

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ И.Т. ТРУБИЛИНА»**

ФАКУЛЬТЕТ ЗООТЕХНИИ

УТВЕРЖДАЮ
Декан факультета зоотехнии

профессор В. Х. Вороков
«26» апреля 2022 г.



Рабочая программа дисциплины

«Социология управления»

Направление подготовки
36.04.02 Зоотехния

Направленность
Частная зоотехния, технология производства продуктов животноводства

Уровень высшего образования
магистратура

Форма обучения
Очная, заочная

Краснодар
2022

Рабочая программа дисциплины «Социология управления» разработана на основе ФГОС ВО по направлению подготовки 36.04.02 Зоотехния, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ № 973, от 22 сентября 2017 г.

Автор:

кандидат социологических
наук, доцент



И.П. Бандурина

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к утверждению решением кафедры управления и маркетинга от 11.04.2022 г., протокол № 9.

Заведующий кафедрой
управления и маркетинга
доктор экономических наук,
профессор

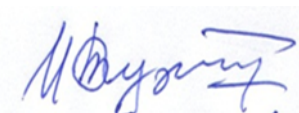
й управления и



А. В. Толмачев

Рабочая программа одобрена на заседании методической комиссии факультета зоотехнии, протокол №8 от 26.04 2022 г.

Председатель
методической комиссии
доктор сельскохозяйственных
наук, профессор



И. Н. Тузов

Руководитель
основной профессиональной
образовательной программы
кандидат
сельскохозяйственных наук,
доцент



О.Н. Еременко

1 Цель и задачи освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Социология управления» является формирование у обучающихся представлений о теоретических основаниях социальной работы, обусловленных взаимосвязями с философией, социологией и психологией; о специфике профессиональной социальной работы как деятельности, направленной на решение социальных проблем человека и гармонизации его отношений с обществом в процессе социального функционирования. Курс ориентирован на формирование у обучающихся профессиональных компетенций, необходимых для выполнения специальных функций в рамках профессионального стандарта, на воспитание у них соответствующих профессиональных и личностных качеств, необходимых для осуществления профессиональной деятельности.

Задачи дисциплины:

- сформировать знания методологических основ социологии управления как актуальной отрасли социологической науки;
- сформировать системные представления о сущности механизмов современного управления в контексте специфики применения в социальных практиках основных направлений управленческих теорий;
- развить понимание специфики адаптации достижений зарубежной управленческой мысли к современному отечественному социальному контексту;
- развить аналитические навыки по исследованию управленческих процессов для выявления актуальных направлений их становления в условиях социально-экономических и социокультурных трансформаций;
- сформировать навыки социологического дискурса в рамках современных управленческих концепций.

2 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП ВО

В результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:

УК – 2 - способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла;

УК – 3- способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели;

УК – 5 - способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.

3 Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

«Социология управления» является дисциплиной обязательной части ОПОП ВО подготовки обучающихся по направлению 36.04.02 Зоотехния, направленность «Частная зоотехния, технология производства продуктов животноводства».

4 Объем дисциплины – (108 часов, 3 зачетных единицы)

Виды учебной работы	Объем, часов	
	Очная	Заочная
Контактная работа	19	11
в том числе:		
— аудиторная по видам учебных занятий	18	10
— лекции	10	4
— практические	8	6
— внеаудиторная	1	1
— зачет	1	1
— экзамен	-	-
— защита курсовых работ (проектов)	-	-
Самостоятельная работа	89	93
Итого по дисциплине	108	108
в том числе в форме практической подготовки	-	-

5 Содержание дисциплины

По итогам изучаемого курса студенты сдают зачет.

Дисциплина изучается: **на очном отделении:** на 2 курсе, в 3 семестре.

на заочном отделении: на 2 курсе, в 3 семестре.

Содержание и структура дисциплины по очной форме обучения

№ п / п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				
				Лекции	в том числе в форме практической подготовки	Практические занятия	в том числе в форме практической подготовки*	Самостоятельная работа
1	Социология управления как отрасль социологического	УК -2	3	2	-	1	-	15

№ п / п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				
				Лекции и	в том числе в форме практиче ской подготов ки	Практич еские занятия	в том числе в форме практиче ской подготов ки*	Самосто ятельная работа
	знания. 1.Объект и предмет социологии управления 2.Основные подходы в социологии управления. 3.Место социологии управления в системе социологического знания.	УК -3						
2	Социальная сущность и принципы социального управления 1. Управление как социальное отношение 2. Система управления как совокупность социальных отношений 3. Задачи и функции управления 4. Структура управления 5. Основные методы управления 6. Классификация методов управления по функциональному признаку	УК -2 УК -3	3	2	-	1	-	15
3	Группа и коллектив как объекты управления 1. Понятие группы, критерии и свойства группы 2. Понятие коллектива, его признаки и функции 3. Классификация и виды групп 4. Этапы формирования коллектива и стадии развития группы 5. Понятие и характеристики групповой динамики 6. Факторы, влияющие на групповую динамику	УК -2 УК -5	3	2	-	2	-	20
4	Управление социальными конфликтами и конфликтными ситуациями. 1. Сущность социального конфликта.	УК -2 УК -5	3	2	-	2	-	20

