

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение**  
**высшего профессионального образования**  
**«Томский государственный педагогический университет»**  
**(ТГПУ)**



**УТВЕРЖДАЮ**

**Декан факультета психологии,**  
**связей с общественностью, рекламы**

**Е.В. Гребенникова**

*Е.В. Гребенникова*  
**сентябрь** 2013 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

**Б.3.В.12 СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ**

Трудоемкость (в зачетных единицах) - 3

Направление подготовки: 031600.62 Реклама и связи с общественностью

Профиль подготовки: Реклама и связи с общественностью в коммерческой сфере

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

## 1. Цели и задачи изучения дисциплины

**Цель дисциплины:** формирование у студентов представления об основных категориях социологии управления.

**Задачи дисциплины:**

- развитие навыков применения социологического инструментария для анализа социально-управленческих процессов, связанных с управленческой деятельностью;
- изучение социальных проблем, возникающих в процессе осуществления управления;
- получение представлений о принятии управленческих решений на основе социологических знаний.

## 2. Место учебной дисциплины в структуре основной образовательной программы

Дисциплина «Социология управления» (Б.3.В.12) является важным компонентом вариативной составляющей профессионального цикла в структуре профессиональной подготовки бакалавра по направлению подготовки «Реклама и связи с общественностью». Базовыми для данной дисциплины являются такие дисциплины как «Философия» (Б.1.02), «Социология» (Б.1.07).

Предпосылками успешного овладения дисциплиной «Социология управления» (Б.3.В.12) является предваряющее этот курс изучение таких дисциплин как «Основы теории коммуникации» (Б.3.01), «Социология массовой коммуникации» (Б.3.02), «Психология массовых коммуникаций» (Б.3.03), «Основы менеджмента» (Б.3.06), «Основы маркетинга» (Б.3.08).

При анализе целей и содержания психологических дисциплин в курсе социологии управления осуществляется дополнительная систематизация социально-психологических и маркетинговых знаний студентов, осознание их базовых содержаний разных уровней. Овладение основами социологии управления в сфере рекламы и PR предполагает и способствует профессиональному и личностному росту студентов.

Освоение дисциплины «Социология управления» и формирование навыков проведения социологических исследований и социологического подхода к управлению в профессиональной сфере будет выступать в качестве предпосылки овладения знаниями и способствовать усвоению содержания таких дисциплин профессионального цикла как «Организация работы отделов рекламы и связей с общественностью» (Б.3.07), «Основы интегрированных коммуникаций (рекламы и связей с общественностью)» (Б.3.05), «Маркетинговые исследования и ситуационный анализ» (Б.3.09). Изучение «Социологии управления» поможет в освоении таких дисциплин вариативной части профессионального цикла как «Разработка и проведение рекламных и PR- кампаний» (Б.3.В.06), «Управление проектами в рекламе и PR» (Б.3.В.17).

## 3. Требования к уровню освоения программы

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

**знать:**

- основные направления социологии управления; специфику социального управления, его элементы и функции, особенности управленческих отношений и их разновидности, условия формирования власти и авторитета;
- иметь представление о специфике социально-управленческих отношений в обществе, о социальных механизмах формирования и управленческого регулирования социальных проблем;

принципы мотивации персонала и организацию коммуникаций с ним;

**уметь:**

- использовать полученные знания и навыки социологического анализа, специфику управленческой деятельности, а также распознавать факторы эффективной деятельности группы и организации в целом;
- применять полученные знания в практической деятельности по принятию управленческих решений;
- планировать и организовывать кампании по созданию, поддержанию и трансляции корпоративных культур; использовать методы социальной диагностики, анализа организационно-управленческих проблем.

