

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского»

УТВЕРЖДЕНО
решением Учёного совета ННГУ,
протокол № 13 от 30.11.2022 г.

Рабочая программа дисциплины

СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ
(кандидатский экзамен)

Уровень высшего образования
Подготовка научных и научно-педагогических кадров

Программа аспирантуры
Социология управления

Научная специальность
5.4.7. Социология управления

Форма обучения
Очная

Нижний Новгород
2022 год

1. Место и цель дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Социология управления» относится к числу обязательных дисциплин образовательного компонента программы аспирантуры и изучается на 3 году обучения в 5 семестре.

Целями освоения дисциплины являются формирование представлений о наиболее актуальных процессах в области социологии управления; овладение студентами знаниями и навыками социологической интерпретации проблем управления; обучение методам и приемам социологического анализа проблем управленческой практики; формирование навыков использования социологических знаний при разработке и внедрении инновационных проектов, а также в управленческом консультировании.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Выпускник, освоивший программу, должен

Знать:

- перспективные направления развития и актуальные задачи исследований в фундаментальных и прикладных областях социологии в отечественной и зарубежной практике;
- принципы использования механизмов прогнозирования и проектирования инновационного развития социальных систем;
- теоретические и методологические основы социологического знания, применяемые к анализу управленческих процессов и явлений;

Уметь:

- определять перспективные направления развития и актуальные задачи исследований в фундаментальных и прикладных областях социологии на основе изучения и критического осмысления отечественного и зарубежного опыта;
- использовать механизмы прогнозирования и проектирования инновационного развития социальных систем;
- определять соответствие социологических теорий анализируемым управленческим процессам и явлениям;
- применять методологические основы социологического знания к исследованию современных управленческих процессов;

Владеть:

- навыками определения перспективных направлений развития и актуальные задачи исследований в фундаментальных и прикладных областях социологии на основе изучения и критического осмысления отечественного и зарубежного опыта;
- навыками использования механизмов прогнозирования и проектирования инновационного развития социальных систем;
- навыками анализа управленческих процессов посредством применения социологических теорий и методов.

3. Структура и содержание дисциплины.

Объем дисциплины (модуля) составляет 2 з.е., всего – 72 часа, из которых 44 часа составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (занятия лекционного типа – 18 часов, семинарского типа – 18 часов), 28 часов составляет самостоятельная работа обучающегося.

Таблица 2**Структура дисциплины**

Наименование раздела дисциплины	Всего, часов	В том числе					
		Контактная работа, часов					Самостоятельная работа обучающегося, часов
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Занятия лабораторного типа	Консультации	Всего	
Социальное пространство как поле социальных изменений.		6					5
Социальные процессы		6					6
Новые социальные слои и группы.			6				6
Трансформация управления в условиях новых отношений собственности			6				6
Социальные проблемы: управленческий аспект			6				6
Социальная политика – основа управления социальной сферой общества		6					6
Промежуточная аттестация – экзамен							
Итого	72	18	18				

Таблица 3**Содержание дисциплины**

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела	Форма проведения занятия	Форма текущего контроля
1.	Социальное пространство как поле социальных изменений.	1. Понятие социального пространства в современной социологической литературе. 2. Основные концепции социальных изменений. 3. Объективные и субъективные изменения в социальных процессах. 4. Идеи как побудительная сила изменений. 5. Конфликт как один из механизмов социальных изменений.	Лекция	Проверочный тест
2.	Социальные процессы	1. Направленность социальных процессов. 2. Конструктивные и деструктивные процессы. 3. Границы воздействия на социальные процессы. 4. Возможности технологизации социальных процессов. 5. Характеристика трансформаций социальных процессов в современной России.	Лекция	Реферат
3.	Новые социальные слои и группы.	1. Социальная стратификация в современной России. 2. Средние слои в обществе, их значение, проблемы формирования в России. 3. Российское предпринимательство как класс.	Семинар	Социологическое исследование

		4. Бедность, её границы и особенности в России.		
4.	Трансформация управления в условиях новых отношений собственности	1. Диспропорция социально-экономической трансформации. 2. Проблемы социально-психологической адаптации различных групп населения к трансформации. 3. Трудовые отношения и конфликты. 4. Трансформация отношений собственности и социализация личности.	Семинар	
5.	Социальные проблемы: управленческий аспект	1. Социология социальных проблем. 2. Социальные проблемы как объект социального управления. 3. Социально-психологические проблемы гендерной асимметрии. 4. Социальное неравенство этнических групп. Миграция, межэтнические отношения и конфликты. 5. Социально-психологические проблемы семейно-брачных отношений. 6. Проблемы социальной девиации.	Семинар	Проверочный тест
6.	Социальная политика – основа управления социальной сферой общества	1. Сущность социального государства. 2. Социальная политика: сравнительный анализ российской практики и зарубежного опыта. 3. Основные направления российской социальной политики.	Лекция	

** В рамках занятий семинарского типа, групповых или индивидуальных консультаций может осуществляться текущий контроль успеваемости*

4. Формы организации и контроля самостоятельной работы обучающихся

Процесс изучения дисциплины «Социология управления» предусматривает подготовку заданий текущего контроля, подготовка к семинарским занятиям и подготовку к экзамену.