№ п / п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				
				Лекции	в том числе в форме практической подготовки	Практические занятия	в том числе в форме практической подготовки*	Самостоятельная работа
	2. Анализ конфликтной ситуации. 3. Профилактика и разрешение конфликтов.							
5	Социальная организация 1. Сущность понятия «социальная организация» 2. Организационная культура 3. Типология организационной культуры (по Г. Хофштеду) 4. Организационное развитие: предпосылки возникновения и основные принципы 5. Организационная структура. Норма управляемости.	УК -2 УК -3 УК -5	3	2	-	2	-	19
Итого				10	-	8	-	89

Содержание и структура дисциплины по заочной форме обучения

№ п / п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				
				Лекции	в том числе в форме практической подготовки	Практические занятия	в том числе в форме практической подготовки*	Самостоятельная работа
1	Социология управления как отрасль социологического знания. 1. Объект и предмет социологии управления 2. Основные подходы в социологии управления. 3. Место социологии управления в системе социологического знания.	УК -2 УК -3	3	0,5	-	1	-	15
2	Социальная сущность и принципы социального управления	УК -2 УК	3	0,5	-	1	-	15

№ п / п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				
				Лекции и	в том числе в форме практиче- ской подготов- ки	Практич- еские занятия	в том числе в форме практиче- ской подготов- ки*	Самосто- ятельная работа
	1. Управление как социальное отношение 2. Система управления как совокупность социальных отношений 3. Задачи и функции управления 4. Структура управления 5. Основные методы управления	-3						
3	Группа и коллектив как объекты управления 1. Понятие группы, критерии и свойства группы 2. Понятие коллектива, его признаки и функции 3. Классификация и виды групп	УК -2 УК -5	3	1	-	1	-	30
4	Управление социальными конфликтами и конфликтными ситуациями. 1. Сущность социального конфликта. 2. Анализ конфликтной ситуации. 3. Профилактика и разрешение конфликтов.	УК -2 УК -5	3	1	-	1,5	-	15
5	Социальная организация 1. Сущность понятия «социальная организация» 2. Организационная культура 5. Организационная структура. Норма управляемости	УК -2 УК -3 УК -5	3	1	-	1,5	-	18
Итого				4	-	6	-	93

6 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

1. Социология управления: методические указания для самостоятельной работы обучающихся направления подготовки 36.04.02 зоотехния, направленность «Частная зоотехния, технология производства продуктов животноводства» / И.П. Бандурина,. – Краснодар : КубГАУ, 2022. (в работе)

7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП ВО

Номер семестра*	Этапы формирования компетенций по дисциплинам, практикам в процессе освоения ОП
УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	
3	<i>Социология управления</i>
4	Выполнение и защита выпускной квалификационной работы
УК – 3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	
3	<i>Социология управления</i>
3	<i>Деловые коммуникации</i>
4	Выполнение и защита выпускной квалификационной работы
УК – 5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	
1	Философия и методология науки и техники
2	<i>Социология управления</i>
4	Педагогическая практика
4	Выполнение и защита выпускной квалификационной работы

7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкалы оценивания

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочно е средство
	неудовлетв орительно (минимальн ый не достигнут)	удовлетвор ительно (минимальн ый, пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла					
Индикаторы достижения компетенций УК-2.2. Способен видеть образ результата деятельности и планировать последовательность шагов для достижения данного результата. УК-2.4. Организует и координирует работу участников проекта, способствует конструктивному преодолению возникающих разногласий и конфликтов, обеспечивает работу	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки, не продемонстрированы базовые навыки	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок. Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи. Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, продемонстрированы	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок. Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, продемонстрированы навыки при	Реферат, тесты, кейс-задание, вопросы и задания для проведения зачета.

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно (минимальный не достигнут)	удовлетворительно (минимальный, пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
команды необходимыми ресурсами.		некоторыми недочетами	базовые навыки при решении стандартных задач	решении нестандартных задач	
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели					
Индикаторы достижения компетенций УК-3.1. Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует работу команды для достижения поставленной цели. УК-3.2. Учитывает в своей социальной и профессиональной деятельности интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует, в том числе посредством корректировки своих действий. УК-3.3. Обладает навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон. УК-3.4. Предвидит результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий. УК-3.5. Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды. Организует обсуждение разных идей и мнений.	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки, не продемонстрированы базовые навыки	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок. Продemonstr ированы основные умения, решены типовые задачи. Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок. Продemonstr ированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок. Продemonstr ированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными незначительными недочетами, продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач	Реферат, тесты, кейс-задание, вопросы и задания для проведения зачета.
УК – 5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия					

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно (минимальный не достигнут)	удовлетворительно (минимальный, пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
Индикаторы достижения компетенций УК-5.1. Адекватно объясняет особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними, опираясь на знания причин появления социальных обычаев и различий в поведении людей. УК-5.2. Владеет навыками создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач.	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи, имели место грубые ошибки, не продемонстрированы базовые навыки	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок. Продemonstr ированы основные умения, решены типовые задачи. Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок. Продemonstr ированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок. Продemonstr ированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными незначительными недочетами, продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач	Реферат, тесты, кейс-задание, вопросы и задания для проведения зачета.