Данная учебная дисциплина способствует формированию у обучающихся следующих компетенций:

**общекультурные компетенции (ОК):**

- готовностью к кооперации, работе с коллегами в коллективе (ОК-3);
- способностью находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях и нести за них ответственность (ОК-4);

**профессиональные компетенции (ПК):**

- способностью под контролем планировать и осуществлять коммуникационные кампании и мероприятия (ПК-3);
- обладать базовыми навыками общения, умением устанавливать, поддерживать и развивать межличностные отношения, деловые отношения с представителями различных государственных, финансовых, общественных структур, политических организаций, СМИ, информационными, рекламными, консалтинговыми агентствами (ПК-9);
- обладать пониманием основ менеджмента, и маркетинга (ПК-16);
- историю и основные теории менеджмента, владеть основными управленческими функциями (планирование, организация, координация, учет, контроль, принятие решений, лидерство, мотивация, адаптация) и методами их реализации, основами бизнес-процессов (ПК-17);
- способностью оперативно принимать решения, в том числе в кризисных ситуациях, способность к выработке нестандартных решений (ПК-18);
- способностью принимать участие в управлении и организации работы рекламных служб и служб по связям с общественностью фирмы и организации, продвижению товаров и услуг фирмы на рынок, оценивать эффективность рекламной деятельности и связей с общественностью (ПК-19);
- навыками по организации и оперативному планированию своей деятельности и деятельности фирмы и организации (ПК-20);
- навыками организационно-управленческой работы с малыми коллективами (ПК-21);
- способностью участвовать в формировании эффективных внутренних коммуникаций, нацеленных на создание и поддержание благоприятного психологического климата в коллективе, мотивацию сотрудников на активную деятельность и развитие организации; осуществлением работы по повышению квалификации и общего культурного и профессионального уровня сотрудников (ПК-22).

#### 4. Общая трудоемкость дисциплины - 3 зачетных единиц

(108 часов) и виды учебной работы

Вид учебной работы	Трудоемкость (в соответствии с учебным планом)	Распределение по семестрам (в соответствии с учебным планом)
	Всего 108 часа	5 семестр
Аудиторные занятия	76	76
Лекции	19	19
Практические занятия /семинары	57	57
Лабораторные работы	-	-
Занятия в интерактивной форме	16	16
Самостоятельная работа	32	32
Курсовой проект (работа)	-	-
Реферат	+	+
Расчётно-графические работы	-	-
Формы текущего контроля	промежуточное тестирование по отдельным разделам дисциплины; подготовка научных сообщений; контрольные работы; коллоквиумы; подготовка групповых и индивидуальных проектов.	промежуточное тестирование по отдельным разделам дисциплины; подготовка научных сообщений; контрольные работы; коллоквиумы; подготовка групповых и индивидуальных проектов.
Формы промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом	зачет	зачет

#### 5. Содержание программы учебной дисциплины

##### 5.1. Содержание учебной дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (темы)	Аудиторные часы					Сам. работа (час)
		Всего, час/зач.ед	Лекции	Практические (семинары)	Лабораторные	В т.ч. интерактивные формы обучения, час/%	
1.	Понятия и парадигмы социологии управления	12	4	8	-	2	4
2.	Социальная организация и групповая динамика	8	2	6	-	2	4
3.	Организационная культура: понятие,	10	2	8	-	2	4

	характеристики, типология						
4.	Организационное развитие и групповая работа	10	2	8	-	2	4
5.	Построение эффективных групп и команд	11	3	8	-	2	4
6.	Конфликт как условие существования и ресурс производственной организации	8	2	6	-	2	4
7.	Социальные проблемы управления в современном российском обществе	8	2	6	-	2	4
8.	Наёмная работа и управление в условиях постсовременности	9	2	7	-	2	4
	<b>Итого</b>	<b>76/2,1</b>	<b>19</b>	<b>57</b>	<b>-</b>	<b>16/21,1</b>	<b>32</b>

## **5.2. Содержание разделов дисциплины**

### **Раздел 1. Понятия и парадигмы социологии управления**

Три функции социологии управления: рефлексивная, когнитивная и манипулятивная. Социология управления как условие ориентации в отношении организации работы в современном обществе. Социология управления в системе наук об управлении. Парадигмы социологии управления и научные школы. Управленческо-психологистская парадигма: научное управление и демократический гуманизм. Дюркгеймианско-системная парадигма: школа человеческих отношений и системный подход в анализе организаций. Интеракционистская парадигма: анализ профессий, анализ организаций, этнометодология. Веберинская парадигма: анализ бюрократических систем, школа ориентаций в отношении работы. Марксистская парадигма: психологический марксизм, структурный марксизм. Постмодернистская парадигма: анализ дискурса и постсовременных организаций.

