

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 ученого совета ННГУ
протокол от "27" апреля 2022 г. №6

Рабочая программа дисциплины
«Социология социальных организаций»

Уровень высшего образования
Подготовка научных и научно-педагогических кадров

Научные специальности

1.1.2. Дифференциальные уравнения и математическая физика, 1.1.4. Теория вероятностей и математическая статистика, 1.1.5. Математическая логика, алгебра, теория чисел и дискретная математика, 1.1.8. Механика деформируемого твердого тела, 1.2.1. Искусственный интеллект и машинное обучение, 1.2.2. Математическое моделирование, численные методы и комплексы программ, 1.3.11. Физика полупроводников, 1.3.19. Лазерная физика, 1.3.4. Радиофизика, 1.3.7. Акустика, 1.3.8. Физика конденсированного состояния, 1.4.1. Неорганическая химия, 1.4.2. Аналитическая химия, 1.4.3. Органическая химия, 1.4.4. Физическая химия, 1.4.7. Высокомолекулярные соединения, 1.4.8. Химия элементоорганических соединений, 1.5.11. Микробиология, 1.5.15. Экология, 1.5.2. Биофизика, 1.5.21. Физиология и биохимия растений, 1.5.5. Физиология человека и животных, 2.2.2. Электронная компонентная база микро и нанoeлектроники, квантовых устройств, 3.2.7. Аллергология и иммунология, 5.1.1. Теоретико-исторические правовые науки, 5.1.2. Публично-правовые (государственно-правовые) науки, 5.1.3. Частно-правовые (цивилистические) науки, 5.1.4. Уголовно-правовые науки, 5.1.5. Международно-правовые науки, 5.12.1. Междисциплинарные исследования когнитивных процессов, 5.2.3. Региональная и отраслевая экономика, 5.2.4. Финансы, 5.2.6. Менеджмент, 5.3.7. Возрастная психология, 5.4.2. Экономическая социология, 5.4.4. Социальная структура, социальные институты и процессы, 5.4.6. Социология культуры, 5.4.7. Социология управления, 5.5.2. Политические институты, процессы, технологии, 5.5.4. Международные отношения, глобальные и региональные исследования, 5.6.1. Отечественная история, 5.6.2. Всеобщая история, 5.6.7. История международных отношений и внешней политики, 5.7.1. Онтология и теория познания, 5.8.2. Теория и методика обучения и воспитания, 5.8.7. Методология и технология профессионального образования, 5.9.2. Литературы народов мира, 5.9.5. Русский язык. Языки народов России, 5.9.6. Языки народов зарубежных стран (с указанием конкретного языка или группы языков), 5.9.9. Медиакоммуникации и журналистика

Нижний Новгород
2022 год

1. Место и цель дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Социология социальных организаций» относится к числу *факультативных* дисциплин образовательного компонента программы аспирантуры и изучается на 2 году обучения в 4 семестре.

Цель дисциплины – формирование представлений о новейшие тенденции и направлениях современной социологической теории в сфере управления; об управленческих процессах в сфере государственного и муниципального управления на основе знания законов управления социальными процессами; освоение навыков социологического анализа проблем управления.

Планируемые результаты обучения по дисциплине

Выпускник, освоивший программу, должен

Знать:

- цели в профессиональной и социальной деятельности;
- социальные механизмы и способы управленческого воздействия на общество, социально-экономические и политические процессы, социальные группы и организации, на сознание и поведение людей.

Уметь:

- однозначно определять и успешно транслировать общие цели в профессиональной и социальной деятельности;
- осуществлять адекватное управленческое воздействия на социально-экономические и политические процессы, социальные группы и организации, на сознание и поведение людей для преодо-ления социальных проблем;
- определять причины и возможности преодоления социальных проблем современного общества.

Владеть:

- навыками определять и транслировать общие цели в профессиональной и социальной деятельности;
- навыками разработки предложений и рекомендаций по разрешению социальных проблем;
- навыками применения управленческого воздействия социально-экономические и политические процессы, социальные группы и организации, на сознание и поведение людей.

3. Структура и содержание дисциплины.

Объем дисциплины (модуля) составляет 1 з.е., всего - 36 часов, из которых 18 часов составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (занятия семинарского типа – 18 часов), 18 часов составляет самостоятельная работа обучающегося.

Таблица 1

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	
Тема 1. Эволюция научных взглядов на управление и организационные системы.	10		5			5	5
Тема 2. Социологические исследования социального управления: цели, методы, результаты.	9		4			4	5
Тема 3. Модели социальных организаций и особенности управления ими	8		4			4	4

Тема 4. Социологический подход к управлению развитием социальных организаций	8		4			4	4
в том числе текущий контроль	1 час						
Промежуточная аттестация: зачет							
Итого	36		18				18

Таблица 2

Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела	Форма проведения занятия	Форма текущего контроля*
1	Тема 1. Эволюция научных взглядов на управление и организационные системы	Социально-экономические условия возникновения научного управления. Преднаучная стадия научного управления и предпосылки его формирования (А. Смит, Ч. Баббедж, Дж. Милл, Д. МакКаллум). Теоретические обоснования школы научного управления (Ф.У. Тейлор, Ф. и Л. Гилберты, Г. Гант и др.). Организация и принципы эффективности Г. Эмер-сона. Административная школа управления (А. Файоль, А.П., Слоун Л. Уорвик; Л. Гьюлик, Д. Муни, А. Рейли, О. Шелдон; Г. Саймон; М. Вебер, Д. Марч). Школа человеческих отношений: вклад Г. Мюнстенберга; М.П. Фоллетт; Э. Мэйо, Ф. Ротлисбергера. Значение человеческого фактора в организации. Хоторнский эксперимент. Разработка психологического подхода к управлению (У. Френч, Ч. Белл, А. Маслоу, Ф. Герцберг, В. Врум, К. Ар-джинс, У. Беннис). Предпосылки возникновения системного подхода (Г. Спенсер). Системный подход. Основы общей теории систем. Создание общей теории систем (А.А. Богданов, Дж. Миллер). Структурно-функциональный подход (Э. Дюркгейм, Б. Малиновский, А. Радклиф-Браун, Т.Парсонс, Н.Луман). 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 и др.).	Семинар	Практическая работа
2.	Тема 2. Социологические исследования социального управления: цели, методы, результаты.	Управление как социальный институт и объект социологического исследования. Управленческое действие: М.Вебер. Т.Парсонс. Структура управленческой деятельности: К.Левин. Р. Мертон. Понятие «социальной карты» организации. «Топография» организационного пространства: физическое, функциональное, статусное, иерархическое. Личность – субъект и объект управленческой деятельности. Имитация деятельности как проблема социального управления. Методология исследования факторов, детерминирующих управленческое поведение индивидов в социальных институтах и организациях. Чиновник и бюрократ в российском государственном управлении. Российский	Семинар	Практическая работа Дискуссия