7.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП ВО

Оценочные средства для текущего контроля

Компетенция: Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла (УК – 2)

Темы рефератов (приведены примеры)

1. Социально-синергетический подход к управлению Е.Н. Князевой
2. Социально-синергетический подход к управлению С.П. Курдюмова
3. Основные понятия, используемые в синергетическом подходе к управлению
4. Концепция А. Тойнби круговорота истории человечества
5. Культурно-исторические типы цивилизаций Н.Я. Данилевского
6. Сущность социально-технологического подхода к управлению

7. Социокультурный анализ эволюции управленческих подходов с социологии управления
8. Социальное управление в регионе
9. Социальное управление в производственной организации
10. Технологизация и механизация в социологии управления
11. Человеческий фактор в производственном процессе

Тест (приведены примеры)

1. Проблемой управляемости системы занимался:
 - а) Богданов
 - б) Пригожин
 - в) Козье
 - г) Врубель

2. Должности, учреждаемые для профессионального обеспечения выполнения государственными органами установленных задач и функций и замечаемые без ограничения срока полномочий, относятся к категории:
 - а) советников
 - б) руководителей
 - в) специалистов
 - г) рабочих

3. Метод тройного воздействия основан на теории:
 - а) Фрейда
 - б) Зиммеля
 - в) Парето
 - г) Исикавы

4. Набор действий, с помощью которых осуществляется управление процессом:
 - а) методика
 - б) операция
 - в) процедура
 - г) способ

5. Субсидиарность – это...
 - а) значительную долю регламентации социально-трудовых отношений со стороны государства
 - б) общую ответственность и взаимную помощь, основанную на общности интересов
 - в) стремление человека к личной ответственности при достижении своих целей и за свои действия
 - г) значительную долю регламентации социально-трудовых отношений со стороны руководства к подчиненному

6. Руководители высшего звена действуют на уровне.

- а) техническом
- б) институциональном
- в) управленческом
- г) эмоциональном

7. Конфликты, которые охватывают сферу разумного делового соперничества, перераспределения ресурсов и совершенствования социальной структуры, называются

- а) иррациональными
- б) рациональными
- в) деловыми
- г) личными

8. Определение вариантов развития управленческой ситуации и выбор наиболее приемлемого, оптимального, исходя из ресурсов, времени и социальных сил, способных обеспечить их реализацию:

- а) проектирование
- б) предвидение
- в) прогнозирование
- г) планирование

9. С помощью объективного аналитического процесса обосновывается решение:

- а) эмоциональное
- б) рациональное
- в) второстепенное
- г) личностное

Кейс – задания (приведены примеры)

Служащий и посетитель

Служащий раздраженно говорит посетителю, пришедшему к нему в четвертый раз: «Вы мне уже надоели! В который раз приходите, а документы толком подготовить не можете! Наймите, в конце концов, юриста, что ли, чтобы помог все правильно подготовить, да и текст грамотно написать, а то диплом о высшем образовании имеете, а пишете – ошибка на ошибке». Обиженный посетитель почти кричит в ответ: «Как Вы со мной разговариваете! Вы помочь должны, а не оскорблять! Я буду на Вас жаловаться в Вашу комиссию по этике!». Служащий отвечает: «Я Вам тогда помогу, когда документы будут в порядке, а сейчас не мешайте мне работать. Идите, жалуйтесь, куда хотите, я свои обязанности знаю и выполняю их добросовестно!». Посетитель собирает разложенные на столе бумаги и уходит.

Вопросы к ситуации:

Было ли здесь нарушение этики со стороны государственного служащего?

Что ему могут сказать на комиссии по служебному поведению государственных гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов?

Личная беседа подчиненного и руководителя

Подчиненный, зайдя в кабинет руководителя, говорит: «Мне для выполнения Вашего задания нужны данные из другого управления, надо оформлять запрос, я его оформил, подпишите, пожалуйста. Но на ответ на запрос уйдет дня три, а нам нужно закончить завтра к обеду. Вот если бы устно договориться, чтобы сбросили по электронной почте, а запрос пусть ходит по инстанциям. Я бы позвонил, но меня никто не слушает, нужен уважаемый и авторитетный человек. Может быть, Вы позвоните?». Польщенный руководитель соглашается и звонит в соседнее управление, но его начальника нет на месте. «Ладно, иди, я решу вопрос», – говорит он подчиненному. Подчиненный уходит. Занятый текучкой руководитель после третьего безуспешного звонка в соседнее управление забывает об обещании. Вечером подчиненный спрашивает: «Ну как, Вы договорились?». Руководитель, с досадой вспомнив обещание и чувствуя некоторую вину, говорит: «Ладно, сейчас уже поздно. Завтра с утра позвоню». Утром за навалившимися делами он вновь забывает просьбу подчиненного... И когда тот вновь спрашивает, решен ли вопрос, устыдившийся руководитель бросает все дела и идет договариваться к руководителю управления (сюжет ситуации: 23, С. 436–439).

Вопросы к ситуации:

Прокомментируйте ситуацию: как в целом можно описать ситуацию?

Кто кем здесь руководит?

Как нужно было руководителю вести себя?