### **Раздел 2. Социальная организация и групповая динамика**

История термина «группа». Группа как основа социальной организации. Виды групп: условные и реальные; постоянные и временные; большие и малые.

Понятие групповой динамики. Исследования групповой динамики К. Левиным. Характеристики групповой динамики: цели группы, нормы группы, структура группы и проблемы лидерства. Типы поведения в группах: целевые и поддерживающие роли. Классификации групповых ролей Р. Шиндлера и М.Белибина. Факторы, влияющие на групповую динамику.

### **Раздел 3. Организационная культура: понятие, характеристики, типология**

Понятие культуры и ее характеристики. Определение культуры Ф. Кробером и Ф. Клуххоном. Влияние культуры на поведение: ценности, отношение, поведение. Характеристики культуры согласно Ф. Харрису. Организационная культура. Компоненты организационной культуры: убеждения, ценности, нормы, поведение, психологический климат. Типология организационной культуры (типология Г. Ховштедта, типология Т.Е. Дейла и А.А. Кеннеди, типология Р. Акоффа, типология М. Бурке, типология С. Ханди, типология Ф. Клуххона и Ф.Л. Штротбека).

### **Раздел 4. Организационное развитие и групповая работа**

Возникновение концепции «организационное развитие». Основные принципы и ценности, лежащие в основе организационного развития. Понятие и отличительные особенности организационного развития. Программа работ по организационному развитию. Организационное изменение. Модели организационных изменений. Интервенции организационного развития. Классификация интервенций организационного развития. Совместная деятельность и групповая работа. Классификация методов групповой работы в организационном развитии. Значение и роль групповой работы в организационном развитии.

### **Раздел 5. Построение эффективных групп и команд**

Роль командной работы в организации. Понятие команды. Типы команд: кросс-функциональные и интактные команды, совещательная, производственная, проектная и группа действий. Квазикоанды: рабочая группа, псевдокоманда и потенциальная команда. Определение потребности в командной работе. Формирование команды: определение миссии, цели, задач, командной роли и руководства. Исследование эффективности групп и команд.

### **Раздел 6. Конфликт как условие существования и ресурс производственной организации**

Понятие и структура производственного конфликта: конфликт и сотрудничество как формы организационного взаимодействия; подходы к пониманию конфликта: унитаристская, плюралистическая и радикальная перспективы. Оборонительные и адаптивные стратегии при реализации конфликтного поведения: аккомодация, на основе субъективных ценностей и опыта; инструментальная стратегия как реакция на рутину; мягкие формы сопротивления работников; манипулирование правилами. Конфликт в сервисных профессиях: ролевое дистанцирование и ролевое поглощение.

Организованные формы конфликтного поведения: причины, возможности и формы мобилизации работников. Управление производственным конфликтом: институционализация конфликта; стратегии адаптации менеджмента; стратегии контроля в отношении наёмных работников.

### **Раздел 7. Социальные проблемы управления в современном российском обществе**

Способы урегулирования конфликтов между работодателями и коллективами работников по поводу владения собственностью предприятия. Оплата труда на предприятиях различных форм собственности: проблема социальной справедливости. Проблема деформации рынка труда в современном российском

обществе: истоки возникновения и возможности решения. Бюрократизация государственного управления и проблема отчуждения населения от принятия стратегически важных решений. Манипулирование общественным мнением. Коррупция и взяточничество в системе государственного управления: истоки, современное состояние, перспективы борьбы. Проблема недоверия институтам государственной власти и управления.

## **Раздел 8. Наёмная работа и управление в условиях постсовременности**

Направления трансформации производственных систем постсовременных обществ. Международный рынок труда и глобализация. Информационные технологии и их влияние на производственную сферу: «обладатели дефицитных ресурсов» и «пролетарии с университетским образованием», «сборочные площадки» и «третья Италия». Условия обеспечения гибкости современных организаций. Кейс из системы университетского образования: Университет Финикса (Аризона) как пример коммерческого вуза. Новые явления в организации работы и структурировании рабочих заданий. «Тойодаизм», рабочие команды, тотальный контроль качества, «управление персоналом» (HR – менеджмент).

