Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

ИВАНОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Кафедра социологии, социальной работы и управления персоналом

ОДОБРЕНО:
Руководитель ОП
_____ В. И. Куликов
(подпись)
«01» сентября 2023 г.

Рабочая программа дисциплины

Социология управления

Уровень высшего образования:	бакалавриат
Квалификация выпускника:	бакалавр
Направление подготовки:	38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль) образовательной программы:	Менеджмент организации

Иваново

1. Цели освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины «Социология управления»:
- получение студентами знаний о механизмах и элементах государственного управления, управления профессиональной организацией,
- изучение проблем постановки и реализации управленческих задач с точки зрения их соответствия интересам субъектов управления, а также конкурентоспособности профессиональной организации;
- раскрытие особенностей управленческой деятельности в организациях, закономерностей, обеспечивающих эффективность деятельности управленческих систем;
- изучение процесса управления социальным развитием персонала.

Задачи:
▪ дать представление о теоретико – методологических основах социологии управления, ознакомиться с различными концепциями, с основными понятиями, закономерностями управления;
▪ изучить проблемы взаимодействия субъекта и объекта управления в процессе управления в целостной системе социального управления и в различных типах профессиональных организаций;
▪ ознакомить студентов с методическим инструментарием и технологиями в социальном управлении, в управлении организациями различных типов, с коммуникациями в управлении;
▪ раскрыть особенности процесса управления социальным развитием персонала
▪ раскрыть специфику управления человеческими ресурсами, политикой и социальной сферой, сущность, типологию и функции деятельности руководителя.

2. Место дисциплины в структуре ОП

Курс «Социология управления» входит в обязательную часть образовательной программы. Он читается на втором курсе обучения по направлению 38.03.02 «Менеджмент». Курс связан с дисциплинами «Экономика управления персоналом», «Теория менеджмента», «Теория организации». Для освоения данной дисциплины обучающийся должен:

Знать: понятийный аппарат менеджмента, основы экономики управления персоналом, теорию организации.

Уметь: находить и использовать информацию из учебной, научной литературы и интернет-источников для разработки управленческих решений.

Владеть: навыками разработки проектов управленческих решений, устного выступления по прочитанному материалу, самостоятельной работы с литературой и организации выполнения самостоятельных заданий.

Компетенции, полученные в ходе изучения данной дисциплины, необходимы для изучения дисциплин «Основы управления человеческими ресурсами», «Стратегический менеджмент», «Управленческие решения», а также для прохождения учебной практики, ознакомительной.

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

3.1. Компетенции, формированию которых способствует дисциплина

При освоении дисциплины формируются следующие компетенции в соответствии с ФГОС ВО по данному направлению подготовки:

а) универсальные (УК): -

б) общепрофессиональные (ОПК):

ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории.

3.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения формируемых компетенций

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

▪ основы принятия организационно-управленческих решений и меру ответственности за их результаты (ОПК-1);

▪ социологические методы исследования для изучения актуальных управленческих проблем (ОПК-1);

▪ механизмы согласования интересов социальных групп и общностей (ОПК-1);

▪ понятийный аппарат организационно-управленческих решений (ОПК-1);

▪ понятийный аппарат в области управления социальным развитием персонала (ОПК-1);

▪ социологические концепции управления (ОПК-1);

▪основы социологического анализа в процессах разработки управленческих решений (ОПК-1).

Уметь:

▪ находить организационно-управленческие решения (ОПК-1);

▪ анализировать социально-значимые проблемы и процессы (ОПК-1);

▪применять на практике средства разработки и реализации социальных концепций управления (ОПК-1);

▪ применять на практике методы сбора и обработки социальной информации (ОПК-1);

▪использовать социологические методы исследования для изучения актуальных социальных проблем в организации (ОПК-1).

▪ разрабатывать основанные на профессиональных знаниях предложения и рекомендации в области управления социальным развитием персонала (ОПК-1).