Восприятия членом группы своих коллег по работе, товарищей

В работе по формированию корпоративной культуры, созданию здорового нравственного климата в коллективе центральное место занимает налаживание хороших межличностных отношений. Характер этих отношений прямо зависит от восприятия членом группы своих коллег по работе, товарищей. Особенности индивидуального восприятия определяются многими факторами: сложившимися социальными установками, прошлым опытом, особенностями самовосприятия, степенью информированности друг о друге, ситуационным контекстом, в котором протекает межличностное взаимодействие, и т.д. Призмой, сквозь которую преломляется отношение работника к товарищам по работе, является его отношение к группе.

Восприятие индивидом группы во многом детерминирует межличностные отношения.

Предлагаемая методика позволяет выявить три возможных типа восприятия индивидом группы. При этом в качестве показателя типа данного восприятия выступает роль группы в индивидуальной деятельности воспринимающего. Назовите и дайте характеристику трем возможным типам восприятия индивидом группы.

Компетенция: Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели (УК – 3)

Темы рефератов (приведены примеры)

1. Принципы социального управления
2. Развитие управленческих концепций и развитие социального фактора в управлении
3. Государственное регулирование в управлении
4. Объекты социального управления, их типологизация
5. Системный подход в управлении
6. Закономерности управления в социальных системах
7. Структура социального управления
8. История появления социальных технологий

Тест (приведены примеры)

1. Какой стиль управления является наиболее эффективным, в случае если деятельность достаточно четко определена, но есть возможность нестандартных решений:

- а) авторитарный
- б) демократический
- в) либеральный

2. Какой стиль управления является наиболее эффективным, в случае если деятельность достаточно четко определена, но есть возможность нестандартных решений

- а) авторитарный
- б) демократический
- в) либеральный

3. Власть, построенная на силе личных качеств или способностях лидера, является

- а) харизматической

- б) экспертной
- в) принудительной
- г) диктаторской

4. При доминировании какого мотиватора человек берется за любую, даже самую «грязную» работу

- а) материальное поощрение
- б) хорошие условия труда
- в) власть и влияние
- г) интересная и полезная работа

5. Статистический комплекс состоит из

- а) однородных групп
- б) разнородных групп
- в) комплекса групп

6. Какой из методов мотивации предполагает совместное выявление проблем и поиски согласия при их решении, наличие механизмов для сотрудничества рабочих и администрации

- а) экономические методы
- б) целевой метод
- в) метод проектирования работ, обогащения труда
- г) метод соучастия или вовлечения работников

Кейс – задания (приведены примеры)

Руководитель и подчиненный

Предприятие, которое занимается технической эксплуатацией зданий, выиграло тендер на обслуживание одного административного здания. Организация, обслуживавшая здание ранее и проигравшая в конкурсе, передала здание новой организации, предложив принять на работу часть сотрудников, проработавших долгое время и имеющих огромный опыт в обслуживании, знающих все тонкости данного здания. Одним из специалистов был Иванов Иван Иванович. Он проработал в этом здании в должности главного инженера более 15 лет и при собеседовании с новым руководством здания показал себя с наилучшей стороны. За свои 57 лет Иван Иванович прошел хорошую школу жизни, работал на разных руководящих должностях, умел общаться с людьми, договариваться с различными подрядными организациями. После собеседования Иван Иванович принят на работу в должности инженера по эксплуатации. Он рад, что его оставили

работать на старом месте, ведь до пенсии оставалось 3 года, и найти что-то новое было бы трудно.

Спустя несколько месяцев Иван Иванович стал понимать, что работать с новым руководством становится сложно. «Новая метла метет по-новому». Постоянные непонятные распоряжения, новые инструкции и правила по организации работ человеком со старой закалкой воспринимались с трудом. Он – специалист с большой буквы, «хозяин» объекта – должен выполнять какие-то нелепые распоряжения руководства.

Первое серьезное замечание Иван Иванович получил за то, что самостоятельно сдал часть подвального помещения здания в аренду неизвестной организации и несколько месяцев тихо получал с руки арендную плату. Когда это выяснилось, в объяснение данной ситуации Иван Иванович сказал, что таким образом решил поднять заработную плату (ведь руководство его не ценит на столько, сколько стоит его опыт), а подвал все равно пустует.

Спустя 4 месяца в здании, где трудился Иван Иванович произошел пожар. Вины эксплуатирующей организации в пожаре не было. Ивановичу необходимо было выполнить предписание пожарной инспекции и на неделю отключить электропитание здания, что и было незамедлительно выполнено. На следующий день к Ивану Ивановичу пришел директор одной организации, арендующей помещения в этом же здании, и дабы не сорвать производственный процесс за дополнительную плату попросил Ивана Ивановича включить электропитание его помещения. Все взвесив и решив, что ничего страшного не случится и может об этом никто не узнает, Иван Иванович включил питание в помещения, не забыв взять обещанное вознаграждение, за что получил очередной выговор от руководства. В объяснении Иван Иванович рассказывал, что это нормальная работа, и ничего криминального в этом нет, так все всегда работали и работают, тем самым поддерживаются дружеские отношения с арендаторами. Но если руководству это не нравится, то он больше такого делать не будет.

Держать обещание, данное руководству, было сложно, ведь вознаграждение за подключение уже получил, а возвращать деньги не хотелось, и Иван Иванович повторно включил электропитание.

Вопросы к ситуации

1. Формулировка проблемы.
2. Альтернативные варианты решения.
3. Как бы вы поступили на месте руководства организации?