### **5.3. Лабораторный практикум: не предусмотрен.**

## **6. Учебно-методическое обеспечение дисциплины**

### **6.1. Основная литература:**

1. Граждан, В.Д. Социология управления / В. Д. Граждан. Юрайт, 2012. - 604 с. (ЭБС «Лань»).
2. Самыгин, С. И. Социология и психология управления: учебное пособие для вузов / С. И. Самыгин, Г. И. Колесникова, С. Н. Епифанцев. - Москва: КНОРУС, 2012. – 253 с.
3. Фененко, Ю.В. Социология управления: учебник / Ю.В. Фененко. ЮНИТИ-ДАНА, 2011. – 214 с. (ЭБС Книгафонд).

### **6.2. Дополнительная литература:**

1. Лясников, Н. В. Экономика и социология труда: учебное пособие для вузов: для бакалавров/ Н. В. Лясников, М. Н. Дудин, Ю. В. Лясникова; Институт международных социально-гуманитарных связей. – М.: КНОРУС, 2012.
2. Ильин, Г. Л. Социология и психология управления: учебное пособие для вузов / Г. Л. Ильин.-3-е изд., стереотип. - М.: Академия, 2010.-189 с.
3. Пряжников, Н. С. Психология труда: учебное пособие для вузов/ Н.С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова. - 5-е изд., стереотип. - М.: Академия, 2009. – 476 с.
4. Тощенко, Ж.Г. Социология труда. ЮНИТИ-ДАНА, 2012.- 423 с. (ЭБС Книгафонд).
5. Дроздецкая, И. А. Управление социальными системами: учебно-методическое пособие / И. А. Дроздецкая; МОиН РФ, ГОУ ВПО ТГПУ.
6. Рыкун, А.Ю. Региональная система высшего образования и рынок труда / А.Ю. Рыкун, [и др]. Томск: Изд-во Том. ун-та, 2005. - 166 с.
7. Шкаратан, О.И. Социология неравенства. Теория и реальность Изд. Дом ВШЭ, 2012. - 523 с. (ЭБС Книгафонд).

### **6.3. Средства обеспечения освоения дисциплины**

Сетевые ресурсы:

1. Федеральный образовательный портал (режим доступа: <http://www.ecsocman.edu.ru/>).
2. Сайт Независимого института социальной политики (режим доступа: <http://www.socpol.ru>).
3. Сайт Института современного общества (режим доступа: <http://www.riocenter.ru>).
4. Сайт журнала «Регион: экономика и социология» (режим доступа: <http://www.region.socionet.ru/gournal.htm>).
5. Сайт «Корпоративный менеджмент» (режим доступа: <http://www.cfin.ru>).
6. Сайт «Менеджмент и маркетинг в бизнесе» (режим доступа: <http://www.aup.ru>).
7. Сайт «"Территориальное управление: государственное, региональное, муниципальное» (режим доступа: <http://www.vasilieva.narod.ru>).
8. Электронная библиотека HR-специалистов (режим доступа: <http://www.hrm.ru>).
9. Портал «Библиотека менеджмента» (режим доступа: <http://www.management.aanet.ru>).

#### 6.4. Материально-техническое обеспечение дисциплины

№ п/п	Наименование раздела (темы) учебной дисциплины	Наименование материалов обучения, пакетов программного обеспечения	Наименование технических и аудиовизуальных средств, используемых с целью демонстрации материалов
1.	Понятия и парадигмы социологии управления	Программа презентации Power Point. Электронные учебники. Научно-популярные информационные ресурсы.	Учебная аудитория, оборудованная мультимедийным комплексом
2.	Социальная организация и групповая динамика	Программа презентации Power Point. Электронные учебники. Научно-популярные информационные ресурсы. Словари и онлайн-версии периодической литературы.	Учебная аудитория, оборудованная мультимедийным комплексом
3.	Организационная культура: понятие, характеристики, типология	Программа презентации Power Point. Электронные учебники. Научно-популярные информационные ресурсы. Словари и онлайн-версии периодической литературы	Учебная аудитория, оборудованная мультимедийным комплексом
4.	Организационное развитие и групповая работа	Программа презентации Power Point. Электронные учебники. Научно-популярные информационные ресурсы. Онлайн-версии	Учебная аудитория, оборудованная мультимедийным комплексом

