

**Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования  
Московской области «Международный университет природы, общества и человека  
«Дубна»  
(университет «Дубна»)  
Факультет Экономики и Управления  
Кафедра «Государственное и муниципальное управление»**

**УТВЕРЖДАЮ**

проректор по учебной работе

\_\_\_\_\_ С.В. Моржухина

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2011 г.

**ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**«Социология управления»**

**по специальности**

**080504.65 – Государственное и муниципальное управление**

Форма обучения: очная

Уровень подготовки: специалист

Курс (семестр): 4 курс 8 семестр

г. Дубна, 2011 г.

## **Пояснительная записка**

Социология управления возникает на стыке теории управления и социологии как естественное развитие общества и философии управленческих отношений. Специфика управленческой деятельности менеджеров, работающих в сфере государственного и муниципального управления, заключается в том, что она не ограничивается одной организацией, одним предприятием. Масштабы деятельности государственных и муниципальных служащих распространяются на район, город, субъект Федерации. Здесь управление носит принципиально иной характер, так как население, народ не являются целевой организацией. Поэтому для студентов, обучающихся по специальности «Государственное и муниципальное управление», данная дисциплина имеет не только теоретическое, но и практическое значение.

Дисциплина раскрывает обязательный минимум содержания профессионального образовательной программы «Социология управления». Программа курса соответствует требованиям цикла специальных дисциплин (СД) федерального компонента Государственного образовательного стандарта для специальности 080504.65 «Государственное и муниципальное управление». Курс «Социология управления» изучается на 4-м курсе в течение одного семестра.

Основная цель изучения дисциплины «Социология управления» - подготовка специалистов-управленцев в сфере государственного и муниципального управления, владеющих теоретическими знаниями в сфере социального управления и умеющими применять их в практической работе.

## **Выписка из образовательного стандарта**

Социальное управление как разрешение противоречия между управляющей и управляемой системами; три модели социального управления: субординация, реординация, координация; управление и манипулирование; интересы общие, частные и корыстные, манипулирование как реализация корыстных интересов, виды манипулирования: экономическое, политическое, бюрократическое, идеологическое, психологическое; объективный характер государственного интереса, естественный и искусственный государственный интерес, механизм разработки государственного интереса, столкновение интересов внутри государства, государственный интерес во времени и пространстве, вектор времени и пространства для государственного интереса, взаимосвязь государственного интереса с типом государства; управление в условиях агрессивной среды, среда управления, управленческий менталитет, взаимосвязь состояния среды управления с целью управленческого действия, инертная, оптимальная и агрессивная среда управления, способы управления в агрессивной социальной среде.

**Основными задачами** дисциплины «Социология управления»:

- понимание предмета и задач социологии управления, специфики социологического подхода к управлению;
- представление о сущности социального управления, особенностях управленческого взаимодействия и управленческих отношений;
- понимание объективного характера государственного интереса, механизма его разработки и взаимосвязи с типом государства;
- представление о сущности социальной организации, ее внутренней структуре, особенностях управленческих процессов в организации, взаимосвязях управления с внешней средой;
- понимание сущности организационной культуры, ее влияние на поведение человека;
- представление о социальных технологиях управления;
- знание основ групповой динамики, особенностей поведения человека в группе, в трудовом коллективе;
- знание моделей социально-психологического портрета руководителя и подчиненного, общее и различие в понятиях руководство и лидерство.

***По окончании изучения курса студенты должны уметь:***

- применять различные социальные технологии в процессе управленческой деятельности;
- осуществлять социально-психологическую диагностику организации и управленческих процессов в организации;

- организовать и провести исследование процессов управления;
- анализировать результаты исследований и делать выводы.

Освоение «Социологии управления» предполагает знание основ социологии, теории управления, теории организаций, исследований социально-экономических и политических процессов. Социология управления, в свою очередь, является теоретической основой для целого цикла управленческих дисциплин: система государственного управления, управление персоналом, разработка управленческого решения, муниципальный менеджмент, управление общественными отношениями.

Курс состоит из лекционных, практических (семинаров) занятий, самостоятельной работы студентов. Лекционные занятия предназначены для теоретического осмысления и обобщения сложных разделов курса, которые освещаются, в основном, на проблемном уровне. Практические занятия являются аудиторными, проводятся либо в виде семинаров, либо в выполнении заданий учебного практикума. Они предназначены для закрепления и более глубокого изучения определенных аспектов лекционного материала на практике.

Практикум по «Социологии управления» дополняет лекционный курс. Практические задания и тесты практикума предназначены для закрепления и более глубокого изучения определенных аспектов лекционного материала на практике. Практикум отражает практическую прикладную направленность данной науки, направленность на непосредственное изучение социальных отношений управленческой деятельности.

Цель практикума – формирование и закрепление навыков осуществления социально-психологической диагностики организаций и управленческих процессов в организации; организации и проведения исследований социальных отношений в управлении. Предлагаемое пособие охватывает практически все перечисленные выше задачи, умение решать которые необходимо современному руководителю и специалисту для успешной деятельности.

Особенностью курса является использование тестовых методов для закрепления навыков социальной диагностики в организациях и навыков управленческого общения.

Учебный курс состоит из трех разделов. Первый раздел «Социальные отношения в управлении» включает в себя изучение объекта, предмета, целей и задач социологии управления, описание социальных отношений в управленческой деятельности. Здесь же представлена характеристика особенностей социальных отношений, возникающих на уровне муниципального и государственного управления.

Второй раздел «Субъекты и объекты социальных отношений в управлении» посвящен вопросам, связанным с поведением различных субъектов в социальном управлении, как отдельных личностей, так и социальных групп, коллективов. Личность в системе управления

описывается в связи с ее структурой, потребностями, способностями, обеспечивающими социализацию человека в управлении.

Третий раздел «Социально-психологические технологии управления» включает изучение социальных технологий в управлении, в первую очередь, это технологии, связанные с выполнением роли руководителя в социальной организации, отдельных техник общения руководителя, самодиагностики руководителя при выполнении своей роли, манипулирования, управления в агрессивной среде.

Курс состоит из лекционных, практических (семинаров) занятий, самостоятельной работы студентов.

Самостоятельная работа является внеаудиторной и предназначена для самостоятельного ознакомления студента с определенными разделами курса по рекомендованным педагогом материалам и подготовки к выполнению индивидуальных заданий по курсу.

Самостоятельная работа может быть проведена по заданиям практикума по «Социология управления».

Текущий контроль проводится преподавателем в процессе проведения всех видов занятий. Формы текущего контроля – 2 коллоквиума, 2 тестовых опроса.

Форма итогового контроля – зачёт. Зачёт проводится в устной форме в виде собеседования с преподавателем по вопросам.

Знания и умения студентов при текущем оцениваются на «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Критерии оценки знаний студентов по дисциплине:

- **«отлично»** - выставляется студенту, показавшему всесторонние, систематизированные, глубокие знания учебной программы дисциплины и умение уверенно применять их на практике при решении конкретных задач;
- **«хорошо»** - выставляется студенту, показавшему полные знания учебной программы дисциплины, умение применять их на практике и допустившему в ответе или в решении задач некоторые неточности;
- **«удовлетворительно»** - выставляется студенту, показавшему фрагментарный, разрозненный характер знаний, при этом он владеет основными разделами учебной программы, необходимыми для дальнейшего обучения и может применять полученные знания по образцу в стандартной ситуации;
- **«неудовлетворительно»** - выставляется студенту, ответ которого содержит существенные пробелы в знании основного содержания учебной программы дисциплины и не умеющего использовать полученные знания при решении практических задач.