Компетенция: Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия (УК – 5)

Темы рефератов (приведены примеры)

1. Основные этапы зарождения и развития социологии управления
2. «Идеальный тип» административной организации М. Вебера
3. Вклад школы «человеческих отношений» в развитие управления
4. Методы управления, их классификация и функции
5. Социальные системы
6. Особенности социальных технологий на различных уровнях социальной организации общества

Тест (приведены примеры)

1. Характерные черты бюрократии, заложенные в идеальном типе бюрократии Макса Вебера
 - а) солидарность
 - б) компетентность
 - в) формализм
2. Личность в социологии управления
 - а) один из объектов изучения
 - б) рассматривается как неотъемлемая составляющая процесса управления
 - в) выступает точкой приложения управленческих решений
3. Какая из форм социального партнерства применяется в России наиболее часто
 - а) лоббизм
 - б) трипартизм
 - в) фордизм
4. Укажите элементы, выделяемые в организационной структуре управления
 - а) предмет и объект управления, мотивация
 - б) уровни и звенья управления, вертикальные и горизонтальные связи
 - в) ресурсы, уровни управления, предмет и объект управления
5. Кто из нижеперечисленных считается руководителем низового звена
 - а) главный бухгалтер
 - б) ректор университета
 - в) премьер-министр страны

6. Квалифицированные, а также не имеющие квалификации работники, которые непосредственно не реализуют цели организации – это:

- а) кадровый состав работников
- б) штатный список работников
- в) технический состав работников

7. Трудовой коллектив и семья – это пример системы

- а) менее общего порядка
- б) суперсистемы
- в) системы среднего порядка

8. Социальная система общего порядка – это:

- а) трудовой коллектив
- б) социальный институт
- в) социально-политическое сообщество

Кейс – задания (приведены примеры)

Инструкция визиря

На гробнице визиря Рехмира сохранились инструкции, восходящие к эпохе Среднего царства. ”Визирь, слушая в своем зале, при всяком акте, должен сидеть на седалище. На полу должен быть ковер, за спиной его подушка, подушка – под ногами, в руках палка, свод законов развернут перед ним.

Вельможи юга стоят перед ним, по обе стороны, начальник кабинета справа, докладчик – слева, секретарь рядом.... все на своих местах. Когда кто-либо скажет: “Нет никого передо мной”, он должен быть представлен курьером визирю. Визирю должно быть доложено и о закрытии присутственного места в такой-то час, и об открытии его ...

Ему докладывают о своей деятельности столоничальники. Затем он должен идти на совет к царю. Он должен войти к фараону раньше главного казначея, который должен ожидать у северного фасада. Затем главный казначей встречает его и докладывает: “Все твои дела в порядке”.

Когда к нему обращается проситель, он должен поставить решение в два месяца для земли севера или юга, но для земли вблизи столицы в 4 дня, согласно закону, он должен выслушивать каждого просителя. Всякая просьба должна быть изложена письменно; но допускается просить и устно”.

Далее подробнейшим образом перечисляются все деловые обязанности визиря.

Задание

Проведите анализ инструкции и дайте ей оценку с точки зрения социологии управления.

Вопросы и задания для проведения промежуточного контроля

Компетенция: Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла (УК – 2)

Вопросы к зачету:

1. Специфика социального прогнозирования в социальном управлении
2. Функции социального прогнозирования в социальном управлении
3. Методы социального прогнозирования в социальном управлении
4. Сущность социального проектирования в управлении
5. Сущность социального программирования в управлении
6. Функции социального планирования в социологии управления
7. Методы социального планирования в социологии управления
8. Экстрополяция как основной метод социального прогнозирования
9. Моделирование и экспертиза как основные методы социального прогнозирования
10. Виды экспертных опросов в социологии управления
11. Особенности социального проекта
12. Элементы социального программирования
13. Методы программирования в социологии управления
14. Организационная культура в управлении организацией
15. Методы управления организацией с точки зрения социологии
16. Особенности управления в условиях неопределенности в современном обществе
17. Действие синергетического механизма по самоупорядочению социальных процессов.

Практические задания для проведения зачета (приведены примеры):

Задание 1.

Начальник дает подчиненному задание, от которого тот отказывается, так как, по его словам, эта работа требует более высокого должностного уровня. Это уже не первый случай, и всякий раз работник добавляет, что он на своем должностном уровне работает уже несколько лет.

Вопросы к ситуации:

Какими могут быть явно невысказанные мотивы работника?

Как вести себя руководителю?

Задание 2.

Во многих фирмах существует правило не назначать руководителем отдела человека, который сам сформировался как специалист в этом отделе. А ведь такой человек располагает большей информацией об отделе. К тому же его хорошо знают все работники отдела. Почему же охотнее приглашают человека со стороны, которому с большим трудом приходится вписываться в новый коллектив? Обоснуйте свой ответ.

Задание 3.