		периодической литературы. Интернетфильмы.	
5.	Построение эффективных групп и команд	Программа презентации Power Point. Электронные учебники. Научно-популярные информационные ресурсы. Словари и онлайн-версии периодической литературы. Интернетфильмы.	Учебная аудитория, оборудованная мультимедийным комплексом
6.	Конфликт как условие существования и ресурс производственной организации	Программа презентации Power Point. Электронные учебники. Научно-популярные информационные ресурсы. Интернетфильмы.	Учебная аудитория, оборудованная мультимедийным комплексом
7.	Социальные проблемы управления в современном российском обществе	Программа презентации Power Point. Электронные учебники. Научно-популярные информационные ресурсы. Словари и онлайн-версии периодической литературы.	Учебная аудитория, оборудованная мультимедийным комплексом
8.	Наёмная работа и управление в условиях постсовременности	Программа презентации Power Point. Электронные учебники. Научно-популярные информационные ресурсы. Словари и онлайн-версии периодической литературы.	Учебная аудитория, оборудованная мультимедийным комплексом

## **7. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины**

### **7.1. Методические рекомендации (материалы) преподавателю**

Изучение дисциплины должно дать развернутое представление о социальных условиях, функциях, мотивации и тенденциях трансформации управленческой деятельности, о методологических и научных основах её анализа и организации. Особенность изучаемой дисциплины состоит в приобретении необходимых исследовательских и организационных навыков в сфере менеджеральной и

административной деятельности. В этом контексте дисциплина также нацелена на подготовку специалистов, способных решать комплексные задачи организаций по управлению бизнес-процессами и административной деятельностью. Особое внимание следует уделить изучению практического опыта российских и зарубежных компаний и организаций в сфере обеспечения условий трудовой деятельности, её координации и контроля над нею.

На достижение данных целей направлен лекционный курс, семинарские и практические занятия, самостоятельная работа студентов.

При чтении курса лекций необходимо придерживаться следующих рекомендаций:

1. Изложение теоретического материала важно сочетать с анализом конкретных ситуаций (кейсами), представляющих примеры управленческой деятельности.
2. Учитывать развитие данной области, выявлять специфику применения современных управленческих решений.
3. Учитывая, что технологии организации труда, приемы менеджмента, рынок труда и трудовая мотивация в настоящее время динамично развиваются для лекционного материала необходимо использовать аналитические и мониторинговые материалы периодических изданий, таких как «Экономическая социология», «Менеджмент и кадры».

Семинар - один из основных видов учебных практических занятий, состоящий в обсуждении студентами предложенной заранее темы, а также сообщений, докладов, рефератов, выполненных ими по результатам учебных исследований. На семинаре студенты учатся выступать, дискутировать, обсуждать, аргументировать, убеждать, что важно не только для будущих специалистов в сфере управления, но и в медиасфере, области рекламы и PR. Планы семинарских занятий данной дисциплины ориентированы на закрепление и конкретизацию лекционного материала, обеспечение адекватных установок для самостоятельной работы. Программа предполагает проведение семинарских занятий в следующих формах:

- Диспуты, в ходе которых студенты обсуждают материал предварительно прочитанной лекции в свободной форме по перечню предложенных вопросов. Студенты приобретают навыки ведения дискуссии, аргументации выдвигаемых тезисов, анализе высказанных суждений. Диспут завершается обобщением основных позиций.
- Подготовка и презентация докладов. Студенты самостоятельно работают с первоисточниками, анализируют, проводят социологические и маркетинговые исследования и готовят доклады, которые обсуждаются в режиме «вопрос-ответ». Преподаватель делает анализ содержания и оценивает презентацию выполненных работ.
- Обсуждение темы. Тематика семинаров соответствует содержанию дисциплины. Вопросы для обсуждения и список рекомендуемой литературы предлагается студентам заранее. В ходе обсуждения происходит углубление знаний за счет проблемной постановки вопросов и обмена знаниями: нередко при подготовке к семинару обучающимся удается найти исключительно интересные и познавательные сюжеты, что расширяет кругозор всей группы. На занятии имеется возможность обсуждать вопросы, высказывать и доказывать свою позицию учиться оперировать необходимой в будущей работе терминологией.