		работник: мотивация, целевая ориентация, степень удовлетворенности своим трудом. Изучение зарубежного опыта управления и особенностей его трансформации в российских условиях. Факторы эффективности управления современными организациями.		
3.	Тема 3. Модели социальных организаций и особенности управления ими	«Механистический» тип организации: принципы управления (классический менеджмент). Адхократия как форма бюрократического управления. Восточные и западные модели бюрократии. Гуманистический подход к рассмотрению организаций: концепция управления человеческими ресурсами, теория человеческого капитала, управления человеческим фактором. Синергетический принцип само-организации социальной группы. Модели управленческого процесса: признаки, характер управленческих отношений, стили руководства. Влияние управленческой культуры на поведение людей. Организация как система. Современные тенденции развития организаций: рыночные, государственные и некоммерческие организации. Организации социальной сферы как объект социального управления. Типология и особенности менеджмента социальных учреждений. Взаимодействие корпорации и стейкхолдеров (Г. Саймон). Национальные модели управления корпорацией. Критерии зрелости пред-принимательского класса.	Семинар	Практическая работа Дискуссия
4	Тема 4. Социологический подход к управлению развитием социальных организаций	Планирование социального развития предприятия. Социологические измерения человека в системе управления (мотивы, ценности, качества личности, стратегии жизни и т.д.). Методология социального планирования. Социологическая служба предприятия: цель создания, основные функции. Базовые и локальные социологические исследования. Изучение отношения персонала к системе управления организацией. Изменения социальной среды как источник новых форм поведения и деятельности человека. Витальные и инструментальные системы ценностей. Современное управление: от подчинения к соуправлению. Достижение синергетического эффекта в управлении интеллектуальным капиталом.	Семинар	Практическая работа Презентация Дискуссия

4. Формы организации и контроля самостоятельной работы обучающихся

Процесс изучения дисциплины «Социология социальных организаций» предусматривает выполнение обучающимися следующих видов самостоятельной работы: подготовка к семинарским занятиям и подготовка к зачету.

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.

По теме «Эволюция научных взглядов на управление и организационные системы»

Задание 1. Заполните таблицу «Эволюция управленческой мысли в XX в.»

Задание выполняется на занятии.

Основные направления научной мысли – школы и подходы	Годы	Основные представители	Основные идеи
Школа научного управления			
...			
...			
...			
Процессный подход			
Системный подход			
Ситуационный подход			

Задание 2.

Задание выполняется на занятии.

Прочитайте отрывок из книги Ф. Тейлора, выделите главные мысли, законспектируйте их, оцените с позиции сегодняшнего дня.

«Работа с прохладцей». Три причины малой производительности труда.

Эти принципы кажутся столь самоочевидными, что многие могут счесть наивным самое их констатирование. Обратимся, однако, к фактам, поскольку они относятся к нашей стране и к Англии. Англичане и американцы – величайшие спортсмены в мире. Когда американский рабочий играет в бейсбол или когда английский рабочий играет в крикет, можно с уверенностью сказать, что он напрягает каждый нерв, для того чтобы обеспечить победу своей команде. Он делает все, что может, для того чтобы получить максимально возможное число очков. Всеобщее настроение в этом отношении так сильно, что всякий человек, который в спорте не дает всего, что может, будет заклеен кличкой «бросового игрока» и станет предметом презрения для всех своих компаньонов. Однако когда тот же самый рабочий приходит на работу на следующий день, то, вместо того чтобы прилагать все усилия для максимально возможного повышения своей выработки, он в большинстве случаев сознательно стремится работать так мало, как только может, и давать значительно меньшую выработку, чем та, на которую он в действительности способен: во многих случаях не более одной трети или половины надлежащей дневной выработки. И действительно, если бы он всеми силами стремился к возможному повышению своей выработки, то за это его товарищи-рабочие отнесли бы к нему еще хуже, чем если бы он оказался «бросовым игроком» в спорте. Недовыработка, то есть сознательно медленная работа с целью недопроизводства полной дневной выработки – «солдатская работа», как это называют в нашей стране, «прохлаждаться», как это называют в Англии, «са сапае», как это называют в Шотландии, – представляет собой почти повсеместное явление в промышленных предприятиях и преобладает в значительных размерах также и в строительной промышленности. Автор утверждает, не боясь встретить возражений, что эта недовыработка составляет самое большое несчастье, от которого страдают рабочие как в Америке, так и в Англии.

Ниже в этой книге будет показано, что уничтожение медленной работы и «работы с прохладцей» во всех ее формах и установление таких отношений между предпринимателем и рабочими, при которых каждый рабочий будет работать к наибольшей выгоде для себя и с максимальной производительностью, в соединении с максимальным сотрудничеством рабочих с дирекцией предприятия и помощью, оказываемой рабочим дирекцией, должны привести в результате к увеличению продукции, приходящейся на одного рабочего и на одну машину, в среднем почти вдвое. Какие иные реформы среди тех, которые в настоящее время обсуждаются обеими нациями, могут дать столько в направлении повышения благосостояния, уменьшения нищеты и облегчения страданий?