Дайте характеристику важным факторам на которых основывается оптимальная норма управляемости, запомнив таблицу ниже:

Наименование фактора	Характеристика фактора
необходимый контакт	
степень специализации	
коммуникативные способности	

Компетенция: Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели (УК – 3)

Вопросы к зачету:

1. Предмет и объект социологии управления.
2. Предметная область социологии управления.
3. Структура социальной системы.
4. Сущность различий иерархической системы.
5. Системные связи, их виды в социологии управления.
6. Область изучения социологии управления.
7. Управленческие отношения.
8. Виды управленческих отношений.
9. Управленческие роли и их виды.
10. Понятие управленческой пирамиды.
11. Социальная зависимость и ее виды.
12. Основные подходы в социологии управления.
13. Социально-организационный подход в управлении.
14. Ситуационный подход к управлению.
15. Творческий подход в управлении.
16. Дескриптивный и нормативный подходы к управлению.
17. Принципы социологии управления.
18. Сущность социологического подхода к управлению.
19. Основные принципы социального управления
20. Функции социального управления.
21. Алгоритм социального управления.

22. 10 категорий, характеризующих культуру по Ф. Харрису.
23. Понятие организационной культуры.
24. Главные составляющие культуры.
25. Субъективная организационная культура.
26. Объективная организационная культура.
27. Методы групповой работы.
28. Основы осуществления разделения труда в организациях.
29. Факторы определения оптимальной нормы управляемости.
30. Анализ причин конфликтов.

Практические задания для проведения зачета (приведены примеры):

Задание 1.

Предположим, нас интересует, усиливают ли сообщения об авиационных катастрофах страх людей перед данным видом транспорта. Один способ найти ответ – воспользоваться простым опросом: выбрав наугад одну группу пассажиров в аэропорту после известия о воздушной катастрофе и другую группу в период, когда не происходило никаких катастроф. Затем можно сравнить уровни беспокойства опрошенных каждой группы на основе их собственных слов. Однако обращение к пассажирам с прямыми вопросами относительно испытываемого ими страха не даст надежного результата. Люди, как правило, не желают рассказывать о своих чувствах, потому что ... (ответьте почему?).

В связи с этим социологи разработали ряд методов оценки опасений людей, вызванных сообщениями о катастрофах. Какие это методы?

Задание 2.

В 1934 году американский исследователь Лапьер провел исследование, результаты которого в последствии стали известны под названием “Парадокс Лапьера”. Лапьер путешествовал по США с двумя студентами-китайцами. Они посетили 252 отеля и во всех случаях (за исключением одного) встретили радушный прием. После завершения путешествия Лапьер обратился в 251 отель с письмами, в которых сообщал, что снова намерен посетить эти места, и просил ответить, может ли он надеяться на гостеприимство. Ответы были получены из 128 отелей, причем только в одном случае было согласие, а в других письмах – отказы или уклончивые формулировки. Таким образом, Лапьер установил, что между реальным поведением хозяев отелей и их отношением к китайцам существует расхождение.

В чем причина “парадоксального” поведения хозяев отелей?

Задание 3.

Сопоставьте следующие суждения о государстве и назовите то из них, которое в наибольшей степени соответствует социологическому пониманию этой категории.

1) “Государство – единственное средство избежать войны всех против всех”. (Т. Гоббс)

2) “Государство есть машина для угнетения одного класса другим, чтобы держать в повиновении одному классу прочие подчиненные классы” (В.И. Ленин)

3) “Самое вопиющее, самое циничное, самое полное отрицание человечества, губитель индивидуальной свободы” (А.М.Бакунин)

Компетенция: Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия (УК – 5)

Вопросы к зачету:

1. Структура социального конфликта.
2. Сущность социального конфликта.
3. Конфликтная ситуация.
4. Конфликтное поведение.
5. Этические системы ценностей и конфликтное поведение.
6. Профилактика и разрешение межличностных конфликтов.
7. Анализ как метод социального управления.
8. Прикладные методы социального управления.
9. Психологические методы социального управления.
10. Методы управления и регулирования отношений в организациях.
11. Сущность социальной самоорганизации.
12. Теория бюрократии М. Вебера.
13. Структура социальной организации.
14. Понятие социальной организации.
15. Формальные организации.
16. Неформальные организации.
17. Раскрыть понятие групповые нормы.
18. Понятие коллектива.
19. Признаки коллектива и его функции.
20. Факторы, усиливающие и подавляющие эффективность работы коллектива.
21. Типичные ограничения, препятствующие эффективной работе коллектива.
22. Классификация и виды групп.
23. Типы неформальных лидеров.
24. Закономерности малых групп.
25. Преимущества и недостатки неформальных групп.
26. Этапы формирования коллектива.
27. Стадии развития группы.
28. Суть понятия «групповая динамика».
29. Характеристики групповой динамики.
30. Факторы, влияющие на групповую динамику.

Практические задания для проведения зачета (приведены примеры):

Задание 1.

Петербургский социолог А.Н. Алексеев (в то время ленинградец) предпринял провоцирующий эксперимент на заводе Полиграфмаш. Будучи научным сотрудником, он поступил на завод слесарем-расточником. Исследователь хотел изучить реальные нормы, регулирующие производственные отношения в рабочем коллективе. Будучи рядовым рабочим, активно общаясь в этой среде, он столкнулся с непонятным фактом. Все нарушают хорошо известные инструкции: и рабочие, и мастера, и инженеры, и администраторы. Но мастер “накапливает” материал на рабочих и предъявляет его только тогда, когда хочет освободиться от нарушителя. Высказанные в официальной обстановке, эти аргументы не вызывают возражений.