Методические указания для обучающихся при подготовке к семинарским занятиям

Порядок выполнения работы:

1. Ознакомиться с кратким содержанием занятия.
2. Прочитать рекомендованную литературу.
3. Ознакомиться с методикой проведения очередного семинарского занятия.

Если требуется, подготовить устное выступление.

5. Фонд оценочных средств для аттестации по дисциплине

Критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине

При выполнении всех работ учитываются следующие **основные критерии**:

- уровень теоретических знаний (подразумевается не только формальное воспроизведение информации, но и понимание предмета, которое подтверждается правильными ответами на дополнительные, уточняющие вопросы, заданные членами комиссии);
- умение использовать теоретические знания при анализе конкретных проблем, ситуаций;
- качество изложения материала, то есть обоснованность, четкость, логичность ответа, а также его полнота (то есть содержательность, не исключающая сжатости);

- оригинальность мышления, знакомство с дополнительной литературой и другие факторы;
- способность устанавливать внутри- и межпредметные связи.

<i>Код формируемой компетенции</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине</i>	<i>Процедура оценивания компетенции</i>
ОПК-4: Способность определять перспективные направления развития и актуальные задачи исследований в фундаментальных и прикладных областях социологии на основе изучения и критического осмысления отечественного и зарубежного опыта	<p>ЗНАТЬ: перспективные направления развития и актуальные задачи исследований в фундаментальных и прикладных областях социологии в отечественной и зарубежной практике</p> <p>УМЕТЬ: определять перспективные направления развития и актуальные задачи исследований в фундаментальных и прикладных областях социологии на основе изучения и критического осмысления отечественного и зарубежного опыта</p> <p>ВЛАДЕТЬ: навыками определения перспективных направлений развития и актуальные задачи исследований в фундаментальных и прикладных областях социологии на основе изучения и критического осмысления отечественного и зарубежного опыта</p> <p>МОТИВАЦИЯ: готов определять перспективные направления развития и актуальные задачи исследований в фундаментальных и прикладных областях социологии на основе изучения и критического осмысления отечественного и зарубежного опыта</p>	Задание по операционализации основных понятий в двух моделях: временной модели организации и в модели 7 «S»
ОПК-6: Способность использовать механизмы прогнозирования и проектирования инновационного развития социальных систем	<p>ЗНАТЬ: принципы использования механизмов прогнозирования и проектирования инновационного развития социальных систем</p> <p>УМЕТЬ: использовать механизмы прогнозирования и проектирования инновационного развития социальных систем</p> <p>ВЛАДЕТЬ: навыками использования механизмов прогнозирования и проектирования инновационного развития социальных систем</p> <p>МОТИВАЦИЯ: использовать механизмы прогнозирования и проектирования инновационного развития социальных систем</p>	Дискуссия
ПК-1: Способность применять теоретические и методологические основы социологического знания к анализу управленческих процессов	<p>ЗНАТЬ: теоретические и методологические основы социологического знания, применяемые к анализу управленческих процессов и явлений</p> <p>УМЕТЬ 1: определять соответствие социологических теорий анализируемым управленческим процессам и явлениям</p> <p>УМЕТЬ 2: применять методологические основы социологического знания к исследованию современных управленческих процессов</p> <p>ВЛАДЕТЬ: навыками анализа управленческих процессов посредством применения социологических теорий и методов</p> <p>МОТИВАЦИЯ: готов осуществлять поиск перспективных целей исследования в области социологии управления и современных организаций и формулировать соответствующие им задачи исследования</p>	Кейс-задание

Описание шкалы оценивания на промежуточной аттестации в форме зачета

Оценка	Уровень подготовленности, характеризуемый оценкой
За- чтено	владение программным материалом, понимание сущности рассматриваемых процессов и явлений, умение самостоятельно обозначить проблемные ситуации в организации научных исследований, способность критически анализировать и сравнивать существующие подходы и методы к оценке результативности научной деятельности, свободное владение источниками, умение четко и ясно излагать результаты собственной работы, следовать нормам, принятым в научных дискуссиях.
Не за- чтено	непонимание смысла ключевых проблем, недостаточное владение науковедческой терминологией, неумение самостоятельно обозначить проблемные ситуации, неспособность анализировать и сравнивать существующие концепции, подходы и методы, неумение ясно излагать результаты собственной работы, следовать нормам, принятым в научных дискуссиях.