Америка и Англия в последнее время были взволнованы обсуждением таких вопросов, как вопрос о таможенном тарифе, о контроле над крупными капиталистическими

объединениями, с одной стороны, и над наследственной властью – с другой, о различных более или менее социалистических проектах, касающихся налогового обложения, и т. д. Все эти вопросы глубоко волновали обе нации, и в то же время не раздалось почти ни одного голоса, чтобы привлечь внимание к неизмеримо более важному по объему и по значению вопросу о «работе с прохладцей». Между тем последний вопрос непосредственно и весьма сильно затрагивает заработную плату, благосостояние и жизнь почти каждого рабочего и одновременно в той же степени влияет на благосостояние каждого промышленного предприятия страны. Уничтожение «прохладцы» и различных причин медленности в работе должно настолько понизить издержки производства промышленности, что как наш внутренний, так и наш внешний рынок значительно расширятся, и мы сможем конкурировать более чем на равных условиях с нашими соперниками. Это устранило бы одну из основных причин периодов экономической Депрессии, «плохих времен», безработицы и нищеты и оказало бы поэтому гораздо более длительное и решительное действие в отношении всех этих бедствий, чем какое-либо из тех спасительных лекарств, которые в настоящее время употребляются для того, чтобы смягчить их последствия. Это обеспечило бы более высокую заработную плату, привело бы к сокращению рабочего дня и к возможности улучшения условий труда и домашнего обихода рабочих. Почему же перед лицом того очевидного факта, что максимальное благосостояние может быть осуществлено лишь в результате сознательного усилия каждого рабочего в направлении возможного повышения своей дневной выработки, громадное большинство наших рабочих сознательно делает как раз обратное и, даже в тех случаях, когда они одушевлены наилучшими намерениями, труд их большей частью далек от наивысшей возможной производительности?

Существуют три причины этого положения, которые вкратце сводятся к следующему:

- во-первых, заблуждение, с незапамятных времен почти универсально распространенное среди рабочих и заключающееся в опасении того, что реальное повышение выработки, приходящейся на каждого человека и на каждую машину в данной отрасли промышленности, приведет в конечном результате к лишению работы значительного числа занятых в ней рабочих;
- во-вторых, обычно применяемая ошибочная система организации управления предприятиями, которая принуждает каждого рабочего «прохлаждаться», или работать медленно, защищая этим свои собственные насущные интересы;
- в-третьих, непроизводительные, грубо-практические методы производства, которые до настоящего времени почти повсеместно господствуют во всех отраслях промышленности и применяя которые наши рабочие затрачивают даром значительную долю своих усилий.

Эта книга сделает попытку показать те грандиозные выгоды, которые могут быть получены в результате замены у наших рабочих этих грубо-практических методов методами научными. Автор позволит себе здесь процитировать свой доклад, прочитанный Американскому обществу инженеров-механиков в июне 1903 г. и озаглавленный «Управление фабрикой». В этой цитате, мы надеемся, содержится полное объяснение данной причины непроизводительности. «Это праздное времяпрепровождение», или «работа с прохладцей», происходит от двух причин: во-первых, от естественного инстинкта и склонности людей к праздности, что может быть названо естественным стремлением прохлаждаться; во-вторых, от более сложных задних мыслей и рассуждений, обусловленных общественными отношениями рабочих, что может быть названо систематической «работой с прохладцей». Не составляет вопроса, что склонности среднего человека (во всех областях его жизненной деятельности) направлены на то, чтобы работать медленно и покойно, и что лишь в силу долгих размышлений и на основе опыта или же в результате следования примеру, убеждению или внешнему принуждению он придает своей работе более быстрый темп. Существуют, конечно, люди необычайной энергии, жизненной силы и самолюбия, по природе склонные к наиболее быстрому темпу работы, которые устанавливают свои собственные меры и работают много, хотя бы это и противоречило их собственным насущным интересам. Но эти немногочисленные

необычайные люди могут служить только для того, чтобы, в силу контраста, резче оттенить общую и среднюю тенденцию. Эта общая тенденция к покойной работе значительно усиливается в случае совместной и однородной работы значительного количества людей при одинаковой оплате их ежедневной выработки. При таких условиях наилучшие рабочие постепенно, но верно замедляют темп своей работы до темпа наихудших и наименее производительных рабочих. Если по природе энергичный человек работает несколько дней рядом с лентяем, то логика положения является непререкаемой: «Зачем мне обременять себя работой, если этот ленивый парень получает ту же плату, что и я, а производит ровно половину моей выработки?»

Подробное изучение условий скорости труда людей, работающих при таком положении вещей, обнаруживает факты одновременно смешные и прискорбные. В виде иллюстрации: автор произвел учет рабочего времени по отношению к рабочему, от природы энергичному, который по пути на работу и с работы ходил со скоростью от 3 до 4 миль в час и зачастую бежал домой бегом после трудового дня. Но едва он приходил на работу, как тотчас же замедлял темп своей ходьбы до одной мили в час (приблизительно). Так, например, катя нагруженную тачку, он шел хорошим быстрым шагом даже в гору, для того чтобы как можно меньше времени тащить груз; но на обратном пути он тотчас же замедлял шаг до скорости в одну милю в час, пользуясь всякой возможностью замедлить ходьбу и только-только не усаживаясь прямо отдохнуть. Желая быть уверенным в том, что ему не придется работать больше, чем его ленивому соседу, он прямо уставал в своем стремлении ходить медленно. Эти люди работали под начальством главного мастера – человека хорошей репутации, о котором его хозяин был самого высокого мнения. Когда внимание мастера было обращено на это положение вещей, он ответил: «Ну что же, я могу помешать им садиться, но сам черт не заставит их ходить быстрее, когда они работа-ют!»

Природная лень человека – вещь очень серьезная, но неизмеримо более значительное зло, от которого страдают как рабочие, так и предприниматели, состоит в «систематической работе с прохладцей», представляющей при обычных системах организации управления предприятиями почти повсеместное явление и происходящей от сознательного учета рабочими моментов, которые способствуют их интересам. Автор был очень заинтересован недавно, подслушав, как один маленький, но опытный мальчик, лет двенадцати, носивший палки при игре в гольф, объяснял другому такому же мальчику, новичку в этом деле, проявившему особую энергию и интерес к игре, необходимость ходить медленно и, волоча ноги за своим игроком, когда тот подходит к мячу. Он доказывал ему, что раз им платят по часам, то чем быстрее они будут ходить, тем меньше денег они заработают, а в конце концов он пригрозил ему, что, если тот будет ходить слишком быстро, другие мальчики отколотят его. Это и представляет собой разновидность «систематической работы с прохладцей», правда не очень серьезную, так как она известна самому предпринимателю, который может, при желании, легко положить ей конец. Говоря вообще, таким образом, наилучший обычно применяемый тип управления предприятиями может быть определен как такой, при котором рабочие проявляют всю свою инициативу и в обмен получают некоторое специальное поощрение к этому от своих предпринимателей. Мы будем называть этот тип организации управления типом «инициативы и поощрения», в отличие от научной, или урочной, организации, сравнению с которой он подлежит. Автор надеется, что тип управления «инициативы и поощрения» будет признан наилучшим из обычно употребляемых, и действительно, он твердо знает, что ему будет трудно убедить среднего директора промышленного предприятия в существовании вообще чего-либо лучшего, чем этот тип.