#### 4. Объем дисциплины и виды учебной работы (час.):

Виды занятий	Всего часов	Семестр
		4
Общая трудоемкость	108	108
<b>Аудиторные занятия:</b>	68	68
Лекции	34	34
Семинары (С)	34	34
Самостоятельная работа	40	40
Вид итогового контроля		зачёт

#### 5. Учебно-тематический план дисциплины «Социология управления»

№	Темы	Объем часов			Формы контроля по видам учебной работы
		Аудиторная работа		сам.раб.студ.	
		лекции	семинары		
1	2	3	4	5	6
1	Социальное управление как разрешение противоречия между управляющей и управляемой системами	2	2	4	Коллоквиум
2	Три модели социального управления субординация, реординация, координация	2	2	2	
3	Управление и манипулирование; интересы общие, частные и корыстные	2	2	4	
4	Манипулирование как реализация корыстных интересов	2	2	4	Тест
5	Виды манипулирования: экономическое, политическое,	2	2	2	

	бюрократическое, идеологическое, психологическое				
6	Объективный характер государственного интереса	2	2	4	Коллоквиум
7	Естественный и искусственный государственный интерес	2	2	2	
8	Механизм разработки государственного интереса	2	2	4	
9	Столкновение интересов внутри государства	2	2	4	
10	Государственный интерес во времени и пространстве	2	2	2	
11	Вектор времени и пространства для государственного интереса, управление	2	2	4	
12	Взаимосвязь государственного интереса с типом государства	2	2	2	Тест
13	Управление в условиях агрессивной среды	2	2	4	
14	Среда управления, управленческий менталитет	2	2	4	
15	Взаимосвязь состояния среды управления с целью управленческого действия	2	2	2	
16	Инертная, оптимальная и агрессивная среда управления	2	2	4	
17	Способы управления в агрессивной социальной среде	2	2	4	
	<b>Всего</b>	34	34	40	зачёт

## Содержание курса

## **Тема 1. Социальное управление как разрешение противоречия между управляющей и управляемой системами**

Этапы развития социальных знаний в управлении. Объект, его особенности, предмет социологии управления. Место социологии управления среди других социальных наук. Проблемы изучения социологии управления. Цель и задачи исследований социологии управления. Методы исследований социологии управления. Задачи и функции социологии управления.

## **Тема 2. Три модели социального управления субординация, реординация, координация**

Специфика социологического подхода к изучению общественных явлений. Условия осуществления человеческой деятельности. Потребности и интересы. Общественные связи и отношения. Социальные статусы и роли. Механизмы регулирования общественных отношений: субординация, реординация, координация. Организационная деятельность людей. Общественная потребность в управлении. Управленческая деятельность.

## **Тема 3. Управление и манипулирование; интересы общие, частные и корыстные,**

Особенности осуществления управленческого взаимодействия. Социальное управление как разрешение противоречия между управляющей и управляемой системами. Виды социальных отношений в системе управления. Организационные отношения. Горизонтальные и вертикальные связи. Три модели социального управления: субординация, реординация, координация. Формальные и неформальные отношения. Бюрократические, патерналистские, фратерналистские и партнерские отношения.

## **Тема 4. Манипулирование как реализация корыстных интересов**

Манипуляция как определенный способ воздействия на человека. Неметафорическое и метафорическое понимание манипуляции. Основные признаки манипуляции. Причины манипуляции. Основные манипулятивные системы. Манипуляция и управление. Манипулирование как реализация корыстных интересов. Способы защиты от манипуляции. Виды манипулирования: экономическое, политическое, бюрократическое, идеологическое, психологическое.

## **Тема 5. Виды манипулирования: экономическое, политическое, бюрократическое, идеологическое, психологическое**

Власть как свойство личности и как межличностное отношение. Основные подходы к изучению власти. Этапы формирования отношений власти. Определение оснований власти: власть принуждения, власть связей, власть эксперта, референтная власть, нормативная власть, информационная власть, власть вознаграждения, власть через участие. Власть как свойство социальной системы. Власть как необходимое условие выживания организации. Сущность власти с точки зрения системного подхода. Источники власти в организации. Делегирование

власти. Проблема потери власти.

### **Тема 6 Объективный характер государственного интереса**

Личность, индивид. Типологии личности. Социально-психологическая структура личности. Структура личностного потенциала человека: психофизический, трудовой и творческий элементы. Уровень притязаний личности. Самоуважение личности. Характеристика управленческих способностей.

### **Тема 7. Социальные позиции и роли личности в управлении.**

Социальная роль. Ролевое поведение личности в организации. Структура социальной роли. Факторы, влияющие на усвоение и выполнение социальной роли. Роль руководителя. Ролевая модель руководителя. Психологические характеристики деятельности руководителя. Реализация управленческих ролей: управленческое общение и управление собой. Управленческий менталитет. Разновидности роли руководителя. Индивидуальный стиль выполнения роли. Психологические критерии эффективности роли руководителя.

### **Тема 8. Естественный и искусственный государственный интерес**

Руководство и лидерство, общее и различия. Основные подходы к пониманию природы лидерства. Основные теории лидерства: теория черт, концепция интеллигентности, концепция харизматического лидерства, ситуативная теория, теория конститuentов. Причины появления лидера в организации. Личностные качества лидера. Лидерские роли. Типология лидерства.

### **Тема 9. Столкновение интересов внутри государства**

Исполнительская деятельность, ее характеристики. Типы исполнителей. Характеристики взаимодействия руководителя и подчиненного. Трудовое поведение и мотивация. Мотив как побудитель к действию и как критерий выделения отдельных типов деятельности. Основные функции мотивов. Теория подкрепления. Этапы формирования желательного поведения сотрудников. Виды подкреплений. Виды вознаграждений, используемых для подкрепления. Типы поведения работников в зависимости от целей организации.

### **Тема 10. Государственный интерес во времени и пространстве**

Значение групповых процессов в организациях. Социальная организация как система социальных групп. Определение социальной группы. Поведение членов социальных групп. Цели групп. Особенности групповой деятельности. Ингруппы и аутгруппы. Групповая динамика. Структура группы. Формирование и развитие социальных групп в организации. Причины формирования групп. Стадии развития группы в организации.

**Тема 11. Вектор времени и пространства для государственного интереса, управление**

Коллектив как особое качество группы. Признаки коллектива. Формальный и неформальный коллектив. Типы коллективов. Структура коллектива. Групповые роли в коллективе. Совместимость сотрудников. Социально-психологический климат коллектива. Критерии благоприятного социально-психологического климата в коллективе. Основные факторы, влияющие на социально-психологический климат коллектива. Типы взаимоотношений внутри коллективов.

### **Тема 12. Взаимосвязь государственного интереса с типом государства**

Методы управления. Социологические аспекты управленческих методов. Социально-психологические методы управления. Понятие «социальная технология». Социально-психологический подход к управлению. Различные подходы к пониманию сущности социальной организации. Деятельность руководителя как система психотехник. Группы психотехник: индивидуально-психологические и социально-психологические.

### **Тема 13. Управление в условиях агрессивной среды**

Понятие «общение». Функции общения. Механизмы восприятия: социальная стереотипизация, идентификация, эмпатия, рефлексия. Структура процесса общения. Каналы общения. Элементы речевого общения. Средства общения. Стратегия, тактика и техника общения. Этапы и приемы общения. Социально-психологические способы воздействия: заражение, внушение, убеждение, подражание.

### **Тема 14. Среда управления, управленческий менталитет**

Власть как свойство личности и как межличностное отношение. Основные подходы к изучению власти. Этапы формирования отношений власти. Определение оснований власти: власть принуждения, власть связей, власть эксперта, референтная власть, нормативная власть, информационная власть, власть вознаграждения, власть через участие. Власть как свойство социальной системы. Власть как необходимое условие выживания организации. Сущность власти с точки зрения системного подхода. Источники власти в организации. Делегирование власти. Проблема потери власти.

### **Тема 15. Организационная культура и применение контроля в управлении организацией.**

Понятие организационной культуры. Компоненты организационной структуры: убеждения, ценности, нормы поведения, поведение, психологический климат. Методы формирования и поддержания организационной культуры. Сущность контроля в условиях организации. Способы контроля за поведением в организации. Контроль через социализацию индивидов к групповым нормам. Контроль через групповое давление. Условия осуществления группового давления. Типы группового взаимодействия. Контроль через принуждение. Типы контроля через принуждение. Проблемы осуществления социального контроля.