Иметь навыки:

▪ технологией разработки алгоритмов реализации принятых решений (ОПК-1);

▪ современными методами социального управления (ОПК-1);

▪ технологиями и инструментами разработки и реализации концепции управления (ОПК-1);

▪ технологиями анализа социально-значимых проблем и процессов (ОПК-1);

▪ технологиями управления человеческими ресурсами (ОПК-1);

▪ навыками управления в социальной сфере (ОПК-1);

▪ навыками анализа эффективности принятых решений (ОПК-1).

4. Объем и содержание дисциплины

Объем дисциплины составляет 10 зачетных единиц (360 академических часов).

4.1. Содержание дисциплины по разделам (темам), соотнесенное с видами и трудоемкостью занятий лекционно-семинарского типа

Объем иной контактной работы и самостоятельной работы обучающегося по дисциплине указан в учебном плане образовательной программы.

№ п/п	Разделы (темы) дисциплины	Семестр	Виды занятий, их объем (в ак.часах, по очной форме обучения)		Формы текущего контроля успеваемости (по очной форме обучения) Формы промежуточной аттестации
			Занятия лекцион-ного типа	Занятия семинар-ского типа	
Раздел 1. Основы социологии управления					
1.	Тема 1. Объект и предмет социологии управления.	3	2	1 семинар	Входная диагностика: фронтальный опрос с последующим обсуждением результатов.
2.	Тема 2. Социологические концепции управления.	3	2	1 семинар	Доклады по теме
3.	Тема 3. Социальное управление: структура, функции, институты.	3	2	1 семинар	Доклады по теме
4.	Тема 4. Управление социальными изменениями.	3	2	1 семинар	Доклады по теме
5.	Тема5. Система управление человеческими ресурсами.	3	2	1 семинар	Доклады по теме
6.	Тема 6. Управление социальной сферой. Новая социальная политика.	3	2	1 семинар	Доклады по теме
7.	Тема 7. Политическое управление	3	2	1 семинар	Доклады по теме
8.	Тема 8. Лидерство и руководство: социальная сущность, типология и функции	3	2	1 семинар	Доклады по теме
9.	Тема 9. Социальные управленческие решения	3	2	1 семинар	Проектная работа
10.	Тема 10. Социальные проблемы в организации	3	2	1 семинар	Доклады по теме
11.	Тема 11. Массовые коммуникации и социальное управление	3	2	1 семинар	Доклады по теме
12.	Тема 12. Информация в социальном управлении	3	2	1 семинар	Доклады по теме
13.	Тема 13. Управление человеческими ресурсами: перспективы XXI века	3	4	1 семинар	Проектная работа
14.	Тема 14. Модернизационные процессы в социальном управлении в России	3	4	1 семинар	Доклады по теме
15.	Тема 15. Социальные управленческие решения. Технологии проектной работы.	3	2	2 практ. занятие	Проект
Итого за семестр:			34	16	Зачет
Раздел 2. Управление социальным развитием персонала					
16.	Тема 16. Организация как социальная система	4	4	4	Опрос лекционного материала
17.	Тема 17.Персонал организации	4	3	3	Опрос лекционного

	как объект социального управления.				материала, подготовка докладов
18.	Тема 18.Внешние и внутренние факторы развития персонала в организации	4	3	3	Опрос лекционного материала, подготовка докладов
19.	Тема 19. Государственная социальная политика и социальное развитие персонала в организации.	4	4	4	Опрос лекционного материала, подготовка докладов
20.	Тема 20.Служба социального развития организации	4	3	3	Опрос лекционного материала, подготовка докладов
21.	Тема 21. Управление процессами трудовой адаптации персонала и профессионализации кадров	4	4	4	Опрос лекционного материала, подготовка докладов
22.	Тема 22. Стимулирование работников.	4	3	3	Опрос лекционного материала, подготовка докладов
23.	Тема 23. Управление развитием культуры организации.	4	3	3	Опрос лекционного материала, подготовка докладов
24.	Тема 24. Социальная защита работников в организации. Социальное партнерство.	4	3	3	Опрос лекционного материала, подготовка докладов
25.	Тема 25. Технологии проектирования социального развития персонала в профессиональной организации.	4	4	4	Защита проектов
Итого за семестр			34	34	Экзамен
Итого по дисциплине:			68	50	