Задача, стоящая перед автором, заключается, таким образом, в том, чтобы попытаться доказать самым основательным и убедительным образом наличие другого типа организации управления, который не просто лучше, но несравненно лучше метода «инициативы и поощрения». Всеобщий предрассудок в пользу этой последней системы управле-

ния настолько силен, что никакие чисто теоретические преимущества научной организации, которые могли бы быть приведены, не будут в состоянии убедить среднего фабричного директора в том, что существует какая-либо другая система лучше этой. Автор будет в силах доказать, что научная организация столь значительно превосходит все иные организационные типы, основываясь на ряде практических иллюстраций, заимствованных из случаев актуального применения новой и старых систем. Известные элементарные принципы, известная философия будут все же признаны в качестве общей сущности того, что подлежит иллюстрации на всех этих отдельных практических примерах. И эти общие черты, которыми научная организация управления отличается от обычных, или традиционных, систем, сами по себе настолько просты, что представляется желательным вкратце охарактеризовать их, прежде чем приступить к их иллюстрации. При научной организации управления «инициатива» рабочих (то есть предоставление с их стороны всей трудоспособности, доброй воли и изобретательности) реализуется в порядке абсолютного единообразия и в большем масштабе, чем это возможно при действии старой системы. Кроме того, в добавление к этому улучшению, относящемуся к рабочим, администрация предприятия также должна взять на себя новые тяготы, новые обязанности и новую ответственность, которые ей и не снились прежде. Так, например, администрация должна взять на себя заботу по собиранию всей совокупности традиционных знаний и навыков, которыми обладают ее рабочие, а затем задачу классификации, табличной обработки и сведения всех этих знаний в правила, законы и формулы, оказывающие рабочим огромную помощь в выполнении их ежедневной работы. В дополнение к развитию этим путем новой специальной науки администрация предприятия берет на себя еще три новых рода обязанностей, являющихся дополнительным и тяжким бременем для ее агентов.

Все эти новые обязанности дирекции распадаются, таким образом, на следующие четыре группы: Во-первых, администрация берет на себя выработку научного фундамента, заменяющего собой старые традиционные и грубо- практические методы, для каждого отдельного действия во всех различных разновидностях труда, применяемых в предприятии. Во-вторых, администрация производит на основе научно установленных признаков тщательный отбор рабочих, а затем тренирует, обучает и развивает каждого отдельного рабочего, в то время как в прошедшем рабочий сам выбирал себе специальность и сам на ней тренировался так хорошо, как умел. В-третьих, администрация осуществляет сердечное сотрудничество с рабочими в направлении достижения соответствия всех отдельных отраслей производства научным принципам, которые были ею ранее выработаны. В-четвертых, устанавливается почти равномерное распределение труда и ответственности между администрацией предприятия и рабочими. Администрация берет на себя все те отрасли труда, для которых она является лучше приспособленной, чем рабочие, тогда как в прошедшем почти весь труд целиком и большая часть ответственности были возложены на рабочих.

Эта комбинация инициативы рабочих в соединении с новыми типами функций, осуществляемых администрацией предприятия, и делает научную организацию в столь значительной мере превосходящей по производительности все старые системы. Три из перечисленных элементов новых функций управления встречаются во многих случаях также и при действии системы «инициативы и поощрения» – в зачаточном и рудиментарном состоянии. Но при этой системе они имеют ничтожное значение, тогда как при научной организации они составляют самую сущность всей системы. Четвертый из этих элементов – «почти равномерное распределение ответственности между администрацией предприятия и рабочими» – требует дальнейших разъяснений. Основная философия системы «инициативы и поощрения» предполагает необходимость для каждого рабочего нести почти целиком всю ответственность, как за общий план, так и за каждую отдельную частность своей работы, а во многих случаях также и за применяемые им инструменты. В дополнение к этому на нем целиком лежит и актуальная физическая

работа. В противоположность этому, развитие научной организации труда предполагает выработку многочисленных правил, законов и формул, которые заменят собою личное суждение индивидуального рабочего и 78 которые могут быть с пользой применяемы только после того, как был произведен систематический учет, измерение и так далее их действия. Практическое применение научных данных требует, кроме того, помещения, где бы можно было хранить книги, отчеты и так далее, и письменного стола, за которым мог бы работать составитель производственных планов. Таким образом, вся та выработка планов, которая при старой системе целиком лежит на рабочем и основывается на его личном опыте, должна при господстве новой системы быть по необходимости целиком выполняема дирекцией предприятия в соответствии с законами науки. Это потому, что, если бы даже рабочий и был вполне способным развивать и применять научные данные, для него явилось бы физически невозможным в одно и то же время работать у своей машины и у письменного стола. Ясно также, что в большинстве случаев для выработки планов требуется один тип людей, а для выполнения самой работы – совершенно другой. Научные основы в большинстве отраслей механических искусств являются, однако, значительно более простыми, чем наука о резании металлов. Почти во всех случаях законы или правила, которые были устанавливаемы, оказывались столь простыми, что средний обыватель вряд ли удостоил бы их звания науки.