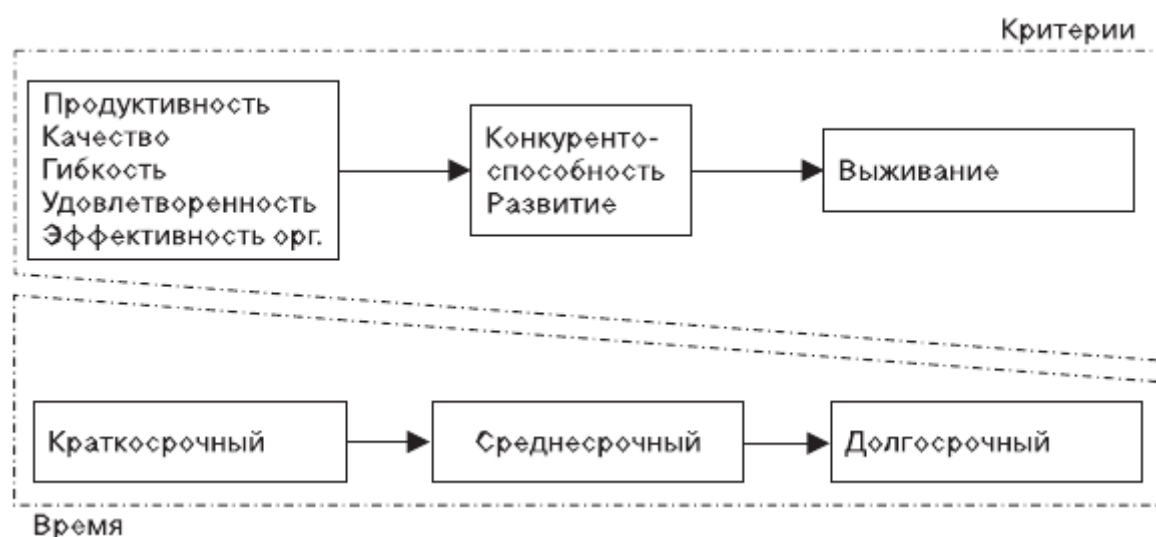
Примеры типовых контрольных заданий или иных материалов, используемых для оценивания результатов обучения по дисциплине

Задание – операционализировать основные понятия в двух моделях: Временной модели организации и в модели 7 «S»

Временная модель организации

Эффективность деятельности организации.

Поведение организации должно быть эффективным. При рассмотрении эффективности будем исходить из того факта, что основная задача менеджмента организации – дать возможность этой организации существовать на рынке продолжительный период времени. В контексте ОП эффективность определяется как оптимальное соотношение производительности труда, удовлетворенности работников, конкурентоспособности организации и развития и определяется рядом критериев: краткосрочными, среднесрочными и долгосрочными. Взаимосвязь критериев эффективности во времени представляет собой временную модель эффективности:



Краткосрочные критерии эффективности – критерии, оценивающие положение дел в организации за короткий промежуток времени. К ним относятся: продуктивность,

качество, гибкость, удовлетворенность.

Продуктивность – способность организации обеспечить необходимое количество и качество продукции в соответствии с требованиями внешней среды. Качество как критерий эффективности означает удовлетворение запросов покупателей и клиентов в части функционирования изделия и предоставления услуг, показатели оценки исходят от самих покупателей. Например, количество возвратов продукции, жалоб клиентов.

Гибкость – способность организации перераспределять ресурсы с одного вида деятельности на другой для выпуска новых продуктов. Это означает способность реагировать на изменения со стороны ОП покупателей, конкурентов, законодательства. Уметь адаптировать методы и средства в части планирования, руководства и контроля с учетом таких изменений. Например, учитывать межотраслевую конкуренцию.

Удовлетворенность – чувство удовлетворения у работников от выполненной работы, осознания своей роли в организации, своего места в организации как комфортного и удовлетворяющего их запросы.

Критерии взаимосвязаны: можно авторитарными методами повысить производительность труда, но показатель удовлетворенности снизится, что приведет в целом к снижению общей эффективности управленческой деятельности в организации.

Среднесрочные критерии эффективности отражают более продолжительный временной горизонт по сравнению с краткосрочными. К ним относятся *конкурентоспособность* и *развитие*. *Конкурентоспособность* – положение организации в отрасли, занимаемая доля рынка по выпускаемой продукции, отношения конкурентов в борьбе за покупателей. *Развитие* – инвестирование организацией средств таким образом, чтобы укрепить будущий спрос внешней среды как залог ее выживания.

