

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Факультет социальных наук

УТВЕРЖДЕНО

решением президиума Ученого совета ННГУ

протокол № 1 от 16.01.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Социальные проблемы менеджмента

Уровень высшего образования

Магистратура

Направление подготовки / специальность

39.04.02 - Социальная работа

Направленность образовательной программы

Социальное предпринимательство и проектирование организаций в социальной
сфере

Форма обучения

очная

г. Нижний Новгород

2024 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.О.11 Социальные проблемы менеджмента относится к обязательной части образовательной программы.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
ПК-4: Способен к планированию и организации деятельности сотрудников и подразделений организаций, реализующих деятельность по социальной защите граждан	ИПК 4.1: Знать методы планирования и организации деятельности сотрудников и подразделений, реализующих деятельность по социальной защите граждан ИПК 4.2: Уметь координировать взаимодействие сотрудников и подразделений организаций, реализующих деятельность по социальной защите граждан ИПК 4.3: Владеть навыками поиска новых форм организации деятельности сотрудников и подразделений организаций, реализующих деятельность по социальной защите граждан	ИПК 4.1: Способен разрабатывать и принимать управленческие решения, планировать и организовывать деятельность сотрудников и подразделений, реализующих деятельность по социальной защите граждан ИПК 4.2: Способен координировать взаимодействие сотрудников и подразделений организаций, реализующих деятельность по социальной защите граждан. ИПК 4.3: Способен работать с информацией при разработке управленческих решений, искать новые формы организации деятельности сотрудников и подразделений организаций, реализующих деятельность по социальной защите граждан.	Эссе	Зачёт: Кейс-задание

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная
--	-------

Общая трудоемкость, з.е.	2
Часов по учебному плану	72
в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	
- занятия лекционного типа	0
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	16
- КСР	1
самостоятельная работа	55
Промежуточная аттестация	0
	Зачёт

3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе			
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические занятия/ лабора- торные работы), часы	Всего	
	о ф о	о ф о	о ф о	о ф о	о ф о
Тема 1. История менеджмента как история проблем	9		2	2	7
Тема 2. Менеджмент 21 века. Проблема адаптации организаций к условиям сетевого общества.	11		3	3	8
Тема 3. Менеджер как субъект управления. Деловые культуры в современном бизнесе.	10		2	2	8
Тема 4. Технологии и методы современного менеджмента.	11		3	3	8
Тема 5. Управление активами в современных компаниях. Бренд-менеджмент.	10		2	2	8
Тема 6. Особенности управленческих решений в современных условиях.	10		2	2	8
Тема 7. Командный менеджмент в современных компаниях.	10		2	2	8
Аттестация	0				
КСР	1			1	
Итого	72	0	16	17	55

Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. История менеджмента как история проблем управления.

Школа научного менеджмента: проблемы производительности труда и мотивации персонала.

Конвейеризация производства. Нормирование труда. Системы оплаты труда (Ф. Тейлор, Г. Гантт).

Школа административного управления: проблема профессионального администрирования. Школа «человеческих отношений»: проблема корпоративного духа. Системный подход в управлении: проблема стратегического планирования. Культурологический подход в управлении: проблема синергии.

Тема 2. Менеджмент в XXI веке.

Факторы, определяющие современный контекст менеджмента: глобализация, интернационализация, проблемы ресурсов, экология, Неравномерность социального развития. Перспективы менеджмента. Правовые аспекты современного менеджмента. Национально-культурные модели менеджмента: Американская, Японская, Европейская. Влияние государства на развитие современного менеджмента. Формирование транснациональных и глобальных компаний. «Сетевизм» (М. Кастельс) как проблема современного менеджмента. Финансовые, торговые, промышленные и социальные корпоративные сети. Проблема адаптации организаций к условиям сетевого общества. Проблемы конкуренции и поглощений.

Тема 3. Менеджер как субъект управления.

Деловые культуры в современном бизнесе. Управленческая деятельность сегодня: структура, содержание, специфика. Типы современных менеджеров. Менеджер XXI века. Профессиональная характеристика менеджера: компетенции, качества, навыки. Влияние деловых культур на ведение бизнеса. Моноактивные деловые культуры (США, Германия). Полиактивные деловые культуры (Италия, Бразилия, Россия). Реактивные деловые культуры (Япония, Южная Корея). Формирование единых международных стандартов управленческой деятельности.

Тема 4. Технология и методы современного менеджмента.

Методы современного менеджмента как совокупность способов и средств реализации его функций. Познавательные – программирующие методы менеджмента: математические, статистические, социологические. Организационно – регулирующие методы менеджмента: экономические, административные, социально-психологические. Демократизация менеджмента. Коллективные методы принятия решений (метод Дельфи, МНГ, мозговой штурм). Отношения субординации и взаимодействия. SWOT – анализ.

Тема 5. Управление активами в современных компаниях.