### **Тема 16. Инертная, оптимальная и агрессивная среда управления**

Социальная среда управления. Внутренняя и внешняя среда управления. Структура внешнего окружения организации. Виды связей организации с внешним окружением. Стратегии организации в отношениях с внешней средой: буферные стратегии и стратегии установления взаимосвязей. Взаимосвязь состояния среды управления с целью управленческого действия. Инертная, оптимальная и агрессивная среда управления. Способы управления в агрессивной социальной среде.

### Планы семинарских занятий

№ п/п	№ раздела дисциплины	Наименование практических занятий (семинаров)	семинары (часы)
2	1	Дискуссия о предмете социологии управления	10
3	2	Социальная природа управления	4
4	3	Социология местного самоуправления, государственной и муниципальной службы	4
5	4	Социальные и психологические основы управленческих отношений	2
6	5	Личность в системе управления	2
7	6	Профессиональная деятельность и профессиональные качества руководителя	2
8	7	Руководство и лидерство	2
9	8	Особенности управления группами	2
10	9	Деловая игра «Групповая динамика»	2
11	10	Социально-психологический климат и уровень развития группы	4
12	11	Индивидуальный подход к управленческому воздействию	4
13	12	Управленческое общение как механизм функционально-ролевого взаимодействия личности	2
14	13	Развитие и поддержание организационной культуры	4
		Итого	34

**Занятие 1.** Дискуссия о предмете социологии управления (2 часа).

Вопросы для обсуждения:

1. Роль социологических знаний в управленческой деятельности. Какие практические задачи управленческой деятельности, на ваш взгляд, может решить социология управления?
2. Объективные предпосылки возникновения социологии управления.
3. Различные точки зрения на предмет социологии управления (Ж.Т. Тощенко, В.В. Щербины И.Ф. Франчука и др.) - комментированное чтение статьи.
4. Проблемы, цель и задачи исследований социологии управления.
5. Место социологии управления среди других социальных наук.

Литература:

1. Актуальные проблемы социологии управления (материалы «круглого стола») //Социс, 1998..№ 2. С. 98-107
2. Франчук В.И. Может ли менеджмент заменить социальное управление? //Социс, 1999. № 2. С. 127-130
3. Бабосов Е.М. Социология управления: Учеб.пособие для студентов вузов. – Мн.: Тетра Системс, 2001. – 288 с. Гл. 1.
4. Галкина Т.П. Социология управления: от группы к команде: Учеб.пособие. – М.: Финансы и статистика, 2001. – 277 с. Гл. 1.

**Занятие 2.** Социальная природа управления (2 часа).

Вопросы для обсуждения:

1. Основы социологического подхода к общественным явлениям.
2. Социальное управление как вид управленческой деятельности (доклад).
3. Особенности осуществления управленческого взаимодействия.
4. Структура управленческой деятельности. Конкретные социальные функции управления.
5. Возможно ли управлять социальными процессами? (доклад).

Литература:

1. Социальный менеджмент: Учебник /Под ред. Д.В.Валового. – М.: ЗАО «Бизнес школа «Интел-Синтез», Академия труда и социальных отношений, 1999. – 384 с. Гл. 4 - 6.
- 2.Кравченко А.И., Тюрина И.О. Социология управления: фундаментальный курс. Учеб.пособие для студентов вузов. – 2-е изд. М.: Академический Проект, 2005. – 1136 с.
- 3.Тихонов А.В., Шилова В.А., Социология управления: стратегия, процедуры и результаты исследований.: Учеб.пособие. – М.: «Канон», РООИ «Реабилитация» 2010. – 607 с.
- 4.Зборовский Г.Е., Костина Н.Б. Социология управления. Учебное пособие для вузов . – М.: Гардарики, 2008. – 272 с.
- 5.Основы социального управления: Учебное пособие /А.Г.Гладышев, В.Н.Иванов, В.И.Патрушев и др. Под ред. В.Н.Иванова. – М.: Высш.шк., 2001. – 271 с.
- 6.Аитов Н.А. Можно ли управлять социальными процессами? //Социс, 1998. № 3. С. 24 – 31.

**Занятие 3.** Социология местного самоуправления, государственной и муниципальной службы (2 часа).

Вопросы для обсуждения:

1. Тематика исследований в социологии местного самоуправления (доклад).
2. Государственные и муниципальные служащие: коллективный социальный портрет (доклад).
3. Регион как объект социального управления (доклад).
4. Социология и институт государственной службы (доклад)

## Литература:

1. Василенко И.А. Административно-государственное управление как наука //Социс. 1993. № 8. С.88-95
2. Романовский Н.В. Социология и институт государственной службы //Социс, 1999. № 2. С. 14-24
3. Барбаков О.М. Регион как объект управления //Социс, 2002. № 7
4. Бойков В.Э. Государственные служащие: штрихи коллективного портрета //Социс, 1997. № 6
5. Зинченко Г.П. Госслужащие региона: состав и социальные особенности //Социс,1999.№2
6. Бойков В.Э. Профессиональная культура государственной службы //Социс, 1999. № 2
7. Тощенко Ж.Т., Цветкова Г.А. Местное самоуправление: проблемы становления (опыт социологического анализа) //Социс, 1997. № 6
8. Голованов В.И. Арбатский опыт самоуправления //Социс, 1997. № 6
9. Гидьманов А.З. Перспективы становления местного самоуправления //Социс, 1998. № 11
10. Дорожкин Ю.Н. Реформа местной власти //Социс, 1997. № 8
11. Бутырин Г.Н., Ознобкин В.А., Романов В.С. Становление самоуправления на селе //Социс, 1997. № 1
12. Агапонов А.К. Регионы и муниципальное самоуправление: вопросы ответственности //Социс, 2002. № 2
13. Заборова Е.Н. Участие граждан в управлении городом //Социс, 2002. № 2

### **Занятие 4.** Социальные и психологические основы управленческих отношений (4 часа).

Вопросы для обсуждения:

1. Типология социальных отношений в управлении.
2. Психологические типы людей и их проявления в работе, управлении и общении (доклад).
3. Практическое задание: Знакомство с психологическим инструментарием самодиагностики менеджера.

Оснащение. Тест «Выявление доминирующего инстинкта». Тест Айзенка по определению темперамента. Опросник УСК (Уровень субъективного контроля). Тест «Конституция человека и характер». Тест «характер».

Порядок работы: 1. Внимательно ознакомиться с предложенными тестами. 2. Провести самотестирование. 3. Описать свои индивидуально-психологические особенности.

Итогом работы является отчет, в котором описываются индивидуальные психологические качества студента.

*При написании отчета необходимо ответить на следующие вопросы:*

1. Какой тип (ы) доминирующего инстинкта вам свойственен? Как проявляется доминирование того или иного инстинкта в ваших поступках?
2. К какому типу темперамента вы относитесь? Как это проявляется в вашем общении и деятельности?
3. Каков ваш «локус контроля»? Склонны ли вы брать ответственность за свои поступки?
4. Каково ваше соотношение типов конституции человека? Можно ли сказать, что данная характеристика совпадает с вашей самооценкой?
5. Опишите свой характер на основе ваших отношений к людям, к делу, к себе, к вещам.

Литература:

1. Кравченко А.И., Тюрина И.О. Социология управления: фундаментальный курс. Учеб.пособие для студентов вузов. – 2-е изд. М.: Академический Проект, 2005. – 1136 с.
2. Тихонов А.В., Шилова В.А., Социология управления: стратегия, процедуры и результаты исследований.: Учеб.пособие. – М.: «Канон», РООИ «Реабилитация» 2010. – 607 с.
3. Зборовский Г.Е., Костина Н.Б. Социология управления. Учебное пособие для вузов . – М.: Гардарики, 2008. – 272 с.