4.2. Развернутое описание содержания дисциплины по разделам (темам)

Раздел 1. Основы социологии управления

Тема 1. Объект и предмет социологии управления

Сфера изучения социологии управления как науки – управленческие отношения, возникающие в любом обществе в любую историческую эпоху. Понятие «управление». Объект социологии управления. Предмет социологии управления. Понятия «социология менеджмента» и «социология управления»: общее и особенное. Функции социологии управления как науки. Принципы социологии управления.

Тема 2. Социологические концепции управления

Школа научного менеджмента Фредерика Тейлора. Школа человеческих отношений Элтона Мэйо. Административная теория управления Анри Файоля. Концепция бюрократии как «идеального типа» администрирования Макса Вебера. Иерархическая теория потребностей

Абрахама Маслоу. Теория стилей руководства Дугласа Мак-Грегора. Теория социальной стратификации Петирима Сорокина. Современная теория открытой системы Парсонса, Мертона, Форрестора. Теория интеграции действия и структуры Энтона Гидденса и Пьера Бурдье. Теория индустриального общества М. Кастельса.

Тема 3. Социальное управление: структура, функции, институты

Социальное управление как целенаправленное воздействие на условия жизни людей, их ценностные ориентации и деятельность. Структурные элементы социального управления. Линейная и функциональная структура управления организацией. Субъекты и управляемые субъекты социального управления. Объект социального управления. Виды взаимодействия между объектом и субъектом. Функции социального управления. Социальные институты. Принципы и законы социального управления. Сущность и компоненты социологического подхода к управлению.

Тема 4. Управление социальными изменениями

Сущность и источники социальных изменений. Факторы внешней среды, вызывающие изменения в различных типах организаций: экономические, рыночные, технологические, политико-правовые, социально-культурные, физико-экологические. Внутренние факторы (отношения в коллективе, моральный климат, стиль управления и др.). Развитие – это умение управлять изменениями и решать проблемы. Цель и методы управления социальными изменениями. Субъекты социальных изменений. Типология социальных изменений. Условия и технологии эффективного управления изменениями. Профилактические мероприятия по предупреждению сопротивления со стороны персонала.

Тема5. Система управление человеческими ресурсами

Сущность понятия «управление человеческими ресурсами». Стратегические и тактические факторы, детерминирующие эффективность управления человеческими ресурсами. Понятия «человеческие ресурсы» и «человеческий капитал»: общее и особенное. Цель деятельности по управлению человеческими ресурсами. Субъект управления человеческими ресурсами. Инвестиции организации в использование и развитие человеческих ресурсов. Стратегический характер управления человеческими ресурсами. Составляющие стратегии управления человеческими ресурсами. Технологии управления человеческими ресурсами.

Тема 6. Управление социальной сферой. Новая социальная политика

Структура социальной сферы. Законы управления социальной сферой. Цели комплексного управления социальной сферой. Социальный потенциал личности. Структура социального управления. Субъект, управляемый субъект и объект социального управления. Три группы функций управления социальной сферой. Цель и направления социальной политики. Институциональная структура социальной политики. Принципы обеспечения эффективности социальных проектов. Основные технологии социального управления на федеральном и региональном уровнях на современном этапе. Условия обеспечения эффективности социальной политики.

Сущность и направления модернизации социальной политики в России. Формирование эффективной системы занятости населения. Технологии повышения качества общего и профессионального образования. Современные технологии решения демографической проблемы. Стратегии управления здравоохранением. Новый подход к системе социальной поддержки населения. Технологии поддержки граждан с ограниченными возможностями здоровья. Модель развития социальной политики на долгосрочную перспективу.

Тема 7. Политическое управление

Понятие «политическое управление». Субъекты и объекты политического управления. Роль государственных институтов в политическом управлении. Структура политического управления. Функции, типы политического управления. Технологии политического управления. Разработка и принятие политического решения.