Модели корпоративного управления: японская, немецкая, англо-американская. Особенности корпоративного управления в современной России. Капитализация компаний. Роль фондового рынка в развитии корпоративного управления. Корпоративная реструктуризация. Управление материальными и нематериальными активами компаний. Бренд-менеджмент в современных корпорациях.

Тема 6. Особенности управленческих решений в современных условиях.

Анализ внешней среды и ее влияние на реализацию решений. Понятие риска и его разновидности. Сущность принятия решений в условиях риска и неопределенности. Анализ процессов принятия решений в условиях риска и неопределенности. Организационные методы уменьшения неопределенностей и рисков. Роль информации в процессе разработки и принятия управленческого решения.

Тема 7. Командный менеджмент в современных компаниях.

Понятие регулярного менеджмента. Матричные структуры управления. Организация «Система -4» (Р. Лайкерт). Управление персоналом в крупных инновационных компаниях. Кооперация и конкуренция. Слияния и поглощения в современных компаниях.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа.

Промежуточная аттестация проходит в форме зачета. Учебно-методическое обеспечение

самостоятельной работы обучающихся Процесс изучения дисциплины «Социальные проблемы менеджмента» предусматривает выполнение обучающимися следующих видов самостоятельной работы: подготовка к семинарским занятиям по предложенному перечню вопросов на основе рекомендованной литературы, эссе, задания реконструктивного уровня, работа с кейсами, подготовка и презентация реферата. Порядок выполнения работы: ознакомиться с вопросами очередного семинарского занятия и рекомендованной литературой по предложенной для обсуждения на семинаре теме (рекомендованные источники указаны в основной и дополнительной литературе рабочей программы дисциплины); изучить материал по теме семинарского занятия; подготовить выступление по каждому из вынесенных на семинарское занятие вопросу.

Кейс-метод (case method, кейс-метод, кейс-стади, case-study, метод конкретных ситуаций, метод кейсов) – это активный метод обучения на основе изучения и обсуждения конкретных проблемных социальных ситуаций – кейсов.

Особенности кейс-метода. Кейс-метод основывается на изучении конкретной реальной ситуации. Кейс может демонстрировать проблему, перед которой стоит менеджер в ситуации необходимости принятия решения, и студентам предлагается выявить и взвесить все «за» и «против» и предложить свое решение; может предоставлять данные для осуществления SWOT-анализа и соответствующее задание, ориентированное на формирование умения применять изученный инструмент работы управленца. Кейсы не только представляют собой методический материал, своего рода задачки, но и демонстрируют живые практические примеры.

Структура кейс-метода Работа над темой начинается с самостоятельной подготовки. Студенты должны заранее (за несколько недель) получить подготовленные преподавателем методические указания по изучению предстоящей темы, включающие список литературы и источников сети Интернет, ссылки на необходимые учебные материалы, описание квалификационных требований к освоению темы и т.п. Когда студент получает общее представление об изучаемой теме, он приступает к индивидуальному анализу кейса.

Опираясь на предложенные вопросы и предварительно сложившееся понимание, ему предстоит тщательным образом изучить кейс, выявить структуру проблемы, оценить предпринятые действия, рассмотреть и взвесить различные факторы ситуации с учетом её внешнего контекста, предложить свое видение и решения, найти аргументы, подкрепляющие предложенную позицию. Далее студенты приступают к совместной работе над кейсом и темой, начиная с обсуждения в малых группах по 6-8 человек.

Основная задача этого этапа – позволить студентам поделиться индивидуально полученными результатами, выводами и аргументами. Это этап взаимной критической оценки, обмена опытом и развития кооперации. Следующий этап работы с кейсом – обсуждение в большой группе, на семинаре или лекции. Искусно задавая вопросы, преподаватель управляет дискуссией, стремясь максимально развить поднимаемые вопросы, темы и проблемы, отмечая наиболее значимые аспекты и помогая студентам сформулировать выводы. По итогам обсуждения одного или нескольких кейсов студентам предлагается индивидуально или в группе выполнить проектную работу, которая позволит им применить на практике полученные знания, сформировать необходимые умения и навыки.

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Эссе) для оценки сформированности компетенции ПК-4:

Основные проблемы в истории менеджмента 20-21 веков.

Динамика изменения проблемных зон управления.

Основной функционал современного менеджера на разных уровнях управления.

Применение методов анализа современных систем управления (SWOT-анализ, STEEP – анализ, SPACE – анализ, COPS – анализ).

Критерии оценивания (оценочное средство - Эссе)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Задание выполнено без ошибок.
не зачтено	Задание выполнено с ошибками.

5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.