Долгосрочный критерий эффективности деятельности организации – способность организации сохранять свое положение внутри среды, т. е. ее выживание.

Критерии оцениваются набором показателей, которые можно измерить.

Каждый вид эффективности имеет свои источники:



Источники *организационной эффективности* представляют собой сложное взаимодействие индивидуальной и групповой эффективности с учетом синергетического эффекта. Кроме того, на организационную эффективность оказывают воздействие внешние условия существования организации (состояние экономики, конъюнктура рынка, отношения с партнерами и пр.); используемые технологии и уровень технического оснащения организации. Индивидуальная эффективность – результат выполнения работником поставленных задач с учетом затрат на их реализацию. На индивидуальную эффективность влияют: квалификация специалиста, его способности, умение, навыки самоорганизованности,

степень его заинтересованности в работе (уровень мотивированности); отношения, которые существуют в организации, стрессовые нагрузки, возникающие при выполнении заданий.

Групповая эффективность представляет собой результат совместной деятельности по достижению поставленных целей. При правильной организации совместной деятельности возможно достичь значительного превышения простого сложения возможностей отдельных участников коллективного процесса – эффекта синергии.

7 S - концепция

Уровень менеджмента является важной составляющей успеха любой компании. Ведущие консультационные и рейтинговые организации обычно оценивают его в соответствии с так называемой концепцией 7С.

Такое название концепция получила потому, что все семь входящих в нее базовых элемента – стратегия, структура, система и процедура работы, стиль, состав персонала, сумма навыков и совместно разделяемые ценности – начинаются с буквы «С».

Эта модель еще имеет название «Счастливый атом». Она была разработана в 80-е годы в консультационной фирме «McKinsey». Ее авторы – американские ученые-экономисты Томас Питер и Роберт Уотерман, которые написали известную книгу «В поисках эффективного управления» и Ричард Паскаль и Энтони Атос, создавшие не менее известную работу «Искусство японского управления: пособие для американских управляющих». Эта модель не просто систематизировала традиционные взгляды на структуру, управление, разделение власти, отношение к внедрению перемен, конфликты и другие общие организационные проблемы. Она указала на взаимосвязь, которая существует между производственными процессами и теми, кто их осуществляет.

Ключевыми элементами концепции 7С являются:

- стратегия, под которой подразумеваются планы и направления действия, определяющие распределение ресурсов, фиксирующие обязательства по 7С.осуществлению определенных действий во времени для достижения поставленных целей;
- структура или внутренняя композиция организации, отражающая ее расчленение на подразделения, иерархическую субординацию этих подразделений в распределении власти между собой;
- системы или процедуры и рутинные процессы, протекающие в организации;
- состав работников, который представляет собой важные группы кадров, существующие в организации, охарактеризованные по возрасту, полу, образованию и т.п.;
- стиль или способ, каким руководители управляют организацией, сюда же относится организационная структура;
- сумма навыков, которая определяет отличительные возможности ключевых фигур в организации;
- совместные ценности, под которыми подразумеваются смысл и содержание основных направлений деятельности организации.

Все элементы системы «7-С» имеют конкретное содержание. Они зависят от различных внешних и внутренних факторов, а значения их могут быть как количественными, так и качественными. В соответствии с данной концепцией, эффективно функционировать и развиваться могут только те организации, в которых гармонично сочетаются все семь элементов.

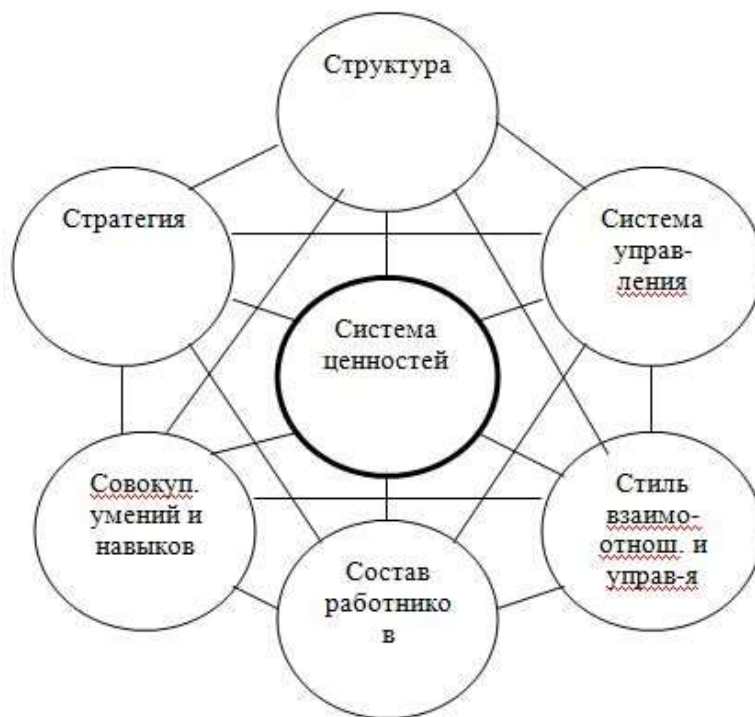


Рис. 1. Схематическое изображение основных переменных организации «счастливый атом»

Данная модель наиболее полно представляет состав и взаимосвязь внутренних элементов любой организации. Ее теоретическая состоятельность подтверждается успешной реализацией в компаниях и организациях самого разного направления.