Тема 8. Лидерство и руководство: социальная сущность, типология и функции

Понятия «лидерство», «руководство». Функции руководителя в организации. Стиль руководства: типология и структура. Авторитет руководителя. Характеристика эффективного руководителя. Руководитель и взаимодополняющая команда. Семь мотиваторов, позволяющих руководителю эффективно работать. Стиль и технологии работы эффективного руководителя.

Тема 9. Социальные управленческие решения

Сущность понятия «управленческое решение». Решение в сфере управления и решение человека в повседневной жизни: общее и особенное. Типология и виды социальных управленческих решений. Эффективность управленческого решения. Основные типы управленческих задач. Факторы внутренней и внешней среды, влияющие на реализацию управленческого решения. Качество управления – это качество решения плюс эффективность реализации. Условия принятия эффективного и неэффективного решений. Программно – целевой подход во внешней, внутренней политике государства, в деятельности профессиональной организации. Инновационные технологии. Технологии управления социальной сферой. Технологии повышения эффективности работы профессиональной организации.

Тема 10. Социальные проблемы в организации

Социология управления в профессиональной организации. Классификация социальных проблем в организации. Функции управления при решении социальных проблем. Субъективный фактор, проблемы управленческих групп. Проблемы непроизводственной сферы. Роль государства в решении социальных проблем производства. Технологии решения социальных проблем организации.

Тема 11. Массовая коммуникация и управление

Сущность понятия «массовая коммуникация». Средства распространения массовой информации. Субъекты информирования. Роль массовой коммуникации в формировании общественного самоуправления. Функции массовой коммуникации в социальном управлении и управлении профессиональной организацией. Нисходящие, восходящие, горизонтальные коммуникации. Средства массовой информации - активный или пассивный субъект управления? Структурные подразделения коммуникации в профессиональной организации, технологии деятельности.

Тема 12. Информация в социальном управлении

Информационная государственная политика. Компоненты информационной сферы. Классификация управленческой информации (по объему и достоверности информации, уровня ценности информации, насыщенности информации, открытости информации). Принятие управленческих решений на основе информации.

Тема 13. Управление человеческими ресурсами в XXI веке

Модель развития человеческих ресурсов в постиндустриальном обществе. Управление интеллектуальным капиталом. Концепция непрерывного образования. Перспективы развития

профессионального образования. Интеллектуальные основания современного образования. Индивидуализация образования. Роль частных инвестиций в образование. Концепция корпоративного обучения. Корпоративные университеты. Задачи управления человеческими ресурсами в XXI веке.

Тема 14. Модернизационные процессы в социальном управлении в России

Сущность и направления модернизации социальной политики в России. Формирование эффективной системы занятости населения. Технологии повышения качества общего и профессионального образования. Современные технологии решения демографической проблемы. Стратегии управления здравоохранением. Новый подход к системе социальной поддержки населения. Технологии поддержки граждан с ограниченными возможностями здоровья. Модель развития социальной политики на долгосрочную перспективу.

Тема 15. Социальные управленческие решения. Технологии проектной работы

Сущность понятия «управленческое решение». Решение в сфере управления и решение человека в повседневной жизни: общее и особенное. Типология и виды социальных управленческих решений. Эффективность управленческого решения. Основные типы управленческих задач. Факторы внутренней и внешней среды, влияющие на реализацию управленческого решения. Качество управления – это качество решения плюс эффективность реализации. Условия принятия эффективного и неэффективного решений. Программно – целевой подход во внешней, внутренней политике государства, в деятельности профессиональной организации. Инновационные технологии. Технологии управления социальной сферой. Технологии повышения эффективности работы профессиональной организации.

Раздел 2. Управление социальным развитием персонала

Тема 16. Предмет, структура и задачи дисциплины «Управление социальным развитием персонала». Организация как социальная система

Система базовых понятий дисциплины «Управление социальным развитием персонала». Теоретические и практические основы дисциплины. Методология изучения дисциплины. Научные подходы к управлению социальным развитием: подход к управлению как к процессу; системный подход; ситуационный подход.