<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельным и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторым и недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторым и недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации с указанием критериев их оценивания:

5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задание) для оценки сформированности компетенции ПК-4

Кейс «Джеймс Бэрнхем «Управленческая революция. Что происходит в мире»»

«... Мы вступили сейчас в период социальной трансформации, смысл которого характеризуется необычайно быстрыми изменениями в самых важных общественных институтах: экономических, социальных, политических и культурных. Это есть переход от типа общества, которое мы называем капиталистическим или буржуазным к тому типу общества, которое мы называем менеджеральным. Этот переходный период может быть сопоставлен с переходом от феодального к капиталистическому строю. Начало его можно отнести приблизительно к периоду первой мировой войны, а окончание можно ожидать примерно через лет пятьдесят, когда произойдет полное утверждение нового типа общества... ... Главное, что происходит в процессе этой трансформации, состоит в переходе власти, привилегий и статуса правящего класса к социальной группе или классу менеджеров... Социальное господство менеджеров будет опираться на экономическую структуру, имеющую в своей основе государственную собственность на главные факторы производства. В рамках этой структуры не будет существовать каких-либо прямых прав собственности на основные факторы производства со стороны отдельных частных индивидуумов... Управляющие будут осуществлять контроль над факторами производства и присваивать преференции от распределения продуктов не прямо, не на основе права частной собственности, а косвенно, контролируя государство, которое, в свою очередь, владеет и контролирует факторы производства... И этого будет вполне достаточно, чтобы поставить их в положение правящего класса. Контроль над государством со стороны менеджеров будет в достаточной мере гарантирован соответствующими политическими институтами, аналогично тому, как при капитализме буржуазия осуществляет свое господство через буржуазные политические институты... Регулирование производства в менеджеральной экономике будет осуществляться не в автоматическом режиме функционирования рынка, а через сознательную деятельность групп лиц, через соответствующие институты всеобщего менеджерального государства... В менеджеральной экономике кривая долгосрочного развития может вновь пойти вверх после спада, обусловленного умиранием капитализма... Соответственно менеджеральная экономика 14 окажется в лучшем положении по сравнению с капиталистической экономикой в отношении новых изобретений и технических замыслов. Эти процессы не будут ограничены соображениями прибыльности, что в условиях капиталистического рынка зачастую препятствует внедрению новшеств... В условиях менеджеральной экономики появится возможность поднять уровень развития отсталых народов и освоить новые территории, что не в состоянии сделать, как мы наблюдаем сейчас, капиталистическая экономика... Наконец, как уже отмечалось, благодаря преимуществам централизованного контроля над экономикой в целом, можно будет осуществлять планирование в масштабах всей экономики, что недоступно для капиталистической экономики с ее системой обособлений и некоординированного контроля... Есть все основания считать, что в условиях менеджеральной экономики общий уровень производства материальных благ будет соответственно выше уровня производства при капитализме, в том числе и в отношении таких благ, как продовольствие, жилье, обеспечение теплом. Это указывает на то, что народные массы в целом (это может не обязательно касаться какой-либо отдельной части населения, и нет полной гарантии, что это будет именно так) будут иметь более высокие жизненные стандарты... Менеджеральная экономика создает условия для того, чтобы осуществлять планирование производственного процесса в целом. Это станет возможным благодаря централизации контроля над экономическими процессами: будет создан

институционный механизм 36 реализации тщательно разработанных планов на практике. Централизация такого рода и соответствующие механизмы отсутствуют при капитализме, где такое планирование является невозможным, разве что только в крайней ограниченной степени... Даже в условиях менеджерального планирования будет масса путаницы и неразбирихи. Поведение менеджеров в обществе вряд ли будет соответствовать требованиям науки в большей мере, чем поведение любой другой правящей группировки... Менеджеральное общество – это классовое общество, общество, где есть сильные и есть слабые, привилегированные и угнетенные, правители и управляемые...».

Задание. Прочитайте отрывок из работы Д. Бэрнхема и ответьте на вопросы: 1. Можно ли утверждать, что Д. Бэрнхем провозглашает неизбежность господства сравнительно небольшой группы бизнесменов-менеджеров, деятельность которых качественно отлична от деятельности инженерно-технического персонала. 2. Какую роль в современном ему обществе Бэрнхем отводит менеджерам?

Критерии оценивания (оценочное средство - Кейс-задание)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Задание выполнено без ошибок.
не зачтено	Задание выполнено с ошибками.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Социальный менеджмент : учеб. пособие для студентов вузов / под ред. В. Н. Иванова, В. И. Патрушева. - Изд. 2-е, перераб. и доп. - М. : Высшая школа, 2002. - 271 с. - ISBN 5-06-004362-2 : 55.44., 2 экз.

Дополнительная литература:

1. Максимцов Михаил Михайлович. Современный менеджмент : Учебник / Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. - 1. - Москва : Вузский учебник, 2022. - 299 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-9558-0383-8. - ISBN 978-5-16-101802-6. - ISBN 978-5-16-010049-4., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=834419&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

<https://www.levada.ru/>

<https://wciom.ru/>

<https://www.mevriz.ru/>

<https://sovman.ru/>

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной

программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки/специальности 39.04.02 - Социальная работа.

Автор(ы): Шпилёв Дмитрий Анатольевич, доктор социологических наук, доцент.

Заведующий кафедрой: Судьин Сергей Александрович, доктор социологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 15.12.2023, протокол № 7.