«Жесткие» и «мягкие» элементы управления

Концепция «7С» - это одна из известных точек зрения системы менеджмента, все элементы которой могут быть разделены на две принципиально различающиеся группы: «жесткие» и «мягкие».

До недавнего времени объектами управления западной экономикой были только «жесткие» элементы. Насколько эффективными в управлении могут быть стиль, состав персонала, сумма навыков, совместно разделяемые ценности, которые относятся к «мягким» элементам, впервые продемонстрировала японская экономика. Японцы открыли важность корпоративных коммуникаций для управления, и в настоящее время корпоративная культура уже стала предметом менеджмента.

«Жесткие» элементы управления – это те составляющие системы управления в организации, которые отражают её формальную сторону. К ним относятся:

- стратегии,
- организационные структуры,
- системы и процедуры.

«Мягкие» элементы управления касаются корпоративных коммуникаций. Они получили свое название по той причине, что многие компании предпочитают организовывать собственное управление, не считаясь с наличием или отсутствием этих составляющих. Чаще всего на них не обращают внимания, считая, что данные элементы управления даже элементами управления как таковыми не считаются. Это:

- стиль управления,
- состав персонала,
- сумма навыков,
- совместно разделяемые ценности.

В эффективном сочетании «жестких» и «мягких» элементов управления состоит суть успешного и всестороннего менеджмента, ведь это залог построения сбалансированной стратегии компании.

Данные методы управления следует применять в разных сферах и в разных бизнес-процессах. Например, для управления ресурсами и процессами стоит использовать только «жесткие» элементы управления. А вот для не менее важного управления корпоративными знаниями «мягкие» элементы находят свое применение. У каждого из этих элементов есть своя область распространения, воздействия и эффективности, поэтому они могут взаимно дополнять друг друга.

Однозначно, что результаты применения обеих элементов управления в комплексе носят длительный характер, проявляются не сразу и выглядят как косвенные, но в любом случае позитивные изменения наблюдаются всегда.

Преимущества концепции 7С

К преимуществам модели можно отнести то, что она, не предлагая готовых вариантов стратегии, является хорошим способом осмысления основных внутренних факторов организации, которые оказывают влияние на её будущее.

Системный подход, который предусматривает концепция 7С, меняет традиционные взгляды на такие вопросы как: структура, управление персоналом, разделение власти, отношение к переменам, рабочие конфликты и прочие общие организационные проблемы.

1) С акцента на организационной структуре концепция 7С обращает внимание на процесс производства и взаимодействия людей.

2) Главным принципом данной теории является гибкость в управлении, а не формальный подход. Иерархическая структура превратилась в неактуальную форму управления, власть распределяется более равномерно, и пришло понимание, что для достижения результатов лучше использовать межличностное влияние, а не авторитарный стиль управления.

3) Концепция 7С обращает внимание на организационную культуру и различные формы демократизации, которые предоставляют возможность рядовым работникам участвовать в процессе распределения прибыли и осуществлении управленческих функций.

4) Стиль руководства с использованием всех элементов 7С придает управлению характер интернационализации, с помощью которого можно ощущать себя частью международных деловых бизнес-процессов.

5) Целевая идеология, стратегия и политика компании ориентируется на приоритет общечеловеческих, а не узковедомственных интересов. Ведь с помощью данного стиля управления, который также именуют «концепцией интеллектуального потребления», можно достичь равновесия между интересами потребителей, производителей и общества в целом.

Среди бесчисленных концепций, ежегодно разрабатываемых в консалтинговых фирмах и бизнес-школах, модель «7 S» выделяется по двум показателям. Во-первых, это удивительно полезный, проверенный временем инструмент. Во-вторых, некоторые из ее разработчиков впоследствии стали знаменитыми авторами. С модели 7S начинаются многие популярные книги о бизнесе последние 30 лет.

Задание – участие в дискуссии.

Задание – наметить в анализе сложившейся практики социального управления оптимальные пути решения проблем, доступные в сложившихся социальных условиях:

- Как использовать ресурс доверия в государственном управлении?
- Как реализовывать национальные и культурные традиции в управлении?
- Какими способами поощрять конструктивные виды социальной деятельности?
- Какие меры могут остановить деструктивные виды социальной активности?
- Что, в первую очередь, нужно сделать, если сталкиваешься с имитацией трудовой (управленческой) деятельности?