Понятие социального в научной литературе. Возникновение, эволюция функции социального управления. Понятие социальной системы, системные свойства организационной системы. Субъект и объект управления в социальных системах. Уровни социального управления. Организация как социальная система – это объединение людей, совместно реализующих некоторую программу или цель и действующих на основе определенных процедур и правил. В таком изменении термин «организация» - это предприятие, фирма, корпорация, учебное заведение, орган власти, добровольный союз.

Классификация организаций по отраслевому признаку; на основе общественных отношений; на основе принципа объединения членов; по масштабам деятельности; по юридическому статусу; по источникам финансирования.

Понятие «социальное развитие персонала».

Тема 17. Научные подходы к изучению социального управления организацией. Персонал как объект и субъект социального управления

Концепция «человеческих отношений» Э. Мэйо и его последователей Г. Саймона, Д. Мак-Грегора, А. Маслоу и др. В центре внимания их теории социальная ответственность бизнеса перед работниками, человеческие потребности, психология и мотивация работников, конфликты,

статусы и роли членов коллектива, авторитет и лидерство, роль социальных, половых, возрастных, этнических и других факторов, влияющих на эффективность труда.

Концепция системного подхода Г. Саймона и Ч. Барнарда, когда организация понимается как вид кооперации людей, отличающихся от других социальных групп сознательностью, предсказуемостью и целенаправленностью. В рамках данного подхода изучаются факторы, влияющие на успех функционирования организации: долгосрочный наем кадров, групповое принятие решений, индивидуальная ответственность, всесторонняя забота о работниках и др.

Концепция ситуационного подхода (Ф. Герцберг, А. Адамс, А. Маршал и др.). Социальные мотивы как внутренние побудительные причины трудового поведения. Необходимость учета не только интересов организации, но и каждого работника, независимо от занимаемого положения.

Модель управления человеческими ресурсами (М. Армстронг и др.) (XX век). Принцип взаимности отношений организации и работника.

Теория национально – ориентированного подхода к построению моделей социального управления производственными процессами (начало XXI века). Организационная культура как основа потенциала организации.

Этапы развития отечественной науки о социальном управлении:

1920 - 1930-е годы - разработка основных положений научной организации труда (НОТ) и их внедрение;

1960 – 1980-е годы – становление промышленной социологии и социологии управления;

Современный период (с 1990-х годов до настоящего времени) – разработка методов социального управления в рыночных условиях.

Управление социальным развитием персонала – система целенаправленных воздействий на совместную трудовую деятельность персонала в целях достижения стратегических задач, стоящих перед организацией. Объектом управления выступает персонал с его социально – демографическими и профессионально – квалификационными характеристиками.

Основные направления социального развития персонала: совершенствование социально-демографической структуры и профессионально-квалификационного состава персонала; улучшение условий работы и охраны труда работников; стимулирование труда; создание единой корпоративной культуры; обеспечение социальной защиты работников; повышение уровня жизни работников и их семей.

Тема 18. Внешние и внутренние факторы социального развития персонала. Взаимосвязь социального развития персонала с социальной политикой государства.

Внешние факторы, влияющие на социальное развитие персонала в организации: месторасположение организации, природно-климатические, экономические, социо-культурные факторы. Политическая ситуация в обществе. Отраслевые факторы (поставщики, акционеры, трудовые ресурсы). Внепроизводственная социальная инфраструктура. Властные связи, личные контакты руководителей. Государственное регулирование и контроль (инспекция по труду). Профсоюзы.

Внутренние факторы: научно – техническая база производства, возможности организации в удовлетворении социальных потребностей работников и членов их семей, уровень оплаты труда, дополнительное материальное вознаграждение, наличие свободного времени, структура досуга. Наличие социальной инфраструктуры и системы социальной поддержки работников и членов их семей (оплата профессионального обучения, льготная ипотека, оплата отдыха в санатории, оплата лечения и др.).