**Занятие 5.** Личность в системе управления (2 часа).

Вопросы для обсуждения:

1. Социально-психологическая структура личности.
2. Факторы, влияющие на уровень притязаний личности.
3. Управленческие способности.
4. Практическое задание: Выявить некоторые устойчивые мотивы и тенденции личности: общую и творческую активность, стремление к общению, обеспечению комфорта, социального статуса и пр.

Оснащение. Текст опросника для диагностики мотивационной структуры личности. Текст опросника для определения уровня мотивации достижения успеха, «ключ». Тест «Иерархия потребностей». Тест на определение наиболее значимых мотивов трудового поведения.

Порядок работы. 1. Внимательно ознакомиться с тестами. 2. Провести самотестирование. 3. Описать мотивационную структуру личности. На основе всех ответов составить суждение о деловой и общежитской направленности своей личности.

Итог работы: Описание мотивационной структуры личности студента.

Литература:

1. Кравченко А.И., Тюрина И.О. Социология управления: фундаментальный курс. Учеб.пособие для студентов вузов. – 2-е изд. М.: Академический Проект, 2005. – 1136 с.
2. Тихонов А.В., Шилова В.А., Социология управления: стратегия, процедуры и результаты исследований.: Учеб.пособие. – М.: «Канон», РООИ «Реабилитация» 2010. – 607 с.

3. Зборовский Г.Е., Костина Н.Б. Социология управления. Учебное пособие для вузов . – М.: Гардарики, 2008. – 272 с.
4. Чирикова А.Е., Кричевская О.Н. Женщина – руководитель: деловые стратегии и образ «Я» //Социс, 2000. № 11. С. 45 -57.
5. Шулындин Б. П. Российский менталитет в сценариях перемен //Социс, 1999. № 12. С. 50 -53.
6. Кусов В.Г. Категория ментальности в социологическом измерении //Социс, 2000. № 9. С. 132 – 136.
7. Коробейников Д. Жизнь и карьера: стратегическое управление //Теория управления. 2001. № 6.

**Занятие 6.** Профессиональная деятельность и профессиональные качества руководителя (4 часа).

Вопросы для обсуждения:

1. Социально-психологические аспекты управленческой деятельности.
2. Профессионально-значимые качества руководителя.
3. Критерии оценки управленческого труда.
4. Практические задания: 1. Изучить и практически применить схему описания профессиональной деятельности для характеристики профессии руководителя. 2. Провести экспертную оценку профессионально-значимых качеств руководителя. 3. Определить уровень своего творческого потенциала. 4. Изучить методику составления характеристики.

Оснащение. Схема описания профессиональной деятельности. Список профессионально-значимых свойств руководителя. Тест «Ваш творческий потенциал». Тест «Характеристика»

Порядок работы. 1. Используя схему описания профессиональной деятельности, описать особенности профессиональной деятельности руководителя в соответствии с разделами схемы. 2. Провести экспертную оценку профессионально-значимых свойств для руководителя, проранжировав свойства по степени убывания значимости. Например, самые важные, на ваш взгляд, свойства будут иметь номера 1,2,3 и т.д. 3. Составить профессиограмму руководителя. 4. Провести самотестирование для определения творческого потенциала. 5. Провести самотестирование по тесту «Характеристика», написать характеристику на себя. 6. Подготовить итоговый отчет.

является отчет, в который должен включать: описание профессиональной деятельности руководителя, профессиограмму руководителя, характеристику студента.

Литература:

4. Кравченко А.И., Тюрина И.О. Социология управления: фундаментальный курс. Учеб.пособие для студентов вузов. – 2-е изд. М.: Академический Проект, 2005. – 1136 с.
5. Тихонов А.В., Шилова В.А., Социология управления: стратегия, процедуры и результаты исследований.: Учеб.пособие. – М.: «Канон», РООИ «Реабилитация» 2010. – 607 с.

6. Зборовский Г.Е., Костина Н.Б. Социология управления. Учебное пособие для вузов . – М.: Гардарики, 2008. – 272 с.

### **Занятие 7. Руководство и лидерство (2 часа)**

Вопросы для обсуждения:

1. Власть и авторитет руководителя. Стили управления.
2. Делегирование полномочий и распорядительная деятельность. Техника делегирования (доклад).
3. Теории и типы лидерства.
4. Критерии оценки эффективности руководства.
5. Практическое задание. Ознакомление с методами изучения стиля и направленности деятельности менеджера.

Оснащение. Опросник Блейка – Мутона. Опросник для определения ролевой направленности деятельности менеджера. Опросник для определения стиля руководства. Тест «Степень развития административных или лидерских способностей».

Порядок работы. 1. Оценить характерный для вас стиль деятельности менеджера по опроснику Блейка-Мутона. 2. Определить ролевую направленность деятельности менеджера. 3. Определить, характерный для вас стиль руководства по методике определения стиля руководства трудовым коллективом. 4. Определить степень развитости административных и лидерских способностей.

Итог работы: Описание характерного для студента стиля руководства и лидерства.

Литература:

- 1.Кравченко А.И., Тюрина И.О. Социология управления: фундаментальный курс. Учеб.пособие для студентов вузов. – 2-е изд. М.: Академический Проект, 2005. – 1136 с.
- 2.Тихонов А.В., Шилова В.А., Социология управления: стратегия, процедуры и результаты исследований.: Учеб.пособие. – М.: «Канон», РООИ «Реабилитация» 2010. – 607 с.
- 3.Зборовский Г.Е., Костина Н.Б. Социология управления. Учебное пособие для вузов . – М.: Гардарики, 2008. – 272 с.
- 4.Кабалина В.И. Изменение функций и статуса линейных руководителей //Социс, 1998. № 5. С. 34 – 43.
- 5.Решетников А.В., Шамшурин В.И., Шамшурина Н.Г. Социально-исторический портрет лидера организации //Социс, 2001. № 10. С. 58 – 61
- 6Кричевский Р.Л., Рыжак М.М. Стиль руководства и основные направления его исследования /Социальная психология: Хрестоматия: Учеб.пособие для студентов вузов /Сост. Е.П. Белинская, О.А.Тихомандрицкая. – М.: Аспект Пресс, 2000. - С.289-293

### **Занятие 8. Особенности управления группами (2 часа).**

Вопросы для обсуждения:

1. Классификация и формирование групп.
2. Групповая мотивация и групповые роли.
3. Практическое задание. 1. Изучение положительных и отрицательных факторов, характеризующих групповую мотивацию; степень сформированности групповой мотивации, ее направленность на достижение успеха и получение положительных результатов деятельности. 2. Изучение групповых ролей.

Обнащение. Тест «Групповые роли». Тест «Формирование положительной групповой мотивации».

Порядок работы. 1. Выбрать учебную или любую другую реально существующую группу (коллектив). 2. Ответить на вопросы тестов применительно к выбранной группе. 3. Сделать вывод о сформированности групповой мотивации, о системе групповых ролей в данном коллективе.

Итог работы: описание направленности групповой мотивации, распределение ролей в учебной группе.

Литература:

- 1.Кравченко А.И., Тюрина И.О. Социология управления: фундаментальный курс. Учеб.пособие для студентов вузов. – 2-е изд. М.: Академический Проект, 2005. – 1136 с.
- 2.Тихонов А.В., Шилова В.А., Социология управления: стратегия, процедуры и результаты исследований.: Учеб.пособие. – М.: «Канон», РООИ «Реабилитация» 2010. – 607 с.
- 3.Андреева Г.М. Социальная психология. Учебник для высших учебных заведений. – М.: Аспект Пресс, 1998. – 376 с. Гл. 12.
- 4.Фролов С.С. Социология организаций: Учебник. – М.: Гардарики, 2001. – 384 с. Гл. 1.
- 5.Костин В.А., Костина Н.Б. К вопросу об определении понятия «Социальная организация» //Социс, 2001. № 10. С. 64 – 70
- 6.Климова С.Г. Критерии определения групп «мы» и «они» //Социс, 2002. № 6. С. 83 - 96

**Занятие 9.** Деловая игра «Групповая динамика»

**Занятие 10.** Социально-психологический климат и уровень развития группы (4 часа)

Вопросы для обсуждения:

1. Формирование и развитие коллектива.
2. Методы социально-психологической диагностики предприятия.
3. Социально-психологический климат коллектива..
4. Анализ удовлетворенности работой и системы мотивации в коллективе.
5. Возможности использования данных исследований в управленческом консультировании.