- Как надо показывать в СМИ особенности социальных кризисов в условиях глобализации?
- Как использовать опросы общественного мнения в оценке поведения и основных направлений деятельности управленцев?

Задание – кейс-задание.

Задание – провести социологический анализ документов, представленных на сайтах социологических журналов. В качестве оценочного средства рекомендуется использовать контент-анализ социологических текстов для определения часто встречающихся проблем в области управления. Использовать периодические издания «Социс», «Социология», «Личность. Культура. Общество», «Вестник Нижегородского университета. Серия Социальные науки».

Контент-анализ (от англ. contents содержание) – метод качественно-количественного анализа содержания документов с целью выявления или измерения различных фактов и тенденций, отраженных в этих документах. Особенность контент-анализа состоит в том, что он изучает документы в их социальном контексте. Может использоваться как основной метод исследования (например, контент-анализ текста при исследовании политической направленности газеты), параллельный, т.е. в сочетании с другими методами (напр., в исследовании эффективности функционирования средств массовой информации), вспомогательный или контрольный (напр., при классификации ответов на открытые вопросы анкет).

Не все документы могут стать объектом контент-анализа. Необходимо, чтобы исследуемое содержание позволило задать однозначное правило для надежного фиксирования нужных характеристик (принцип формализации), а также, чтобы интересующие исследователя элементы содержания встречались с достаточной частотой (принцип статистической значимости). Чаще всего в качестве объектов исследования контент-анализа выступают сообщения печати, радио, телевидения, протоколы собраний, письма, приказы, распоряжения и т.д., а также данные свободных интервью и открытые вопросы анкет. Основные направления применения контент-анализа: выявление того, что существовало до текста и что тем или иным образом получило в нем отражение (текст как индикатор определенных сторон изучаемого объекта — окружающей действительности, автора или адресата); определение того, что существует только в тексте как таковом (различные характеристики формы — язык, структура, жанр сообщения, ритм и тон речи); выявление того, что будет существовать после текста, т.е. после его восприятия адресатом (оценка различных эффектов воздействия).

В разработке и практическом применении контент-анализа выделяют несколько стадий. После того, как сформулированы тема, задачи и гипотезы исследования, определяются категории анализа — наиболее общие, ключевые понятия, соответствующие исследовательским задачам. Система категорий играет роль вопросов в анкете и указывает, какие ответы должны быть найдены в тексте. В практике отечественного контент-анализа сложилась довольно устойчивая система категорий — знак, цели, ценности, тема, герой, автор, жанр и др. Все более широко распространяется контент-анализ сообщений средств массовой информации, основанный на парадигматическом подходе, в соответствии с которым изучаемые признаки текстов (содержание проблемы, причины ее возникновения, проблемообразующий субъект, степень напряженности проблемы, пути ее решения и др.) рассматриваются как определенным образом организованная структура.

Категории контент-анализа должны быть исчерпывающими (охватывать все части содержания, определяемые задачами данного исследования), взаимоисключающими (одни и те же части не должны принадлежать различным категориям), надежными (между кодировщиками не должно быть разногласий по поводу того, какие части содержания следует относить к той или иной категории) и уместными (соответствовать поставленной задаче и исследуемому содержанию). При выборе категорий для контент-анализа следует избегать крайностей: выбора слишком многочисленных и дробных категорий, почти повторяющих

текст, и выбора слишком крупных категорий, т.к. это может привести к упрощенному, поверхностному анализу. Иногда необходимо принимать во внимание и отсутствующие элементы текста, которые могут быть значимыми для контент-анализа.

После того, как категории сформулированы, необходимо выбрать соответствующую единицу анализа — лингвистическую единицу речи или элемент содержания, служащие в тексте индикатором интересующих исследователя явления. В практике отечественных контент-аналитических исследований наиболее, употребительными единицами анализа являются слово, простое предложение, суждение, тема, автор, герой, социальная ситуация, сообщение в целом и др. Сложные виды контент-анализа обычно оперируют не одной, а несколькими единицами анализа. Единицы анализа, взятые изолированно, могут быть не всегда правильно истолкованы, поэтому они рассматриваются на фоне более широких лингвистических или содержательных структур, указывающих на характер членения текста, в пределах которого идентифицируется присутствие или отсутствие единиц анализа — контекстуальных единиц. Например, для единицы анализа «слово» контекстуальная единица — «предложение». Наконец, необходимо установить единицу счета — количественную меру взаимосвязи текстовых и внетекстовых явлений. Наиболее употребительны такие единицы счета, как время-пространство (число строк, площадь в квадратных сантиметрах, минуты, время вещания и т.п.), появление признаков в тексте, частота их появления (интенсивность).