Самостоятельная работа по дисциплине предполагает изучение литературных источников, выполнение индивидуальных домашних заданий (например «Разработка элементов организационной культуры», «Современные методы мотивирования персонала»), подготовку рефератов. Изучение дисциплины завершается сдачей зачёта (5 семестр).

## **7.2. Методические рекомендации для обучающихся**

Основными формами изучения данной дисциплины являются лекции и самостоятельная работа.

Семинарские занятия по дисциплине «Социология управления» предназначены для более полного усвоения закономерностей и особенностей процессов менеджмента и его организации, а также анализа эффективности управленческой деятельности.

К каждой теме семинарских занятий дается список обязательных вопросов, варианты ответов на которые должны быть подготовлены заранее. Подготовку к семинарскому занятию следует начинать с ознакомления с соответствующим разделом учебника и лекции. Во время чтения лекции необходимо составить краткий план-конспект будущего ответа на семинарском занятии, для чего целесообразно использовать специальную тетрадь для семинарских занятий. План ответа не должен представлять собой необработанную компиляцию учебной литературы; лучше, если он будет составлен в виде кратких, легко запоминающихся тезисов, которыми студент может пользоваться при ответе. Для того, чтобы ответ был четким, аргументированным, используйте материалы периодических изданий и интернет-сайты, необходимо отметить в плане-конспекте адрес источника информации, где эти статьи содержатся.

## **8. Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся**

### **8.1. Тематика рефератов (докладов, эссе)**

1. Управление как социальная технология.
2. Роль традиций и инноваций в формировании культуры организации.
3. Современные тенденции управления организацией.
4. Имидж руководителя как часть управленческого взаимодействия.
5. Коммуникативные роли и стили в организации.
6. Инновационные игры в управленческой практике.
7. Традиционность и современность в понимании роли бюрократии.
8. Условия адаптации сотрудника в организации.
9. Диагностика и предупреждение руководителем конфликтов в организации.
10. Партиципативный стиль как механизм эффективного регулирования взаимодействий руководитель – подчиненный.
11. Руководитель как источник формирования организационной культуры.
12. Проблема взяточничества в среде российских чиновников: социологические исследования начала XX века.
13. Современные подходы к социологическому исследованию феномена коррупции в системе государственного управления.
14. Коррупция в системе государственного управления: размышления социологов.
15. Практики манипулирования общественным мнением в государственном управлении.
16. Насилие как ресурс государственного принуждения: возможности и границы применения в демократическом обществе.
17. Развития социального партнерства как механизма регулирования социально-трудовых отношений.
18. Исследование элит в современном российском обществе: аналитический обзор.
19. Социальные сети в современном менеджменте: перспективы социологического исследования.
20. Практики борьбы с бедностью и нищетой в российском обществе: исторический очерк.
21. Государственные программы по борьбе с организованной преступностью: сравнительный анализ (опыт конкретных стран по выбору).

22. Существует ли российская модель управления/менеджмента?

### **8.2. Вопросы и задания для самостоятельной работы, в том числе групповой самостоятельной работы обучающихся**

1. Социология управления - определения, содержание и функции.
2. Социология управления как дисциплина и субдисциплинарная сфера знания.
3. Компетенции современного работника.
4. Homo Economicus как основание классической парадигмы социологии управления.
5. Научная организация труда (НОТ) в России и США.
6. Гуманистически ориентированные подходы в менеджменте: источники возникновения и методологический потенциал.
7. Командный подход в менеджменте и организации труда.
8. Двухфакторная теория мотивации Ф. Херцберга.
9. Возникновения и эволюция подхода «ориентации в отношении работы».
10. Паттерны управленческого карьерного роста в региональной России.
11. «Синдром менеджера» как дисфункция управленческой карьеры.
12. Формы и структуры имплицитного контракта.
13. Фрилансинг как постсовременная форма занятости.
14. Дискурсивные властные стратегии в управлении современной организацией.
15. Национальный фактор в конструировании корпоративной культуры.