6. Практическое задание: 1. Оценка уровня развития группы и прогнозирование успешности ее деятельности. 2. Оценка социально-психологического климата группы. 3. Оценить собственную удовлетворенность работой/учебой.

Оснащение. Тест «Пульсар». Тест «Диагностика социально-психологического климата группы». Тест «Удовлетворенность работой»

Порядок работы. 1. Провести самооценку социально-психологического состояния группы с помощью теста «Пульсар». 2. Провести опрос не менее 5-ти членов группы по тесту «Диагностика социально-психологического климата группы». 3. Провести самотестирование своей удовлетворенности работой/учебой. 4. Сравнить полученные результаты обследования социально-психологического климата полученные по разным тестам. 5. Подготовить отчет о состоянии социально-психологического климата в группе.

Итог работы: отчет о состоянии социально-психологического климата группы.

Литература:

1. Удальцова М.В., Аверченко Л.К. Социология и психология управления: Практикум. – М.: ИНФРА-М; Новосибирск: Сибирское соглашение, 199. С. 17 – 23.
2. Галкина Т.П. Социология управления: от группы к команде: Учеб.пособие. – М.: Финансы и статистика, 2001. – 277 с. Гл. 4
3. Сергейчук А.В. Социология управления: Учебник. – СПб: Изд. Дом «Бизнес-пресса», 2002. – С.157 -170

**Занятие 11** Индивидуальный подход к управленческому воздействию (2 часа)

Вопросы для обсуждения:

1. Социально-психологические методы воздействия на человека.
2. Манипулирование в управлении. Манипуляторские игры (доклад).
3. Способы противодействия манипуляции.
4. Практическое задание: 1. Формирование навыков применения психодиагностических данных для повышения эффективности управленческого воздействия. 2. диагностика коммуникативных навыков.

Оснащение. 1. Данные самообследования по методике Айзенка. 2. Сводная таблица предпочтительных приемов психологического воздействия на людей с различными индивидуально-психологическими особенностями. 3. Тест для определения коммуникативных навыков.

Порядок работы. 1. Вначале необходимо ознакомиться с описанием психодиагностических данных конкретного обучаемого. 2. Затем по таблице определить оптимальные приемы воздействия. 3. Провести самотестирование коммуникативных навыков. 4. Сформулировать рекомендации руководителю по воздействию на конкретных подчиненных.

Итогом занятия должны быть сформулированные рекомендации по использованию приемов воздействия на работника в соответствии с его индивидуально-психологическими особенностями.

Литература:

1. Кравченко А.И., Тюрина И.О. Социология управления: фундаментальный курс. Учеб.пособие для студентов вузов. – 2-е изд. М.: Академический Проект, 2005. – 1136 с.
2. Тихонов А.В., Шилова В.А., Социология управления: стратегия, процедуры и результаты исследований.: Учеб.пособие. – М.: «Канон», РООИ «Реабилитация» 2010. – 607 с.
3. Зборовский Г.Е., Костина Н.Б. Социология управления. Учебное пособие для вузов . – М.: Гардарики, 2008. – 272 с.
4. Удальцова М.В., Аверченко Л.К. Социология и психология управления: Практикум. – М.: ИНФРА-М; Новосибирск: Сибирское соглашение, 199. С. 72-88.
5. Майерс Д. Слагаемые убеждения / Социальная психология: Хрестоматия: Учеб.пособие для студентов вузов /Сост. Е.П. Белинская, О.А.Тихомандрицкая. – М.: Аспект Пресс, 2000. - С.49-70

**Занятие 12.** Управленческое общение как механизм функционально-ролевого взаимодействия личности (4 часа).

Вопросы для обсуждения:

1. Общение как восприятие людьми друг друга (доклад).
2. Общение как взаимодействие (доклад).
3. Общение как обмен информацией (доклад).
4. Структура и средства общения.
5. Виды и техника слушания.
6. Практическое задание: Изучение механизмов восприятия людьми друг друга. Изучение приемов и техник общения.

Оснащение. Тест «Ведущая репрезентативная система». Определение модальностей собеседника. Определение сенсорной остроты и чувствительности. Задание «Пристройка дыханием».

Порядок работы. 1. Определение своей репрезентативной системы. 2. Отработка приемов активного слушания. 3. Отработка приемов противодействия манипуляторским играм.

Литература:

1. Кравченко А.И., Тюрина И.О. Социология управления: фундаментальный курс. Учеб.пособие для студентов вузов. – 2-е изд. М.: Академический Проект, 2005. – 1136 с.

2. Тихонов А.В., Шилова В.А., Социология управления: стратегия, процедуры и результаты исследований.: Учеб.пособие. – М.: «Канон», РООИ «Реабилитация» 2010. – 607 с.
3. Зборовский Г.Е., Костина Н.Б. Социология управления. Учебное пособие для вузов . – М.: Гардарики, 2008. – 272 с.
4. Удальцова М.В., Аверченко Л.К. Социология и психология управления: Практикум. – М.: ИНФРА-М; Новосибирск: Сибирское соглашение, 199. С. 72-88.
5. Лабунская В.А. Невербальное поведение: структура и функции /Социальная психология: Хрестоматия: Учеб.пособие для студентов вузов /Сост. Е.П. Белинская, О.А.Тихомандрицкая. – М.: Аспект Пресс, 2000. - С.84 - 110

**Занятие 13.** Развитие и поддержание организационной культуры (2 часа).

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие культуры и ее характеристики.
  2. Влияние организационной культуры на поведение сотрудников.
  3. Практическое задание. Овладение навыками изучения организационной культуры.
- Оснащение занятия. Анкета для изучения привлекательности труда в организации. Тест «Уровень организационной культуры». Анкета для изучения особенностей организационной культуры.
- Порядок работы. 1. Ответить на вопросы анкет и теста. 2. Обработать результаты исследований. 3. Подготовить отчет по результатам ответов на вопросы анкет.
- Итог работы. Отчет об особенностях организационной культуры в организации.

Литература:

1. Галкина Т.П. Социология управления: от группы к команде: Учеб.пособие. – М.: Финансы и статистика, 2001. – 277 с. Гл. 3.
2. Ромашов О.В., Ромашова Л.О. Социология и психология управления. Учебное пособие для вузов /О.В. Ромашов, Л.О. Ромашова. – М.: Издательство «Экзамен», 2002. – 512 с. Гл. 10.
3. Савеленок Е. Идеология управления в организации //Теория управления. 2000. № 3. С.45 -49

**Учебно-методическое обеспечение дисциплины**

**Основная литература:**

- 1.Зборовский Г.Е., Костина Н.Б. Социология управления. Учебное пособие для вузов . – М.: Гардарики, 2008. – 272 с.

2. Кравченко А.И., Тюрина И.О. Социология управления: фундаментальный курс. Учеб. пособие для студентов вузов. – 2-е изд. М.: Академический Проект, 2005. – 1136 с.
3. Осадчая Г.И. Социология социальной сферы: Учебное пособие. – М: Гардарики, 2007.