Важен выбор необходимых источников, подвергаемых контент-анализу. Проблема выборки содержит в себе выбор источника, количества сообщений, даты сообщения и исследуемого содержания. Все эти параметры выборки определяются задачами и масштабами исследования. Чаше всего контент-анализ проводится на годичной выборке: если это изучение протоколов собраний, то достаточно 12 протоколов (по числу месяцев), если изучение сообщений средств массовой информации — 12—16 номеров газеты или теле-, радио дней. Обычно выборка сообщений средств массовой информации составляет 200—600 текстов.

Необходимым условием является разработка таблицы контент-анализа — основного рабочего документа, с помощью которого проводится исследование. Тип таблицы определяется этапом исследования. Например, разрабатывая категориальный аппарат, аналитик составляет таблицу, представляющую собой систему скоординированных и субординированных категорий анализа. Такая таблица внешне напоминает анкету: каждая категория (вопрос) предполагает ряд признаков (ответов), по которым квантифицируется содержание текста. Для регистрации единиц анализа составляется другая таблица — кодировальная матрица. Если объем выборки достаточно велик (свыше 100 единиц), то кодировщик, как правило, работает с тетрадью таких матричных листов. Если выборка невелика (до 100 единиц), то можно проводить двумерный или многомерный анализ. В этом случае для каждого текста должна быть своя кодировальная матрица. Эта работа трудоемка и кропотлива, поэтому при больших объемах выборки сопоставление интересующих исследователя признаков осуществляется на компьютере.

Важным условием контент-анализа является разработка инструкции кодировщику — системы правил и пояснений для того, кто будет собирать эмпирическую информацию, кодируя (регистрируя) заданные единицы анализа. В инструкции точно и однозначно излагается алгоритм действий кодировщика, дается операциональное определение категорий и единиц анализа, правила их кодирования, приводятся конкретные примеры из текстов, являющихся объектом исследования, оговаривается, как следует поступать в спорных случаях, и т.д. Процедура подсчета при количественном контент-анализе в общем виде аналогична стандартным приемам классификации по выделенным группировкам ранжирования и измерения ассоциации. Существуют также специальные процедуры подсчета применительно к контент-анализу, напр., формула коэффициента Яниса, предназначенного для вычисления соотношения положительных и отрицательных (относительно избранной позиции) оценок, суждений, аргументов. В случае, когда число положительных оценок превы-

шает число отрицательных, где f — число положительных оценок; n — число отрицательных оценок; g — объем содержания текста, имеющего прямое отношение к изучаемой проблеме; t — общий объем анализируемого текста. В случае, когда число положительных оценок меньше, чем отрицательных. Есть и более простые способы измерения. Удельный вес той или иной категории можно вычислить с помощью формулы $K = \frac{\text{число единиц анализа}}{\text{число единиц анализа}}$, фиксирующих данную категорию/общее число единиц анализа.

Материалы, определяющие процедуры оценивания

Аттестация по дисциплине проходит в форме экзамена.

Вопросы к экзамену

1. Организация, ее внутренние переменные.
2. Организация: среда прямого воздействия (основные переменные)
3. Организация: среда косвенного воздействия. STEEP – анализ.
4. Понятие менеджмента организации. Уровни управления в организации. Функции менеджмента, их связь со структурой организации.
5. Виды организаций. Классификации организаций по размерам и видам собственности. Классификации бизнес-организаций.
6. Понятие социальной организации.
7. Линейные структуры управления.
8. Линейно-функциональные структуры управления.
9. Дивизиональные структуры управления.
10. Матричные организации.
11. Проектные организации.
12. Сетевые организации.
13. Виртуальные организации.
14. Школа научного управления. (Ф.У. Тейлор, Ф. и Л. Гилберты, Г. Грант). «Тейлоризм» (А. Файоль, Д. Марч, Г. Саймон).
15. Теория человеческих отношений (У. Френч, Ч. Белл, А. Маслоу, Ф. Херцберг, В. Врум, К. Арджинс, У. Беннис) Значение человеческого фактора в организации.
16. Системный подход в управлении (Дж. Миллер).
17. Структурно-функциональный подход (Д. Истон).
18. Ситуационный подход. Эмпирическая школа управления (П. Друкер, А. Чандлер, Р. Дэйвис). Создание ситуационной теории (Т. Бернс, Г. Сталкер). Современная идея управления в рамках ситуационного подхода (П. Лоуренс, Дж. Лорш, П. Лроранж, М. Мортон).
19. Теория капиталов (П. Бурдье, Дж. Коулман, Р. Партнем, Ф. Фукуяма, В.В. Радаев) Социальный капитал как фактор управления.
20. Понятие организационной культуры.
21. Организационные изменения и развитие.
22. Системы мотивации персонала организации. Содержательные и процессуальные теории мотивации.
23. Групповая динамика. Формальные и неформальные группы в организациях.
24. Власть и лидерство в организациях. Стиль руководства организацией.
25. Типология организационных конфликтов. Методы управления конфликтами.
26. Планирование социального развития предприятия. Применение прикладных социологических исследований в процессе планирования.
27. Стратегическое и оперативное планирование.
28. Организация как функция менеджмента.
29. Конфликт в организации. Функциональный и дисфункциональный конфликт. Причины конфликта, модель процесса конфликта.