В чем причина этого феномена? Какие установки и ценности преобладают в трудовом коллективе?

Задание 2.

Чезаре Ломброзо (1835 – 1909), итальянский ученый, основавший целую школу анализа личности, считается отцом современной криминологии. Его основные изыскания основывались на той посылке, что преступное поведение – естественный феномен, поддающийся определению с помощью научно-обоснованных причинных связей.

Как называется такой подход в социологии?

Задание 3.

В организациях любого уровня действует система дисциплинирования. Система дисциплинирования – это вся совокупность факторов обеспечивающих формирование должного (нормативного) поведения. Однако, даже там, где использовалась научно обоснованная концепция, методы и формы дисциплинирования, данная система давала сбои: установленные нормы не выполнялись, а приказы и распоряжения игнорировались. Работники, зачастую, рассуждали так: “Было бы сказано, а забыть успеем”.

В чем, на ваш взгляд, могут крыться причины низкой эффективности системы дисциплинирования в организации?

7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Контроль освоения дисциплины и оценка знаний обучающихся по дисциплине производится в соответствии с Пл КубГАУ 2.5.1 «Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся».

Реферат

Критериями оценки реферата являются: новизна текста, обоснованность выбора источников литературы, степень раскрытия сущности вопроса, соблюдения требований к оформлению.

Оценка **«отлично»** – выполнены все требования к написанию реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность; сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция; сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём; соблюдены требования к внешнему оформлению.

Оценка **«хорошо»** – основные требования к реферату выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении.

Оценка **«удовлетворительно»** – имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата; отсутствуют выводы.

Оценка **«неудовлетворительно»** – тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы или реферат не представлен вовсе.

Тестовые задания

Критерии оценки знаний студентов при проведении тестирования

Оценка **«отлично»** выставляется при условии правильного ответа, обучающегося не менее чем 85 % тестовых заданий;

Оценка **«хорошо»** выставляется при условии правильного ответа, обучающегося не менее чем 70 % тестовых заданий;

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется при условии правильного ответа, обучающегося не менее 51 % тестовых заданий;

Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется при условии правильного ответа обучающегося менее чем на 50 % тестовых заданий.

Кейс-задания

Критерии оценивания выполнения кейс-заданий

Отметка **«отлично»**: работа выполнена в полном объёме с соблюдением необходимой последовательности действий; работа проведена в условиях, обеспечивающих получение правильных результатов и выводов;

соблюдены правила техники безопасности; в ответе правильно и аккуратно выполняет все записи, таблицы, рисунки, чертежи, графики, вычисления; правильно выполняет анализ ошибок.

Отметка **«хорошо»**: работа выполнена правильно с учетом 1-2 мелких погрешностей или 2-3 недочетов, исправленных самостоятельно по требованию преподавателя.

Отметка **«удовлетворительно»**: работа выполнена правильно не менее чем наполовину, допущены 1-2 погрешности или одна грубая ошибка.

Отметка **«неудовлетворительно»**: допущены две (и более) грубые ошибки в ходе работы, которые обучающийся не может исправить даже по требованию преподавателя или работа не выполнена полностью.

Зачет

Критерии оценки на зачете

Оценка **«зачтено»** при выставлении зачета должна соответствовать параметрам любой из положительных оценок («отлично», «хорошо», «удовлетворительно»), а **«незачтено»** — параметрам оценки «неудовлетворительно».

Оценка **«отлично»** выставляется обучающемуся, который обладает всесторонними, систематизированными и глубокими знаниями материала учебной программы, умеет свободно выполнять задания, предусмотренные учебной программой, усвоил основную и ознакомился с дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Как правило, оценка «отлично» выставляется обучающемуся усвоившему взаимосвязь основных положений и понятий дисциплины в их значении для приобретаемой специальности, проявившему творческие способности в понимании, изложении и использовании учебного материала, правильно обосновывающему принятые решения, владеющему разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ.

Оценка **«хорошо»** выставляется обучающемуся, обнаружившему полное знание материала учебной программы, успешно выполняющему предусмотренные учебной программой задания, усвоившему материал основной литературы, рекомендованной учебной программой. Как правило, оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, показавшему систематизированный характер знаний по дисциплине, способному к самостоятельному пополнению знаний в ходе дальнейшей учебной и профессиональной деятельности, правильно применяющему теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеющему необходимыми навыками и приемами выполнения практических работ.

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, который показал знание основного материала учебной программы в объеме, достаточном и необходимым для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, справился с выполнением заданий, предусмотренных учебной программой, знаком с основной литературой, рекомендованной учебной программой. Как правило, оценка «удовлетворительно»

выставляется обучающемуся, допустившему погрешности в ответах на экзамене или выполнении экзаменационных заданий, но обладающему необходимыми знаниями под руководством преподавателя для устранения этих погрешностей, нарушающему последовательность в изложении учебного материала и испытывающему затруднения при выполнении практических работ.

Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, не знающему основной части материала учебной программы, допускающему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных учебной программой заданий, неуверенно с большими затруднениями выполняющему практические работы. Как правило, оценка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, который не может продолжить обучение или приступить к деятельности по специальности по окончании университета без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная учебная литература

1. Бандурина И. П. Социология управления: учеб. пособие / И. П. Бандурина, А. В. Толмачев. – Краснодар: КубГАУ, 2021. – 122 с. – Режим доступа: <https://edu.kubsau.ru/mod/resource/view.php?id=10403>
2. Белозор, Ф. И. Социология управления: учебное пособие / Ф. И. Белозор. – 2-е изд. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 559 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/79679.html>
3. Большунова, Т. В. Социология управления: учебное пособие / Т. В. Большунова, О. М. Маслова. – Липецк : Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2019. – 119 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/88788.html>
4. Удальцова, М. В. Социология управления: учебник / М.В. Удальцова. – 2-е изд., доп. – Москва : ИНФРА-М, 2020. – 150 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1047305>

Дополнительная учебная литература

1. Бабосов, Е. М. Социология управления: пособие для студентов вузов / Е. М. Бабосов. – Минск : ТетраСистемс, 2010. – 272 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/28220.html>
2. Данилова, И. А. Социология и психология управления : учебное пособие / И. А. Данилова, Р. Н. Нуриева. – 2-е изд. – Саратов : Научная книга, 2019. – 98 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81083.html>
3. Духина, Т. Н. Современные вопросы социологии управления: учебное пособие / Т. Н. Духина, С. И. Тарасова, Е. В. Таранова. – Ставрополь

: Ставропольский государственный аграрный университет, 2018. – 104 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/93006.html>

4. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом: учебник / А.Я. Кибанов. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : ИНФРА-М, 2022. – 440 с. + Доп. материалы – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1871550>

5. Чупров, В. И. Социология управления: теоретические основы: учебник / В. И. Чупров, М. А. Осипова. – Москва: Юр.Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2015. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/515006>

9 Перечень ресурсов информационно - телекоммуникационной сети «Интернет»

Электронно-библиотечные системы

№	Наименование	Тематика	Ссылка
1.	Znaniy.com	Универсальная	https://znanium.com/
2.	IPRbook	Универсальная	http://www.iprbookshop.ru/
3.	Образовательный портал КубГАУ	Универсальная	https://edu.kubsau.ru/

Перечень Интернет сайтов:

1. База данных «Агропром за рубежом» - <http://www.derevgrad.ru/pochvovedenie/pochvovedenie.html>
2. Измерение и мониторинг процессов - <http://studfiles.net/>
3. Доступный мониторинг производственных процессов - <http://osp.ru/>

10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

1. Социология управления: методические указания для самостоятельной работы обучающихся направления подготовки 36.04.02 Зоотехния направленность «Частная зоотехния, технология производства продуктов животноводства» / И.П. Бандурина. – Краснодар: КубГАУ, 2022. – (в работе)

2. Социология управления: рабочая тетрадь / И.П. Бандурина. – Краснодар: КубГАУ, 2022. – (в работе)

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационно-справочных систем

Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине позволяют: обеспечить взаимодействие между участниками образовательного процесса, в том числе синхронное и (или) асинхронное взаимодействие посредством сети "Интернет"; фиксировать ход образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации по дисциплине и результатов освоения образовательной программы; организовать процесс образования путем визуализации изучаемой информации посредством использования презентаций, учебных фильмов; контролировать результаты обучения на основе компьютерного тестирования.

11.1. Перечень программного лицензионного обеспечения

№	Наименование	Тематика
1	Microsoft Windows	Операционная система
2	Microsoft Office (включает Word, Excel, PowerPoint)	Пакет офисных приложений

11.2. Перечень профессиональных баз данных и информационно-справочных систем

№	Наименование	Тематика	Электронный адрес
1	Научная электронная библиотека eLibrary	Универсальная	https://elibrary.ru/

12. Материально-техническое обеспечение для обучения по дисциплине

Планируемые помещения для проведения всех видов учебной деятельности

№ п/п	Наименование учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом образовательной программы	Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом, в том числе помещения для самостоятельной работы, с указанием перечня основного оборудования, учебно-наглядных пособий и используемого программного обеспечения	Адрес (местоположение) помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом (в случае реализации образовательной программы в сетевой форме дополнительно указывается наименование организации, с которой заключен договор)
1	2	3	4

1	Социология управления	Помещение №211 НОТ, площадь — 19,3 кв. м; помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. сплит-система — 1 шт.; холодильник — 1 шт.; технические средства обучения (мфу — 1 шт.; проектор — 1 шт.; компьютер персональный — 2 шт.); Помещение №301 ЭК, посадочных мест — 30; площадь — 40,1 кв. м; учебная аудитория для проведения учебных занятий сплит-система — 1 шт.; специализированная мебель (учебная доска, учебная мебель); технические средства обучения, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий (ноутбук, проектор, экран); программное обеспечение: Windows, Office." Помещение №206 ЭК, посадочных мест — 20; площадь — 41 кв. м; помещение для самостоятельной работы обучающихся. технические средства обучения (компьютер персональный — 9 шт.); доступ к сети «Интернет»; доступ в электронную информационно-образовательную среду университета; специализированная мебель (учебная мебель). Программное обеспечение: Windows, Office, специализированное лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, предусмотренное в рабочей программе	350044, Краснодарский край, г. Краснодар, ул. им. Калинина, д.13
---	-----------------------	--	--