#### **Дополнительная литература:**

1. Тихонов А.В., Шилова В.А., Социология управления: стратегия, процедуры и результаты исследований.: Учеб. пособие. – М.: «Канон», РООИ «Реабилитация» 2010. – 607 с.
2. М.В. Удальцова. Социология управления. Учебник М.:ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 2002. – 144 с.
3. Зинченко Г.П. Социология государственной и муниципальной службы //Социс,1996. №6
4. Шикун А.Ф. Управленческая психология: Учебное пособие. – М.: Аспект – Пресс, 2002. – 332 с.
5. Основы социального управления: Учебное пособие /А.Г.Гладышев, В.Н.
6. Кишкель Е.Н. Управленческая психология : Учебник для средних специальных учебных заведений / Кишкель Елена Николаевна ; Рец. А.И.Фомкина,Т.В.Максимова. - М. : Высшая школа, 2002. - 272с.
7. Карпов, А.В. Психология менеджмента : Учебное пособие / Карпов Анатолий Викторович ; Рец. В.Д.Шадриков, В.Н.Дружинин. - М. : Гардарики, 2005. - 584с. : ил. - (Disciplinae). - Крат.терм.слов.:с.548-565.-Лит:с.566-573.-Прил. - В оформлении переплета использован фрагмент картины Ж.О.Д.Энгра "Парадный портрет императора Наполеона I". - ISBN 5-8297-0018-2.
8. Социология и психология управления : Учебное пособие для студентов вузов / Аксененко Юрий Николаевич [и др.] ; Под общ.ред. С.Н.Епифанцева; Рец. Р.Г.Яновский, Н.Г.Скворцов. - Ростов н/Д : Феникс, 2001. - 512с. : табл.,схем. - (Учебники и учебные пособия)
9. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности: учеб. Пособие /Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – СПб.: Речь, 2003. – 448 с.
10. Пригожин А.Н. Современная социология организации. Учебник. – М., 1995. – 296 с.
11. Радугин А.А., Радугин К.А. Введение в менеджмент: социология организаций и управления. – Воронеж, 1995. – 195 с.
- 12.Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Психология управления. – Ростов-на-Дону: Феникс, 1997

## Вопросы к зачёту

1. Объективные предпосылки возникновения социологии управления.
2. Объект, предмет, задачи и функции социологии управления.
3. Социальные механизмы регулирования общественных отношений.
4. Управление особый вид организационной деятельности в обществе.
  5. Особенности и типология управленческих отношений.
  6. Разновидности организационных отношений.
7. Власть как свойство личности и как межличностное отношение.
8. Власть как свойство социальной системы.
9. Государство как субъект социального управления.
10. Объективный характер и содержание государственного интереса.
11. Социально-психологическая структура личности в управлении.
12. Личностный потенциал и уровень притязаний личности.
13. Характеристика управленческих способностей.
  14. Социальная роль и ролевое поведение личности в организации.
  15. Роль руководителя. Разновидности роли руководителя.
16. Понятие и природа лидерства.
17. Теории лидерства.
18. Роли лидера в управленческой деятельности.
19. Исполнительская деятельность. Типы сотрудников.
20. Трудовое поведение и мотивация.
21. Группы в социальных организациях.
22. Формирование и развитие социальных групп в организации.
23. Коллектив как особое качество группы.
24. Особенности взаимодействия людей в коллективе.
25. Социально-психологические методы управления.
26. Социальные технологии в управлении.
27. Общение как взаимодействие и восприятие друг друга.
28. Этапы, приемы и механизмы общения.
29. Манипуляция как определенный способ воздействия на человека.
30. Типы манипулятивных систем. Виды манипулирования.
31. Понятие внешней и внутренней социальной среды управления.
32. Связи и стратегии организаций во взаимодействии с внешней средой.
33. Способы контроля в управлении организациями.

#### 34. Организационная культура предприятия, ее структура.

##### **Задание на коллоквиум «Социальные отношения в управлении»**

1. Покажите необходимость и целесообразность выделения социологии управления в качестве самостоятельной научной дисциплины.
2. Дайте определение науки «Социология управления», охарактеризуйте ее объект и предмет.
3. Каковы основные проблемы, направления, задачи и функции социологии управления.
4. Покажите место социологии управления среди социальных и управленческих дисциплин.
5. Какие методы исследований применяются в социологии управления.
6. В чем заключается специфика социологического подхода к анализу общественных явлений и процессов?
7. Дайте определение понятиям: потребность, интерес, социальная связь, социальные отношения, социальная роль, социальный статус.
8. Почему в обществе возникает объективная необходимость в управленческой деятельности?
9. Что представляет собой управленческая деятельность?
10. В чем состоит социальная сущность управления?
11. Каковы особенности осуществления управленческого взаимодействия?
12. Какие виды социальных отношений существуют в управлении?
13. В чем состоит основное управленческое отношение?
14. Охарактеризуйте модели управления: субординацию, координацию.
15. Опишите различные варианты взаимосвязи между руководителем и подчиненным.

##### **Задание на коллоквиум «Субъекты и объекты социальных отношений в управлении»**

1. Что такое личность?
2. Чем определяется структура личности?
3. Что такое личностный потенциал работника? Какова его структура?
4. Какие факторы влияют на уровень притязаний личности?
5. Дайте характеристику управленческим способностям личности.
6. Что такое «социальная роль»?

7. Какие факторы влияют на усвоение и выполнение социальной роли?
8. Каковы основные задачи ролевой модели руководства?
9. Из каких процессов складывается поведенческая реализация управленческой роли?
10. Охарактеризуйте разновидности роли руководителя в организации.
11. Опишите общее и различия в понятиях руководство и лидерство.
12. Дайте определение понятию «лидерство»?
13. В силу каких причин человек становится лидером?
14. Какие роли в коллективе выполняет лидер? Какие качества личности могут помочь в этом?
15. Опишите известную вам типологию лидерства.
16. Каково значение групповых процессов в организации?
17. Дайте определение социальной группы.
18. В чем состоят особенности групповой деятельности?
19. Что такое «ингруппы» и «аутгруппы»?
20. Опишите процесс развития группы в организации?

## **Методические рекомендации для преподавателей по дисциплине «Социология управления»**

### **1 Методические рекомендации по проведению практикума по «Социологии управления»**

Характерной чертой развития современного общества является постоянно возрастающий интерес к человеческой индивидуальности. Люди хотят знать свои возможности и ограничения, их внимание привлекают как особенности собственной личности, так и закономерные проявления внутреннего мира окружающих. В настоящее время тестирование достаточно широко используется в различных сферах общественной практики. Это обстоятельство хорошо отражает отчетливо обозначившуюся тенденцию признания ведущей роли человека в любых системах деятельности, что особенно актуально для деятельности руководителя.

Эмоциональные и личностные особенности определяют успех или неуспех субъекта в конкретных жизненных ситуациях. Тесты и иные психологические процедуры позволяют быстро и довольно точно определить, какими именно качествами обладает данный человек. Главная задача психологических тестов состоит в измерении различий между людьми или между реакциями одного человека в разных условиях.

Практикум по Социологии управления дополняет лекционный курс. Практические задания и тесты практикума предназначены для закрепления и более глубокого изучения определенных аспектов лекционного материала на практике. Практикум отражает практическую прикладную направленность данной науки, направленность на непосредственное изучение социальных отношений управленческой деятельности.

Цель практикума – формирование и закрепление навыков осуществления социально-психологической диагностики организаций и управленческих процессов в организации; организации и проведения исследований социальных отношений в управлении. Предлагаемое пособие охватывает практически все перечисленные выше задачи, умение решать которые необходимо современному руководителю и специалисту для успешной деятельности.

При подготовке пособия обобщен опыт практикумов, предложенных в различных учебных пособиях по социологии управления (Удальцовой М.В., Ромашовой О.В., Галкиной Т.П., Столяренко Л.Д. и др.). Пособие включает в себя 8 занятий, каждое из которых содержит: вводные замечания, цель занятия, порядок работы, тексты тестов и опросников и т.д., а также список терминов и библиографический список. В практикум вошли методики диагностики «Я-концепции» студентов, изучения профессионально–значимых качеств руководителя, знакомство с методикой индивидуального воздействия на руководителя на сотрудников. Ряд занятий посвящен особенностям групповой динамики в коллективе: групповой мотивации, распределением групповых ролей, уровня социального развития группы, обеспечения привлекательности работы в организации.