В большинстве отраслей механического производства соответствующие научные данные были добыты путем сравнительно простого анализа и учета рабочего времени по отношению ко всем отдельным движениям, осуществляемым рабочим в производстве какой-нибудь небольшой доли его работы. При этом соответствующие вычисления обычно производились человеком, снабженным только секундомером и надлежащим образом разграфленной записной книжкой. Сотни таких «регистраторов времени» заняты ныне выяснением элементарных научных основ управления производством там, где ранее существовали лишь грубые традиционные навыки. Даже изучение движений в работе каменщика, проделанное мистером Джильбретом, потребовало проведения значительно более сложных исследований, чем те, которые являются необходимыми в большинстве случаев. Общие мероприятия, которые должны быть осуществлены при разработке любой простой закономерности подобного рода, заключаются в следующем: Во-первых, выберите 10 или 15 отдельных рабочих (лучше всего в таком же количестве отдельных предприятий и в различных районах страны), особенно искусных в производстве данной специальной отрасли работы, подвергаемой анализу. Во-вторых, подвергните точному исследованию весь тот ряд элементарных операций или движений, которыми пользуется каждый из этих людей в производстве исследуемой специальной работы, как равно и те инструменты, которые каждый из них употребляет. В-третьих, зарегистрируйте с секундомером в руках точную продолжительность времени, требующегося на производство каждой из этих элементарных операций, и изберите затем наиболее быстрый способ производства каждого отдельного элемента работы. В-четвертых, устраните совершенно все неправильные движения, медленные движения и излишние движения. В-пятых, покончив, таким образом, со всеми ненужными движениями, соедините все выбранные наилучшие и наиболее быстрые движения вместе с наилучшими типами инструментов. Этот единственный новый метод работы, включающий в себя весь тот ряд элементарных движений, которые могут быть осуществлены наиболее быстро и наилучшим образом, ставится затем на место тех 10 или 15 худших способов, которые находились ранее в употреблении: этот наилучший метод становится стандартным и остается таковым и впредь. Ему обучают, прежде всего, инструкторов (или функциональных мастеров-специалистов), и последние обучают ему каждого отдельного рабочего предприятия, покуда сам этот способ, в свою очередь, не сможет быть заменен еще более быстрым и упрощенным рядом операций. Столь простым образом и развиваются последовательно один за другим все элементы соответствующей специальной науки.

Без сомнения, некоторые лица, особенно заинтересованные в положении трудящихся, будут жаловаться на то, что при научном управлении рабочий, производя в 2 раза больше, чем раньше, получает не вдвое более высокую плату. В противоположность этому, другие лица, более заинтересованные в высоте дивидендов, чем в положении рабочих, будут в претензии на то, что при этой системе рабочие все же получают значительно более высокую плату, чем прежде. Представляется самой грубой несправедливостью, когда по первому взгляду просто констатируют, что, например, обученный новым рабочим методам носильщик чугуна, грузящий в 3 раза больше чугуна, чем в прежнее время, получает прибавку к прежней заработной плате всего лишь в размере 60%. Недопустимо, однако, составлять здесь себе какое-либо окончательное суждение до тех пор, пока не будут рассмотрены все отдельные моменты, играющие роль в данном случае. На первый взгляд здесь перед нами только две стороны: рабочие и предприниматели. Но мы упускаем из виду еще третью великую сторону – всю нацию: потребителей, покупающих продукцию первых двух сторон и, в конечном счете, выплачивающих как заработную плату рабочим, так и прибыль предпринимателям. Права нации поэтому более важны, чем права предпринимателей и рабочих. Эта третья великая сторона должна получить свою долю во всякой достигнутой выгоде. Действительно, один взгляд на историю промышленного развития учит нас тому, что, в конечном счете, вся нация пользуется в наибольшей доле всякой выгодой, проистекающей от усовершенствований в области промышленности. За последние сто лет, например, главнейшим фактором в направлении увеличения производительности – а тем самым и благосостояния всего цивилизованного мира – было введение машин на место ручного труда. И без сомнения, крупнейшие выгоды от этого получила вся нация, то есть потребители. Не один из этих отдельных элементов, но только вся их совокупность в целом составляет систему научного управления, основы которой могут быть резюмированы следующим образом: – наука вместо традиционных навыков; – гармония вместо противоречий; – сотрудничество вместо индивидуальной работы – максимальная производительность вместо ограничения производительности; – развитие каждого отдельного рабочего до максимальной доступной ему производительности и максимального благосостояния.

Трудность нахождения человека, который соединял бы в себе разнообразные познания и различные умственные и душевные качества, необходимые для исполнения всех обязанностей, возлагаемых на этих людей, явствует из прилагаемого списка девяти качеств, требующихся от идеального человека: – ум; – образование; – специальные или технические познания; физическая ловкость или сила; – такт; – энергия; – решительность; – честность; – рассудительность и здравый смысл; – крепкое здоровье. Прежде всего, желательно, чтобы разговоры начальников с рабочими велись в тоне, соответствующем их уровню. Каждого рабочего нужно поощрять к обсуждению с начальниками всех затруднений, которые он терпит на заводе или вне его. Люди охотнее выслушивают порицание со стороны десятника (особенно если в выговоре слышатся нотки человеческого чувства), чем видят, что мимо них изо дня в день проходят, не произнося ни слова и обращая на них не больше внимания, чем на машинные части. Возможность для каждого рабочего свободно высказать свое мнение и обсудить его с хозяевами – это лучший предохранительный клапан; если к тому же начальники благоразумные люди и со вниманием выслушивают то, что рабочий хочет им сказать, то абсолютно нет никакого повода для забастовки и трудовых союзов. Никакую благотворительность (как бы широка она ни была) рабочий не ценит так, как мелкие проявления личного доброжелательства и симпатии, устанавливающие дружелюбное чувство между ним и начальством. Моральное влияние новой системы на рабочих уже ясно обозначилось. Сознание, что с ними действительно обращаются справедливо, делает их в массе более мужественными, откровенными и правдивыми. Они работают веселее и становятся предупредительнее по отношению к предпринимателям и друг к другу. Они не ожесточаются, как при старой

системе, в постоянных размышлениях над учиненной им несправедливостью, и свои свободные минуты они не тратят, как прежде, на критику своих хозяев. Я глубоко уважаю американских рабочих. Они в массе – сознательные люди. Не все, конечно, но они равно настолько же сознательны, как и администратор. Есть между ними глупцы, но они имеются и среди тех, кто управляет промышленными предприятиями. Они во многих отношениях стоят на ложном пути и нуждаются во многих сведениях, которых им не дают. Но таковы же и директора.