Тема 19. Государственная социальная политика и социальное развитие персонала в организации

Сущность, содержание и цели социальной политики. Система социальных услуг. Социальные стандарты. Индикаторы уровня удовлетворения социальных потребностей.

Взаимосвязь системы социального развития персонала и государственной социальной политики. Налоговая политика (система социального страхования, пенсионное законодательство, система обязательного медицинского страхования), законодательство о регулировании социально – трудовых отношений (социальное партнерство), законодательство о занятости населения, о профессиональных союзах, о коллективных договорах. Система государственного контроля.

Законы Российской Федерации, регламентирующие социальное развитие персонала в профессиональных организациях (минимальный размер оплаты труда и тарифной ставки, нормативная продолжительность рабочего времени, ежегодные оплачиваемые отпуска, льготные группы работников и

Тема 20. Служба социального развития организации

Принципы построения системы управления социальным развитием персонала организации. Структурные подразделения, реализующие функции социального управления. Организационные структуры управления социальными процессами на предприятии.

Современная система социальной защиты работников на предприятии. Взаимодействие в решении социальных вопросов с местными, региональными и федеральными органами социального управления.

Нормативно – правовая база управления социальными процессами в организации. Участие общественных организаций и отдельных работников в управлении социальными процессами. Коллективный договор между работниками и администрацией как инструмент реализации социальных прав и гарантий наемных работников. Основные разделы коллективного договора, порядок его составления, внесения изменений, контроля и ответственности за выполнение. Современные тенденции в организации управления социальными процессами на предприятии.

Тема 21. Управление процессами трудовой адаптации персонала и профессионализации кадров

Трудовая адаптация как завершение профессионального самоопределения, обретение определенного социального статуса в организации, дающего возможность проявления индивидуальности. Факторы, влияющие на успешность процесса адаптации. Виды трудовой адаптации: профессиональная, организационная, социально – психологическая адаптация. Первичная и вторичная адаптация.

Четыре этапа процесса адаптации: оценка уровня подготовленности новичка к работе и организации; ориентация; действенная адаптация; функционирование.Показатели адаптированности.

Социальные механизмы регулирования процесса адаптации. На уровне работника – подражание и идентификация, на уровне организации – опека, наставничество, курирование, индивидуальные программы.

Примерный план адаптации сотрудников. Критерии эффективности процесса адаптации.

Профессионализация как процесс непрерывного совершенствования специальной подготовки. Стадии профессионализации. Профессиональная подготовка. Четыре уровня профессиональной квалификации. Профессионализация различных социальных групп: рабочих, специалистов, менеджеров, молодежи, женщин. Корпоративное обучение. Тренинг – центры.

Тема 22. Стимулирование работников

Понятие «стимулирование труда». Экономические формы стимулирования. Классификация стимулирующих систем в организации. Заработная плата как экономический

стимул. Неэкономические формы стимулирования (организационные, статусные, символические). Мотивирование работников. Типы мотивации. Пути повышения мотивации работников.

Тема 23. Управление развитием культуры организации

Социокультурная среда организации. Элементы национальной трудовой культуры (моральные социальные нормы, трудовые традиции). Технологии формирования корпоративной культуры и модели управления социокультурными процессами в организации.

Тема 24. Социальная защита работников в организации. Социальное партнерство.

Социальная защита работника на предприятии: создание безопасных для здоровья условий труда, дополнительное обучение, экономическая защита, материальная помощь уязвимым группам работников, компенсации, кредиты работникам, правовая защита, социально-психологическая и моральная защита.

Формы социальной защиты: коллективный договор, профсоюзы, социальное партнерство.

Тема 25. Технологии проектирования социального развития персонала в профессиональной организации

Направления социальной программы предприятия: выплата средств из фонда социального страхования, оказание материальной помощи, организация отдыха работников предприятия, медицинское обслуживание, решение жилищных вопросов работников, дополнительное пенсионное обеспечение работников и пенсионеров, социальное партнерство с учебными заведениями, участие в городских, областных социальных программах, благотворительность.

Пакет социальных льгот и гарантий работникам закрепляется в коллективном договоре.