Практикум соответствует требованиям Государственного образовательного стандарта для специальности «Государственное и муниципальное управление» (080504). В целом практикум ориентирован на формирование у студентов умений и навыков социально-психологической работы руководителя.

## **2 Методические указания по проведению деловой игры «Групповая динамика»**

Деловая игра «Групповая динамика»

Цели игры:

1. Обучение навыка анализа поведения группы, оценивания процессов групповой динамики.
2. Формирование навыков работы в группе, добиться реального участия в работе всех членов группы и согласия между ними.
3. Обучение применению метода наблюдения в работе менеджера.

Роли участников игры: члены группы и наблюдатели за работой групп.

Ход игры:

1. Перед началом игры участники знакомятся с теоретическим материалом о процессах групповой динамики.

2. С помощью жеребьевки выбирают шесть участников группы.
3. Остальные участники игры выполняют роль наблюдателей. Наблюдатели в свою очередь делятся на небольшие подгруппы, каждая из которых получает собственное задание для наблюдения. Каждая подгруппа выбирает секретаря, который фиксирует происходящее в группе.
4. По истечении 30 минут участники и наблюдатели сообщают о том, что они наблюдали и испытали. Они пытаются раскрыть значение слов, а также различных жестов, разговоров, молчания, вставания с места, закрывания или открывания окон, шуток, предложений темы, правил, исполнения какой-либо роли и т. д.
5. В конце игры проводится совещание по подведению итогов. Каждая подгруппа и группа участников группы сообщают о результатах своих наблюдений.

#### Задания для участников

Ваша маленькая группа была создана путем жеребьевки. Собрание продлится 30 минут. Вам даются следующие задания:

Проанализируйте, что происходит в вашей группе здесь и сейчас. Обменяйтесь мнениями устно. С самого начала участники совершенно равноправны. Группа не должна интересоваться тем, что не относится к ее задаче (быть в группе здесь и сейчас), участникам предлагается высказать, что они думают или чувствуют в действительности по отношению к совместно переживаемой ситуации. Наблюдателям дается другое задание, и они не участвуют в вашей группе.

Остальная часть группы должна встать вокруг участников данного упражнения и выполнять следующие задания.

#### Задания для наблюдателей

Понаблюдайте за тем, что происходит в этой маленькой группе, составленной путем жеребьевки. Возможно, вам придется сделать кое-какие записи, чтобы сохранить в памяти свои наблюдения. Не вступайте в обсуждение, которое ведет группа, даже если члены ее попросят вас об этом. Сеанс продлится 45 минут.

Очень важно, чтобы вы попытались понять то, что «переживает» эта группа, а не только логическое «содержание» произносимых слов. Вы задаете себе вопрос, на который вам могут предложить ответить в любую минуту: «Что сейчас переживает группа, как она реагирует на внутреннюю (отношения между членами группы) и внешнюю (на то, что не является частью группы) ситуацию?»

#### Литература:

1. Кравченко А.И., Тюрина И.О. Социология управления: фундаментальный курс. Учеб. пособие для студентов вузов. – 2-е изд. М.: Академический Проект, 2005. – 1136 с.

2. Тихонов А.В., Шилова В.А., Социология управления: стратегия, процедуры и результаты исследований.: Учеб.пособие. – М.: «Канон», РООИ «Реабилитация» 2010. – 607 с.
3. Зборовский Г.Е., Костина Н.Б. Социология управления. Учебное пособие для вузов . – М.: Гардарики, 2008. – 272 с.
4. Донцов А.И. О понятии «группа» в социальной психологии /Социальная психология: Хрестоматия: Учеб.пособие для студентов вузов /Сост. Е.П. Белинская, О.А.Тихомандрицкая. – М.: Аспект Пресс, 2000. - С.175 -181
5. Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Руководство малой группой /Социальная психология: Хрестоматия: Учеб.пособие для студентов вузов /Сост. Е.П. Белинская, О.А.Тихомандрицкая. – М.: Аспект Пресс, 2000. – С. 274 -288

## ТЕЗАУРУС

Информация социальная – совокупность сведений, объективно необходимых для устойчивого функционирования социального организма. Информация социальная является комплексом знаний о состоянии и взаимодействии различных институтов общества, о связи реальной деятельности людей с развитием их сознания и обратном воздействии обществ, сознания на общественную практику.

Информация управленческая – сообщения (данные), необходимые для выработки прогноза, принятия управленческого решения, осуществления процесса управления.

Манипулирование – скрытое управление сознанием и поведением людей в целях принуждения их действовать или бездействовать вопреки собственным интересам

Метод – 1. Сознательно и последовательно применяемый способ достижения цели. 2. Способ познания, исследования явлений природы и обществ. жизни с целью построения и обоснования системы знания.

Методы социального прогнозирования – основаны на трех взаимосвязанных способах получения информации о будущем. Во-первых, это экстраполяция в будущее наблюдаемых тенденций, закономерности, развития которых в прошлом и настоящем достаточно хорошо известны (в предположении, что и на определенную перспективу эти тенденции сохранятся без существенных изменений). Во-вторых, это оценка возможного или желательного в будущем состояния того или иного явления (прежде всего экспертной оценки). В-третьих, это моделирование прогнозируемых явлений (понимая в данном случае под моделью всякое условное, упрощенное для удобства исследования, схематическое представление об объекте прогноза – упорядоченную совокупность показателей, сценарий возможного или желательного развития событий и т.д. вплоть до строго формализованных математических моделей–уравнений). Все три способа выделяются условно, ибо образуют органическое единство: любая экстраполяция, логическая или статистическая, представляет собой, по сути дела, прогнозную оценку и разновидность прогнозных моделей. Любая прогнозная оценка – это, прежде всего экстраполяция в том или ином модельном представлении, любая прогнозная модель включает в себе экстраполяцию и оценку.

Методы социального управления – комплекс методов целенаправленного воздействия на: 1) отдельных работников; 2) отдельную группу; 3) целый коллектив. На каждом из этих трех уровней управление сталкивается со специфическими проблемами, а значит, и вырабатывает соответствующие методы; часть их применима в каждом из трех случаев, применение др. ограничено к.-л. одним из них. По отношению к отдельному работнику предприятия можно выделить воздействие на поведение ин-дивида: а) прямое (приказ, задание); б) через мотивы и потребности (стимулирование); в) через систему ценностей (воспитание, образование и т. д.); г) через окружающую соц. среду (изменение условий труда, статуса в административной и неформальной организации и пр.).

Модель – копия, образец, макет, схема какого–либо предмета, явления или процесса в природе и обществе, изучаемые как их аналог.

Мотивация – процесс активизации работников в совместной деятельности или стремление к достижению целей на основе моральных и материальных стимулов; процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личностных целей и целей организации.

Нововведение (инновация) (от поздне лат. *innovatio*) – изменение, развитие способов и результатов деятельности людей. Сущность нововведений составляет инновационная деятельность, а содержание – комплексный процесс создания, распространения и использования нового практич. средства (новшества) для удовлетворения человеческих потребностей, меняющихся под воздействием развития общества. Одновременно это есть процесс сопряженных с данным новшеством изменений в той социальной и вещественной среде, в которой совершается его жизненный цикл. В зависимости от предметного содержания нововведения различают технические (продуктивные, технологические) и социальные (экономические, организационные, культурные), а по уровню новизны и характеру осуществляемых изменений – радикальные и совершенствующие. На практике большинство нововведений включают разнообразные компоненты, комплексный характер имеет и их эффективность.

Организация – совокупность людей, объединенных для достижения какой–либо цели на основе разделения труда, их обязанностей, взаимоотношений и упорядоченной структуры;

упорядоченная во времени и пространстве деятельность субъекта управления по реализации спланированных мероприятий с учетом имеющихся сил и средств.

