2000. – С. 42–50.

журнала	Варданян И. Мотивационная система персонала / И. Варданян // Упр. персоналом. – 2006. – № 5. – С. 21–25.
энциклопедии	Антипина Г. С. Коллектив / Г. С. Антипина // Энциклопедический социологический словарь / РАН, Ин-т социал.-полит. исслед. ; общ. ред. Г. В. Осипова. – М., 1995. – С. 282–283.
Тезисы докладов	Астахова В. И. К вопросу о семейных ценностях в современном украинском обществе / В. И. Астахова // Нова ідеологія сім'ї та сімейних відносин : прогр. та матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., Харків, 26 листоп. 2009 р. / М-во освіти і науки України, Упр. у справах сім'ї та молоді Харк. облдержадмін., Нар. укр. акад. [та ін. ; редкол.: Астахова В. І. (відп. ред.) та ін.]. – Х. : Вид-во НУА, 2009. – С. 18–21.
диссертации	Топчій Т. В. Інституціоналізація безперервної освіти в Україні: факторна обумовленість : дис. ... канд. соціол. наук : 22.00.04 / Топчій Тетяна Василівна ; Харк. гуманітар. ун-т «Нар. укр. акад.». – Х., 2006. – 186 л.
Авторефераты диссертаций	Михайльова К. Г. Інтелектуальна еліта сучасного суспільства: особливості формування та діяльнісний потенціал: автореф. дис. ... д-ра соціол. наук : 22.00.01 / Михайльова Катерина Геннадіївна ; Харк. нац. ун-т ім. В. Н. Каразіна. – Х. : [Вид-во НУА], 2008. – 32 с.
Закон	Об образовании : Закон Украины от 29 мая 1991 г. № 1060–ХІІ : в ред. Закона от 23 марта 1996 г. № 100/96–ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1996. – № 21. – Ст. 84.
Электронные ресурсы	Абрамкин Г. П. Информатизация общества и проблемы образования [Электронный ресурс] / Г. П. Абрамкин // Образование и наука в третьем тысячелетии : сб. тр. Второй международ. науч.-теорет. конф. / Алтай. экон.-юр. ин-т. – Барнаул, 2001. – Режим доступа: http://www.aeli.altai.ru/nauka/sbornik/2001/abramkin.html . – Загл. с экрана. О высшем образовании : Закон Украины от 17.01.02 г. № 2984–ІІІ // Лига : Закон [Электронный ресурс] : Компьютер.-правовая система / Всеукр. сеть распространения правовой информ. – [Электрон. прогр.]. – Версия 7.4. – К., 2010. – Загл. из рук. для пользователя. – Ежедн. обновление.
Неопубликованные документы	Мотивы получения высшего образования: социологический анализ в современном обществе : отчет о социол. исслед. / Нар. укр. акад. – Х., 2002. – 115 л. – Неопубл. рукоп.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ПРИНЦИПЫ ОРГАНИЗАЦИИ КУРСА И ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ СТУДЕНТОВ	6
РЕЙТИНГОВАЯ СИСТЕМА ПО КУРСУ	7
КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНОГО УЧЕБНОГО ПЛАНА СТУДЕНТА	9
ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН КУРСА	10
ПРОГРАММА КУРСА	11
ОБЩИЕ МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОДГОТОВКЕ К СЕМИНАРСКИМ ЗАНЯТИЯМ И ОРГАНИЗАЦИИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ	17
ПЛАНЫ СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ И МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИЗУЧЕНИЮ КУРСА	19
Модуль I. Теория и история социального управления	19
МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИЗУЧЕНИЮ МОДУЛЯ I	19
Тема 1. История управленческой социальной мысли	21
Тема 2. Социология управления как специальная социологическая теория ..	23
Тема 3. Законы и принципы социального управления	25
Модуль II. Социальное управление как система	26
МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИЗУЧЕНИЮ МОДУЛЯ II	26
Тема 4. Сущность, содержание, структурные элементы системы социального управления	29
Тема 5. Руководитель как субъект управления: стили и методы управления	31
Тема 6. Социально-управленческие отношения: специфика и содержание..	33
Тема 7. Культура управления	35

Модуль III. Управление как вид деятельности	37
МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИЗУЧЕНИЮ МОДУЛЯ III	37
Тема 8. Прогнозирование и планирование в социальном управлении	38
Тема 9. Мотивация управленческой деятельности	40
Тема 10. Социальный контроль и эффективность управления	43
Модуль IV. Управление как социальная технология	44
МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИЗУЧЕНИЮ МОДУЛЯ IV	44
Тема 11. Социальные технологии в управлении. Технология управленческого цикла	46
Тема 12. Технология выработки и реализации управленческого решения ...	48
Тема 13. Технология управленческого консультирования	51
ТИПОВЫЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ	53
МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОДГОТОВКЕ И ЗАЩИТЕ РЕФЕРАТОВ	54
МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ КУРСОВОЙ РАБОТЫ ПО СОЦИОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ	56
ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ РАБОТ.....	62
ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ.....	64
СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	67
СЛОВАРЬ ОСНОВНЫХ ТЕРМИНОВ	72
ПРИЛОЖЕНИЕ 1	85
ПРИЛОЖЕНИЕ 2	86
ПРИЛОЖЕНИЕ 3	87
ПРИЛОЖЕНИЕ 4	88

Навчальне видання

СОЦІОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ

Методичні рекомендації для студентів
які навчаються за напрямом підготовки
6.030101 – Соціологія
(кредитно-модульна система)

(російською мовою)

Автор-упорядник УСІК Олена Юріївна

В авторській редакції
Комп'ютерний набір: *О. Ю. Усік, О. О. Губер*

Підписано до друку 30.08.2012. Формат 6084/16.
Папір офсетний. Гарнітура «Таймс».
Ум. друк. арк. 5,35. Обл.-вид. арк. 6,9.
Тираж 23 пр.

План 2011/12 навч. р., поз. № 17 в переліку робіт кафедри

Видавництво
Народної української академії
Свідоцтво № 1153 від 16.12.2002.

Україна, 61000, Харків, МСП, вул. Лермонтовська, 27.