30. Планирование социальной и профессионально-квалификационной структуры предприятия, улучшение условий труда, повышение жизненного уровня.
31. Контроль как функция управления. Виды контроля. Системы контроля качества в организациях.
32. Алгоритмы управленческих решений.
33. Моделирование как метод прогнозирования организационных изменений.
34. Количественные и качественные методы прогнозирования.
35. Прогнозирование и футурология.
36. Социометрия социального прогноза.
37. Методы проектирования.
38. Особенности управления проектами.
39. Социальное программирование как метод социологии управления.
40. Конструирование, реконструирование и деконструирование в процессе проектирования.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) основная литература:

Социология управления: Учебное пособие / А.А. Николаев; Финансовая Академия при Правительстве РФ. - М.: Альфа-М, 2011. - 272 с.: 60х90 1/16. - (Учебное пособие; Социология). (переплет) ISBN 978-5-98281-222-3 – URL: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=204200>

Социология управления: Учебник / М.В. Удальцова. - М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 2002. - 144 с.: 60х88 1/16. - (Высшее образование). (о) ISBN 5-16-000879-9 – URL: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=15392>

Социология управления: Учебное пособие/ТавокинЕ.П. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 202 с.: 60х90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат) (Переплёт) ISBN 978-5-16-011094-3, 500 экз. – URL: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=512563>

Социология управления: теоретические основы / В.И. Чупров, М.А. Осипова. - М.: Юр.Норма, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 172 с.: 60х90 1/16 ISBN 978-5-91768-642-4 – URL: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=515006>

б) дополнительная литература:

Социология управления: Учебный словарь / Р.В. Леньков, О.А. Колосова, О.А. Куликова, Е.В. Тихонова. - М.: Форум: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 136 с.: 60х90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). (обложка) ISBN 978-5-91134-805-2, 500 экз. – URL: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=425026>

Социология управления : учебник для академического бакалавриата / В. И. Башмаков [и др.] ; под ред. В. И. Башмакова. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 409 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-05080-6. – URL: <https://biblio-online.ru/book/E724D142-4F08-4D35-AC30-864CA1FFE223>

Граждан, В. Д. Социология управления : учебник для бакалавров / В. Д. Граждан. — 4-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 607 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-2628-6. – URL: <https://biblio-online.ru/book/E67C8A47-0524-4C97-A4CF-1E598C24EFD6>

Тощенко, Ж. Т. Социология управления : учебник и практикум для академического бакалавриата / Ж. Т. Тощенко. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 303 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-02316-9. – URL: <https://biblio-online.ru/book/585E24A3-468C-455C-B1C1-C161631FE19E>

в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы

- www.znanium.com электронная библиотека
 - <http://e.lanbook.com> электронная библиотека
 - <http://www.fom.ru>
 - <http://www.vciom.ru>
 - <http://www.isras.ru>
 - <http://www.isras.ru/socis.html> - журнал «Социологические исследования»
 - <http://www.isras.ru/Polis.html> - журнал «Политические исследования»
- <http://www.socjournal.ru/>

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

- помещения для проведения занятий: лекционного типа, семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для хранения и профилактического обслуживания оборудования и помещения для самостоятельной работы обучающихся, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ННГУ;
- материально-техническое обеспечение, необходимое для реализации дисциплины, включая лабораторное оборудование;
- лицензионное программное обеспечение: *Windows, Microsoft Office*;
- обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечиваются электронными и (или) печатными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

Рабочая программа учебной дисциплины составлена в соответствии с учебным планом, Положением о подготовке научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре) (Постановление Правительства РФ от 30.11.2021 г. № 2122), Федеральными государственными требованиями к структуре программ подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре) (Приказ Минобрнауки РФ от 20.10.2021 г. № 951).

Автор: профессор кафедры общей социологии и социальной работы ФСН Бекарев А.М.

Рецензент _____

Заведующий кафедрой _____ Судьин С.А.

Программа одобрена на заседании учебно-методической комиссии ФСН 11.11.2022, протокол № 3.