Увольнение есть, разумеется, средство весьма действенное, поскольку оно касается данного индивидуума; при всех системах оно является последним шагом. Но желательно иметь в своем распоряжении какие-нибудь меры, промежуточные между убеждением и увольнением, более строгие, чем первое, и менее решительные, чем второе. Обычно для этого употребляются следующие средства: – во-первых, понижение заработка; – во-вторых, устранение от работы на более или менее продолжительный срок; – в-третьих, штраф; – в-четвертых, ставить им ряд «дурных баллов», и когда эти последние превысят определенное количество в неделю или месяц, применить одно из трех указанных наказаний. Успех системы штрафа зависит от двух условий. Во-первых, беспристрастие, благоразумие и справедливость, с которой она применяется. Во-вторых, каждый цент, взысканный в виде штрафа, должен быть тем или иным способом возвращен рабочим. Если хотя бы часть штрафа удерживается предприятием, то почти невозможно удержать рабочих от мысли, что штрафование диктуется хотя бы отчасти желанием нажиться за их счет. А эта мысль причиняет такое зло, которое значительно перевешивает все достоинства системы. Но если все штрафы в какой-либо форме быстро возвращаются рабочим, то они принимают это как чисто дисциплинарную меру, но столь прямую, действенную и, без-условно, справедливую, что лучшие рабочие скоро оценивают ее по достоинству и одобряют ее не менее, чем предприниматели.

Задание 3.

Задание выполняется на занятии.

Вопросы к разделу:

1. Дайте характеристику положений и экспериментов представителей научного менеджмента начала XX в. 12
2. Какие факторы влияют на эволюцию представлений о менеджменте в XX в.?
3. Какие вопросы рассматривала школа научного управления?
4. Дайте общую характеристику воззрений представителей школы научного управления?
5. Каких теоретиков и практиков можно считать последователями представителей школы научного управления?
6. В чем состоит творческое наследие Ф.У. Тейлора?
7. Изложите основные положения тейлоризма.
8. Каковы теоретические воззрения Г.Л. Ганнта?
9. Охарактеризуйте теоретическое наследие Ф. Гилбрет и Л. Гилбрет.
10. В чем Вы видите особенности взглядов Г. Форда, основные положения концепции «фордизма»?
11. Каким образом происходило формирование административной школы управления?
12. Как оценивается вклад Г. Эмерсона в развитие идей классической школы управления?
13. Развитие теории управления в работах представителей административной школы менеджмента.
14. Охарактеризуйте теоретические воззрения А. Файоля.
15. Какое влияние на развитие менеджмента оказали школа человеческих отношений и школа поведенческих наук?
16. Раскройте содержание функций управления производством по работам А. Файоля.
17. Каковы положения школы человеческих отношений М. Фоллетт, Э. Мэйо, Ф. Ротлишбергера?
18. Как был организован и каковы результаты Хоторнского эксперимента?
19. Какова роль школы человеческих отношений в развитии теории менеджмента?

20. Каково теоретическое наследие А. Маслоу?
21. Определите заслугу Ч. Барнарда в развитии управленческой мысли?
22. Каковы основные положения системного подхода в управлении?
23. Дайте характеристику основных достижений школы социальных систем в развитии управленческой мысли.
24. В чем сходство и различие школ XX в. с предыдущими концепциями XIX в.?
25. Предпосылки появления ситуационного подхода в управлении?

По теме 2 «Социологические исследования социального управления: цели, методы, результаты».

Задание 1.

Задание выполняется на занятии.

Заполните таблицу:

Показатель	Американские организации	Японские организации	Российские организации
Характер ведения бизнеса			
Фактор успешной конкуренции, выживаемости и повышения производительности			
Политика в области управления персоналом, мотивации			
Факторы успешного управления (в том числе требования к менеджеру)			
Принцип управления: делегирование полномочий и система контроля			
Стиль руководства			
Организационная структура			
Отношение с собственниками (акционерами)			
Стиль общения с контрагентами			

Задание 2.

Задание выполняется на занятии.

Вопросы к разделу:

- ☐ Институционализация социального управления.
- ☐ Теория социального действия в управлении: М.Вебер. Т.Парсонс.
- ☐ Структура управленческой деятельности: К.Левин. Р. Мертон.
- ☐ Понятие «социальной карты» организации.
- ☐ «Топография» организационного пространства: физическое, функциональное, статусное, иерархическое.
- ☐ Место личности управленческой деятельности.
- ☐ Актуальные проблемы социального управления.
- ☐ Методология исследования факторов управленческого поведения.
- ☐ Бюрократические методы в российском государственном управлении.
- ☐ Российский работник: мотивация, целевая ориентация, степень удовлетворенности своим трудом.
- ☐ Изучение зарубежного опыта управления.
- ☐ Особенности трансформации зарубежных образцов управления в российских условиях.
- ☐ Факторы эффективности управления современными организациями.

Задание 3.

Сформулируйте несколько (не менее 5-ти) актуальных тем исследования различных аспектов (проблем) социального управления. Используя рекомендуемый перечень научных журналов, сделайте письменный обзор материалов социологических исследований на сформулированные ранее темы.

Перечень рекомендуемых журналов:

- ☐ «Журнал социологии и социальной антропологии» Сайт — www.soc.pu.ru/publications/jssa/
- ☐ ИНТЕРАКЦИЯ. ИНТЕРВЬЮ. ИНТЕРПРЕТАЦИЯ. Сайт — www.isras.ru/inter.html.
- ☐ Мир России: социология, этнология. Сайт — www.mirrossii.ru.
- ☐ Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. Сайт — wciom.ru/biblioteka/zhurnal-monitoring.html.
- ☐ Социологические исследования. Сайт — nir.ru/socio/scipubl/socis.htm.
- ☐ Социологический журнал. Сайт — isras.ru/Magazines.html.
- ☐ Социологическое обозрение. Сайт — www.sociologica.net.

Социология власти. Сайт — rags.ru/?q=node/537.

- ☐ Вестник экономики, права и социологии. Сайт — www.vestnykeps.ru
- ☐ Журнал исследований социальной политики. Сайт — www.jsps.ru
- ☐ «Социодинамика» Сайт — <http://e-notabene.ru/pr/>
- ☐ «Экономическая социология» Сайт — <http://ecsoc.hse.ru/>
- ☐ «Менеджмент в России и за рубежом» Сайт — <http://www.mevriz.ru/>
- ☐ «Российский экономический журнал» Сайт — <http://www.re-j.ru/>
- ☐ «Проблемы теории и практики управления» Сайт — <http://www.uptp.ru/>
- ☐ «Вестник Института социологии» Сайт — <http://www.vestnik.isras.ru/>

Основные требования к письменной работе:

1. Структура работы: тема исследования, автор(ы), цель, методология, характеристики респондентов, результаты исследования.
2. Объем работы 5-7 стр.