Регулирование трудовых отношений с помощью трудового контракта. Социальный кодекс компании. Корпоративный социальный пакет. Обязательные и необязательные льготы и гарантии.

Создание социальной инфраструктуры организации, организация работы службы социального развития, управления по работе с образовательными учреждениями, корпоративного университета.

Разработка корпоративного этического кодекса с целью формирования корпоративной культуры, регламентации поведения сотрудников в сложных этических ситуациях.

Разработка и выполнение коллективного договора.

Технологии адаптации новичков, адаптации персонала к нововведениям, профессионального переобучения, формирования кадрового резерва, разрешения трудовых споров и конфликтов.

Технологии мониторинга социальных процессов в организации.

Программно-целевой подход к социальному развитию персонала. Технологии разработки целевых социальных программ.

5. Образовательные технологии

Организация учебного процесса осуществляется через лекции, практические занятия, самостоятельную работу студентов по подготовке докладов, целевых проектов управленческих решений, индивидуальное консультирование.

Применяются следующие технологии:

- технология проблемного обучения – основные темы курса на лекционных и практических занятиях раскрываются через постановку и разрешение проблемных вопросов путем совместного обсуждения.

- проектная технология - в ходе изучения дисциплины обучающимся предлагается самостоятельный проект.

Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине: технологии смешанного обучения, мобильные технологии, технология визуализации (презентационная графика).

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Способы организации самостоятельной работы студентов.

Содержание дисциплины по разделам (темам), соотнесенное с видами и трудоемкостью занятий лекционно-семинарского типа, представлено в таблице 4.1.

Перечень методических материалов представлен в разделе 8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.

Методические и справочные материалы для студентов вузов выставлены в системе ЭИОС «Мой университет» – Учебные материалы – Направление подготовки «Управление персоналом (Управление личностно-профессиональным развитием персонала)».

Полностью весь методический материал по обеспечению самостоятельной работы студентов приводится в Приложении 1 к РП.

7. Характеристика оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Система контроля по курсу включает: входной контроль, текущий контроль и итоговый контроль по курсу.

Входной контроль предполагает фронтальный опрос с последующим обсуждением результатов (см.: Приложение 2).

Текущий контроль осуществляется преподавателем через анализ работы студентов на лекции и семинарских занятиях: опрос лекционного материала, подготовка докладов и презентаций по выбранным темам курса, дополнительных сообщений, сдача проекта. (см. Приложение 1 и 2).

Итоговый контроль осуществляется в форме зачета (3 семестр), экзамена (4 еместр).

Форма проведения зачета устная. Для получения зачета студент готовит проект и защищает его на последнем семинарском занятии.

1. Студент посещает все аудиторные занятия (лекции, семинары), выполняет все текущие задания с положительной оценкой: активно участвует в дискуссиях, выступает с 1 докладом в течение семестра, демонстрирует владение материалом дисциплины, знание литературы по курсу. Зачет проставляется в конце семестра по результатам выполнения проекта.

2. Студент выборочно посещает аудиторные занятия (только лекции, или только семинары, или выборочно и то и другое), но более 50% аудиторных занятий. Зачет проставляется по результатам выполнения проекта.

«Не зачтено» - выставляется при пропуске более 50% занятий, владении отрывочными знаниями по дисциплине при устном собеседовании, невыполнение проектной работы.

Форма проведения экзамена устная.

Критерии итоговой оценки студента по дисциплине.

Оценка состоит из:
1. посещение занятий (25%)
2. доклады по теме (25%)
3. защита проекта - экзамен (50%)

Оценка “отлично” проставляется, если бакалавр:
Знает:
• научные основы социологии управления;
• методы анализа социальной сферы организации;
• методы проектной работы;
• методику оценки эффективности управления человеческими ресурсами.
Умеет:
• применить методы анализа состояния социальной сферы организации;
• охарактеризовать социальные проблемы в организации.
Владеет:
• навыками технологиями социального управления и разработки управленческого решения в организации;
• методами анализа и диагностики состояния социальной сферы организации;
• технологиями управления человеческими ресурсами;
• навыками проектной работы.