План – намеченная на определенный период работа с указанием ее целей, содержания, объема, методов последовательности и сроков выполнения.

Планирование – функция управления, включающая в себя разработку плана на основе достоверной информации, а также процесс реализации намеченных мероприятий и контроль за их выполнением.

Планирование социальное – научно обоснованное определение целей, показателей, заданий (сроков, темпов, пропорций) развития соц. процессов и основных средств их претворения в жизнь. Объектами П.с. выступают: об-во в целом; каждая из сфер обществ, жизни; соц. процессы, происходящие в различн. сферах общества как в территориальном (республика, область, район, город, село), так и в функциональном разрезе (в сфере просвещения, культуры, бытового обслуживания и т. д.). П.с. предполагает определение цели, ее количественную и качественную характеристики применительно к каждому объекту планового воздействия.

Прогноз – научное заключение о предстоящем развитии или исходе событий, явлений на основании специального исследования.

Прогнозирование – исследования на основе научных методик, преимущественно с количественными оценками и с указанием определенных сроков изменения объекта управления в будущем.

Система социальная – структурный элемент социальной реальности, определенное целостное образование, основными элементами которого являются люди, их связи и взаимодействия. Система – это предмет, явление или процесс, состоящий из качественно определенной совокупности элементов, находящихся во взаимных связях и отношениях и образующих единое целое, способное во взаимодействии с внешними условиями своего существования изменять свою структуру. Существенными чертами любой системы являются целостность и интеграция. Целостность фиксирует объективную форму существования явлений, т. е. существование как целого, интеграция – процесс и механизм объединения частей. Целое всегда больше суммы входящих в него частей. Это означает,

что каждое целое обладает новыми качествами, которые механически несводимы к сумме его элементов, обнаруживают некий «интегральный эффект». Эти новые качества, присущие явлению как целому, обычно обозначаются как системные или интегральные. Специфика социальной системы состоит в том, что она складывается на базе той или иной социальной общности (соц. группа, соц. организация и т. д.), а ее элементами являются люди, чье поведение детерминировано определенными социальными позициями (статусами), которые они занимают, и конкретными социальными функциями (ролями), которые они выполняют, социальными нормами и ценностями, принятыми в данной социальной системе, а также их различными индивидуальными качествами (соц. качества личности, мотивы, ценностные ориентации, интересы и т. д.).

Социальное предвидение представляет собой форму отражения действительности, направленную на определение общественных явлений, относящихся к будущему или неизвестных в данный момент, но поддающихся выявлению и использованию в теории и практике управления

Социальное проектирование – это специфическая деятельность, связанная с научно обоснованным определением вариантов развития социальных процессов и явлений и с целенаправленным коренным изменением конкретных социальных институтов.

Социальная роль – совокупность требований, предъявляемых обществом к лицам, занимающим определенные социальные позиции.

Социальный статус – соотносительное положение (позиция) индивида или группы в общественной структуре.

Социальная технология – это совокупность последовательных операций, процедур целенаправленного воздействия и реализации ранее намеченных планов, программ, проектов и получения оптимального социального результата.

Социальное управление в широком смысле слова – это управление любыми социальными процессами в отличие от управления в биологических и технических системах; в узком смысле – управление процессами и явлениями социальной сферы общественной жизни, которое осуществляется путем воздействия на условия жизни людей и их ценностные ориентации.

Социальное управление – сознательное, целенаправленное воздействие на социальную систему в целом или ее отдельные элементы на основе использования присущих системе объективных закономерностей и тенденций. Социальное управление имеет своей целью упорядочение организации системы, достижение оптимального функционирования и развития, осуществление поставленной цели.

Программа – предписание, план намеченных работ с изложением основных целей и задач деятельности на определенный период.

Процедура – нормативно или опытным путем установленный порядок действий при решении какой-либо задачи или проблемы.

Регулирование – внесение в управленческий процесс поправок с учетом изменения объекта управления и воздействий внешней среды; управленческий процесс преодоления узких мест, а также выделение, направление и распределение ресурсов, сил и средств на решение стоящих задач.

Роль в управлении – мера влияния, значение, степень участия субъектов и объектов в процессах и функциях управления.

Руководство – направление деятельности организации посредством личного влияния (авторитета) руководителя и социальных коммуникаций в соответствии с поставленными целями и решаемыми задачами.

Технология – совокупность методов, форм и средств, определяющих способ изменения состояния, свойств и формы предмета деятельности.

Технология выработки и принятия управленческого решения – это целенаправленный, взаимоувязанный, упорядоченный набор методов и приемов деятельности субъекта социального управления по выбору управленческих альтернатив.

Функция – обязанность, вид или круг деятельности, назначение, роль, а также зависимая переменная величина, изменяющаяся по мере изменения другой величины, называемой аргументом.

Поисковое социальное прогнозирование – это определение возможных состояний объекта управления в будущем на основе тенденций его развития в прошлом и настоящем.

Управление социальными процессами представляет собой четкую последовательность действий органов управления по сбору и анализу исходной социально–психологической информации о состоянии социального объекта, построению идеальной модели исследуемого процесса, сравнению параметров идеальной и реальной модели, формированию выводов и рекомендаций по коррекции управленческих воздействий на: окружающую служебно–бытовую и социальную среду, условия функционирования социального объекта, сам социальный объект в интересах развития (формирования) мотивационно–волевой сферы пограничников, их профессиональных и личностных качеств, регулирования межличностных отношений и упрочения внутриколлективных отношений.

Эксперимент (от лат. *experimentum* – проба, опыт) – форма познания объективной действительности в науке, при котором явления изучают при помощи целесообразно выбранных или искусственно созданных контролируемых условий, обеспечивающих протекание в чистом виде и точное измерение тех процессов, наблюдение за которыми необходимо для установления закономерных связей между явлениями

Эксперимент в социологии – метод сбора и анализа эмпирических данных, направленный на проверку гипотез относительно причинных связей между явлениями. Обычно (в реальном эксперименте) эта проверка производится путем вмешательства экспериментатора в естественный ход событий: он создает или изыскивает определенную ситуацию, приводит в действие гипотетическую причину и наблюдает за изменениями в ситуации, фиксирует их соответствие или несоответствие предположениям.

Эксперимент естественный – разновидность эксперимента, в котором вмешательство исследователя в естественный ход событий сведено к минимуму. Исследователь разыскивает подходящую ситуацию, где экспериментальный фактор находился бы в максимальной изоляции от др. факторов, и наблюдает за развитием событий, фиксируя (насколько это возможно) их основные характеристики до и после вступления в действие изучаемого фактора. Для более надежных выводов относительно роли последних необходимо провести повторные исследования.

Эксперимент лабораторный – разновидность эксперимента, в котором экспериментальный фактор введен в действие в созданной исследователем ситуации. Этим резко повышается внутренняя валидность эксперимента – элиминируются случайные факторы, увеличиваются возможности более точной фиксации переменных, вся ситуация становится более управляемой и повторяемой. Но наряду с этими преимуществами возникают и многие недостатки: искусственно созданная ситуация оказывается часто слишком далекой от реальной соц. ситуации. Испытуемые знают, что они участвуют в эксперименте, что их реакции фиксируются и что одни из реакций «правильнее», чем другие;

существенное воздействие на поведение испытуемых оказывает поведение экспериментатора и т. д.

Эксперимент полевой – разновидность эксперимента, в котором воздействие экспериментального фактора происходит в реальной соц. ситуации. По степени активности исследователя (что во многом означает и степень близости к естественным условиям) среди полевого эксперимента выделяются естественные эксперименты (исследователь принимает позицию наблюдателя, не вмешивается в ход событий) и активно направленные эксперименты (исследователь вводит в действие экспериментальный фактор). Для достижения большей естественности в последнем виде Э.п. стараются, чтобы испытуемые не знали о проводимом эксперименте, маскируют ввод экспериментального фактора и наблюдение за зависимой и неэкспериментальными переменными.