По теме 3 «Модели социальных организаций и особенности управления ими»

Задание 1.

Задание выполняется на занятии.

Вопросы к разделу

1. Принципы управления организацией с позиции классического менеджмента.
2. Адхократия как форма бюрократического управления.
3. Восточные и западные модели бюрократии.
4. Характеристики и основные положения гуманистического подхода к управлению социальными организациями.
5. Концепция управления человеческими ресурсами.
6. Теория человеческого капитала.
7. Синергетический принцип самоорганизации социальной группы.
8. Модели управленческого процесса: признаки, характер управленческих отношений.
9. Стили руководства: основные характеристики, возможности и ограничения применения.
10. Влияние управленческой культуры на поведение людей.
11. Организация как система. Законы функционирования организационных систем.
12. Современные тенденции развития организаций: рыночные, государственные и некоммерческие организации.
13. Организации социальной сферы как объект социального управления.
14. Типология и особенности менеджмента социальных учреждений.
15. Взаимодействие корпорации и стейкхолдеров (Г. Саймон).
16. Национальные модели управления корпорацией. Возможности адаптации к российским условиям.
17. Критерии зрелости предпринимательского класса.

По теме 4 «Социологический подход к управлению развитием социальных организаций»

Задание 1.

Задание выполняется на занятии.

Вопросы к разделу:

1. Понятие управление развитием социальных организаций.
2. Планирование социального развития предприятия.
3. Социологические измерения человека в системе управления (мотивы, ценности, качества личности, стратегии жизни и т.д.).
4. Методология социального планирования.
5. Социологическая служба предприятия: цель создания, основные функции.
6. Базовые и локальные социологические исследования по управлению развитием организаций.
7. Изучение отношения персонала к системе управления организацией.
8. Изменения социальной среды как источник новых форм поведения и деятельности человека.
9. Витальные и инструментальные системы ценностей.
10. Изменение корпоративной культуры.
11. Современное управление: от подчинения к соуправлению.
12. Достижение синергетического эффекта в управлении интеллектуальным капиталом.

Задание 2.

Темы презентаций к разделу:

- ☐ Социально-экономическая среда организации
- ☐ Влияние на организацию и личность работника социальной политики государства
- ☐ Опыт зарубежных стран в управлении социальным развитием
- ☐ Социальные стратегии в системе управления организацией
- ☐ Методы управления социальным развитием организации
- ☐ Компетенция и функции службы персонала по управлению социальным развитием организации
- ☐ Советские методики социального управления
- ☐ Социологическая служба предприятия: цель создания, основные функции.

Задание 3.

Вопросы, выносимые на дискуссию:

- ☐ Отечественный опыт управления социальным развитием
- ☐ Современная методика оценки уровня социального развития организации
- ☐ Социально-экономическая эффективность социальных стратегий предприятий

5. Фонд оценочных средств для аттестации по дисциплине

5.1. 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 исключая сжатости);

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

Описание шкалы оценивания на промежуточной аттестации в форме зачета

Оценка	Уровень подготовленности, характеризуемый оценкой
<i>Зачтено</i>	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.
<i>Не зачтено</i>	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.

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

Эссе

Примерные темы:

- ☐ Возможно ли нейтрализовать дисфункции бюрократии в крупных организациях?
- ☐ Являются ли организации рациональными? Сравнительный анализ теоретических аргументов функционалистов и интеракционистов.
- ☐ Роль секретариата в крупных российских организациях
- ☐ Критика нового институционального подхода в организационном анализе
- ☐ Корпоративное управление в России.
- ☐ Специфика социальной ответственности бизнеса в России.
- ☐ Идеи менеджериализма в России их реализация в крупных российских компаниях
- ☐ Корпоративная переписка как способ конструирования символического единства организации

Требования к написанию эссе

Эссе – письменная работа, выполняемая студентами в ходе самостоятельной работы, с использованием научных источников объемом до 5500 знаков, должно содержать изложение конкретной проблемы. Создателем жанра эссе считается М. Монтень («Опыты», 1580 г.).

Эссе – это сочинение-рассуждение небольшого объема со свободной композицией. Эссе выражает индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу и заведомо не претендует на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета.

Эссе студента – это самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем. Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей.

Писать эссе полезно, поскольку это позволяет автору научиться четко и грамотно формулировать мысли, структурировать информацию, использовать основные категории анализа, выделять причинно-следственные связи, иллюстрировать понятия

соответствующими примерами, аргументировать свои выводы; овладеть научным стилем речи.

Эссе должно содержать: четкое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы и выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

Для написания эссе используется научный стиль речи.

Работа выполняется на одной стороне листа стандартного формата. По сторонам листа оставляются поля размером 30 мм. слева, 15 мм. справа, по 20 мм снизу и сверху. Рекомендуются шрифт 14, интервал – 1,5, абзацный отступ – 1,25 см, между абзацами отступов нет. Все листы эссе должны быть пронумерованы, страницы проставляются внизу, по центру.

Решить кейс-задачу.

Кейс-задание «Сопровождение проекта по выводу компании-клиента в новый регион».

Клиент: региональная компания (B2B), с головным офисом в одном из городов России.

Ситуация: Компания находится в ситуации вывода одного из своих продуктов на московский рынок. Задача, которая стоит перед менеджментом компании, заключается в том, чтобы завершить запуск проекта в данном регионе и построить систему продаж, гарантированно обеспечивающую компании запланированный уровень дохода. В компании уже есть действующее подразделение по продажам, которое не показывает той результативности, которая от него ожидается.

Запрос: Генеральный директор вышел с запросом на прояснение причин невыполнения планов. Основной проблемой, по его словам, является то, что менеджмент организации не понимает, почему нет запланированного результата.

Диагностика: Для определения направления дальнейшей работы в рамках консалтингового проекта была достигнута договоренность о проведении эксперсс-диагностики. На протяжении 2-х дней консультанты провели ряд индивидуальных встреч с генеральным директором и ключевыми менеджерами, ознакомились со стратегией развития компании.