Оценка «хорошо» проставляется, если бакалавр:
- демонстрирует знания и умения, близкие к оценке «отлично», но допускает 2-3 неточности.

Оценка «удовлетворительно» проставляется, если бакалавр:
- допускает ошибки при разработке и защите проекта, которые исправляются только с помощью преподавателя.

Оценка «неудовлетворительно» проставляется, если бакалавр:
- не подготовил проектную работу.

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Основная литература:

1. Абрамов, А.П. Социология управления : учебное пособие для студентов вузов / А.П. Абрамов, Е.И. Боев, Е.Г. Каменский. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 385 с. : ил. - Библиогр.: с. 364-369. - ISBN 978-5-4458-6757-9 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=235088

2. 2. Фененко, Ю.В. Социология управления : учебник / Ю.В. Фененко. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 215 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02151-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436702

Дополнительная литература:

1. Курбатов, В.И. Управление социальными рисками : учебно-методическое пособие дисциплины «Принципы построения управленческого решения» по специальности 040201 (020300) – СОЦИОЛОГИЯ / В.И. Курбатов ; Федеральное агентство по образованию Российской Федерации, Федеральное государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования "Южный федеральный университет", Факультет социологии и политологии. - Ростов-на-Дону : Издательство Южного федерального университета, 2009. - 80 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-9275-0576-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=241004

2. Социология управления : практикум / сост. А.А. Лежебоков, О.В. Паслер ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Северо-Кавказский

федеральный университет». - Ставрополь : СКФУ, 2016. - 177 с. : ил. - Библиогр. в кн. ; То же [Электронный ресурс]. - URL:http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=459262

Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

Система электронной поддержки образовательного процесса «Мой университет» https://uni.ivanovo.ac.ru

Электронные образовательные ресурсы и профессиональные базы данных

1. Электронная библиотека Ивановского государственного университета: http://lib.ivanovo.ac.ru/index.php/polnotekstovye-resursy/elibnew
2. Электронно-библиотечная система "Университетская библиотека онлайн» http://lib.ivanovo.ac.ru/index.php/polnotekstovye-resursy/ebs-universitetskaya-biblioteka
3. «Сетевая электронная библиотека» (СЭБ) на базе ЭБС «ЛАНЬ»: http://lib.ivanovo.ac.ru/index.php/polnotekstovye-resursy/seb-lan

Программное обеспечение: операционная система Microsoft Windows, пакет офисных программ Microsoft Office и(или) LibreOffice, интернет-браузер Microsoft Edge и(или) Yandex Browser.

9. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Учебные аудитории:

- для проведения занятий лекционного типа с комплектом специализированной учебной мебели и техническими средствами обучения, служащими для предоставления учебной информации большой аудитории;
- для проведения занятий семинарского типа, консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации с комплектом специализированной учебной мебели и техническими средствами обучения;

Помещение для самостоятельной работы, оснащенное комплектом специализированной учебной мебели, компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в ЭИОС.

Демонстрационное оборудование и учебно-наглядные пособия для занятий лекционного типа, обеспечивающие тематические иллюстрации:

Автор рабочей программы дисциплины: доцент кафедры социологии, социальной работы и управления персоналом, кандидат экономических наук, доцент Коробова Ольга Олеговна

Программа рассмотрена и утверждена на заседании кафедры *социологии, социальной работы и управления персоналом*

«31» августа 2023 г., протокол № 1.

Программа обновлена
протокол заседания кафедры № _____ от «_____» _____20 ____ г.
Согласовано:
Руководитель ОП _____ В. И. Куликов
(подпись)

Программа обновлена
протокол заседания кафедры № _____ от «_____» _____20 ____ г.
Согласовано:
Руководитель ОП _____ И.О. Фамилия
(подпись)

Программа обновлена
протокол заседания кафедры № _____ от «_____» _____20 ____ г.
Согласовано:
Руководитель ОП _____ И.О. Фамилия
(подпись)