Выводы по результатам диагностики:

- ☐ Деятельность подразделений компании в области продаж носит несогласованный характер, что в целом ослабляет и процесс, и результат.
- ☐ Нет четкого понимания, какими ресурсами компания располагает для краткосрочного и долгосрочного развития в данном регионе: какие-то ресурсы переоценены, какие-то недооценены.
- ☐ Есть несовпадение ожиданий и реальной деятельности: менеджмент компании ждет результатов «здесь и сейчас», в то время как вся деятельность по продажам сфокусирована на развитие отношений с клиентами, а не осуществление сделок.
- ☐ Продолжительность инвестиционного периода необоснованно занижена, что не позволит компании занять устойчивое положение на рынке и качественно развиваться в долгосрочной перспективе.
- ☐ Компания вышла на крайне конкурентный рынок, не адаптировав свои конкурентные преимущества под данный географический регион.

Рекомендации:

- ☐ Пересмотр бизнес-плана в плане доходной части и проведение дополнительных переговоров с инвесторами.
- ☐ Проведение сессии развития, на которой будут проработаны следующие задачи:
- ☐ Рассмотреть все планы и процессы в компании как ресурс для развития продаж.
- ☐ Синхронизировать процессы и планы функциональных подразделений относительно друг друга.
- ☐ Пересмотреть свои конкурентные преимущества с учетом специфики московского рынка.

Реализация рекомендаций:

- ☐ На протяжении месяца участники самостоятельно готовились к сессии, прорабатывая планы развития своих подразделений как ресурс развития продаж, консультируясь по построению выступлений и подготовке презентаций с консультантами нашей компании.
- ☐ Генеральный директор самостоятельно готовился к переговорам с инвесторами и по итогам их проведения корректировал видение развития территории в кратко-срочной и долгосрочной перспективе.
- ☐ Через месяц была проведена сессия развития, которую фасилитировали консультанты нашей компании.

Результаты:

- ☐ Скорректирована стратегия развития в краткосрочной и долгосрочной перспективе с учетом рыночной ситуации и переговоров с инвесторами.
 - ☐ Создан и проработан общий план развития подразделений для максимизации их вклада в рост продаж.
 - ☐ Пересмотрена конкурентная стратегия
 - ☐ Принято решение о необходимости вывода продукта на федеральный уровень.
- Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины проходит в виде зачета. Зачет проводится в устной форме и заключается в ответе на контрольные вопросы и последующем собеседовании в рамках тематики дисциплины. При выставлении зачета помимо полноты ответа на вопросы, учитываются также результаты оценивания представленных обучающимся работ в рамках контроля текущей успеваемости.

Вопросы к зачету

1. Характеристика положений и экспериментов представителей научного менеджмента начала XX в.
2. Институционализация социального управления.
3. Теория социального действия в управлении: М.Вебер. Т.Парсонс.
4. Структура управленческой деятельности: К.Левин. Р. Мертон.
5. Понятие «социальной карты» организации. «Топография» организационного пространства.
6. Методология исследования факторов управленческого поведения.
7. Бюрократические методы в российском государственном управлении.
8. Особенности трансформации зарубежных образцов управления в российских условиях.
9. Адхократия как форма бюрократического управления.
10. Восточные и западные модели бюрократии.
11. Синергетический принцип самоорганизации социальной группы.
12. Влияние управленческой культуры на поведение людей.
13. Организация как система. Законы функционирования организационных систем.
14. Современные тенденции развития организаций
15. Организации социальной сферы как объект социального управления.
16. Типология и особенности менеджмента социальных учреждений.
17. Социологические измерения человека в системе управления (мотивы, ценности, качества личности, стратегии жизни и т.д.).
18. Социологическая служба предприятия: цель создания, основные функции.
19. Базовые и локальные социологические исследования по управлению развитием организаций.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.

а) Основная литература

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

Социология труда: Учебное пособие / К.Э. Оксина. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. – 350 с.: 60x90 1/16 + (Доп. мат. znanium.com). – (Высшее образование: Бакалавриат). (не-реплет) ISBN 978-5-16-005498-8, 500 экз. – URL: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=342100>

Социология управления: теоретические основы / В.И. Чупров, М.А. Осипова. – М.: Юр.Норма, НИЦ ИНФРА-М, 2015. – 172 с.: 60x90 1/16 ISBN 978-5-91768-642-4 – URL: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=515006>

Социология организаций [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Барков С.А. – М.: Издательство Московского государственного университета, 2004. – URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN5211060849.html>

б) Дополнительная литература

Ресурсы социальной организации [Электронный ресурс]: Научное издание / Вла-сюк Г.В. – М.: Издательство АСВ, 2010. – URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785930937428.html>

Организационная культура: управление и диагностика. [Электронный ресурс] / Се-менов Ю.Г. – М.: Логос, 2006. – URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN5987041082.html>

Управление персоналом: теория и практика. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие / К.Э.Оксина, Е.В. Розина, под ред. А.Я. Кибанова. – М.: Проспект, 2014. – URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392101535.html>

Совершенствование организационно-экономического механизма управления инно-вациями [Электронный ресурс]: монография / А.А. Гилязова, А.Р. Шарапов, Н.Г. Багаут-динова. – Казань: Издательство КНИТУ, 2012. – URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785788213767.html>

в) Программное обеспечение и Интернет-ресурсы

- ☐ www.znanium.com электронная библиотека
- ☐ <http://e.lanbook.com> электронная библиотека
- ☐ <http://www.fom.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/> «Социологический журнал»
- ☐ <http://socwork-study.ru> – Учебный сайт социальной работы и социальной по-литики

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: Для работы с текстами – MicrosoftWord, для подготовки презентаций – MicrosoftPowerPoint. Office ProPlus 2013 RUS OLP NL Acdmc (код лицензии 62459079, бессрочно, дата начала использования 25.09.2013). WinPro 8 RUS Upgrd OLP Acdmc (код лицензии 62459079, бессрочно, дата начала использования 25.09.2013).;

- 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 № 2122), Федеральными государственными требованиями к структуре программ подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре) (Приказ Минобрнауки РФ от 20.10.2021 № 951).

Авторы:

Авторы профессор кафедры общей социологии и социальной работы Бекарев А.М.
доцент кафедры общей социологии и социальной работы ФСН Рушева А.В.

Рецензент зав. кафедрой отраслевой и прикладной социологии ФСН Петрова И.Э.

Заведующий кафедрой общей социологии и социальной работы ФСН Судьин С.А.

Программа одобрена на заседании Методической комиссии Института /факультета от _____ 2022 года, протокол № ____.