### **8.3. Вопросы для самопроверки, диалогов, обсуждений, дискуссий, экспертиз**

1. Проанализировать примеры успешных команд, операционализировать их опыт.
2. Написать программу исследования корпоративной культуры конкретной региональной организации.
3. Провести тестирование корпоративной культуры с использованием теста Ф. Херцберга, написать заключение.
4. Разработать гайд для рекрутингового интервью соискателя с использованием подхода «ориентации в отношении работы».
5. Описать содержание имплицитного контракта менеджера среднего звена сетевого торгового предприятия.
6. Разработать программу исследования карьерного роста выпускника регионального вуза.
7. Проанализировать требования современных региональных работодателей к рекрутам, претендующим на карьеры «белых воротничков».
8. Проанализировать состояние регионального рынка труда в аспекте соотношения спроса и предложения.
9. Выделить элементы партисипативного подхода, используемые региональными работодателями.
10. Определить типичные квалификационные и психологически-мотивационные дефициты выпускников современных региональных вузов.

### **8.4. Примеры тестов**

Тестируемому необходимо выбрать только один вариант ответа на тестовое задание и маркировать его любым значком:

1. Согласно управленческо-психологической парадигме, важнейшим средством воздействия на работника является:

- А) похвала;
- Б) делегирование полномочий;
- В) заработная плата;
- Г) мнение коллег.

2. Концепция «экономического человека» является основанием:

- А) системного подхода;
- Б) школы человеческих отношений;
- В) научной организации труда;
- Г) марксистской парадигмы.

3. Согласно марксистской парадигме, отчуждение это:

- А) объективное состояние;
- Б) субъективное состояние;
- В) врожденное состояние;
- Г) трансцендентное состояние.

4. В рамках системного подхода организация уподоблена:

- А) организму;
- Б) строящемуся зданию;
- В) космосу;
- Г) хаосу.

5. В методике исследования мотивационных предпочтений Ф. Херцберга зарплата это:

- А) гигиенический фактор;
- Б) мотиватор;
- В) не рассматривается.

6. Примерная доля креативного класса, согласно определениям Р. Флориды в индустриально развитых странах составляет:

- А) половину населения;
- Б) треть населения;
- В) десятую часть населения;
- Г) сотую часть населения.

7. В рамках ресурсного подхода действие класса состоит в:

- А) выполнении общественно-значимого труда;
- Б) защите своих рент;
- В) различных формах художественного творчества;
- Г) накоплении социального капитала.

8. В России важнейшим условием приобретения ребёнком культурного капитала является:

- А) высшее образование матери;
- Б) высшее образование отца;
- В) высшее образование бабушки или дедушки;
- Г) посещение детского сада.

9. ИмPLICITный контракт фиксируется:

- А) в трудовом договоре;
- Б) в коллективном договоре;

- В) в заявлении о приёме на работу;
- Г) в сознании работника.

10. В рамках имплицитного контракта отношение высокостатусных сотрудников к технике и технологии:

- А) непосредственное;
- Б) опосредованное;
- В) латентное.

11. Согласно парадигме человеческих отношений, важнейшим средством воздействия на работника является:

- А) похвала;
- Б) делегирование полномочий;
- В) заработная плата;
- Г) мнение коллег.

12. Концепция «человека социального» является основанием:

- А) системного подхода;
- Б) школы человеческих отношений;
- В) научной организации труда;
- Г) марксистской парадигмы.

13. Согласно теории Т. Коно в условиях острой рыночной конкуренции оптимальный управленческий стиль это:

- А) новаторско-интуитивный стиль;
- Б) новаторско-аналитический стиль;
- В) консервативно-аналитический стиль;
- Г) консервативно-интуитивный стиль.

14. В рамках интеракционистского подхода карьера это:

- А) логически связанная последовательность всех этапов жизни индивида;
- Б) совокупность всех производственных достижений;
- В) последовательность должностных позиций;
- Г) последовательность стадий профессионального роста.

15. В методике исследования мотивационных предпочтений Ф. Херцберга статус это:

- А) гигиенический фактор;
- Б) мотиватор;
- В) ингибитор.

16. К числу важнейших показателей креативного региона, согласно индексам Р. Флориды в индустриально развитых странах относятся:

- А) доля населения с образованием не ниже бакалавриата;
- Б) развитая транспортная инфраструктура локуса;
- В) низкие ставки по ипотечному кредитованию;
- Г) высокий уровень толерантности населения.

17. В рамках ресурсного подхода к числу основных ресурсных групп в современном обществе относятся:

- А) население, обладающее несовершеннолетними детьми;
- Б) группы, обладающие бездефицитными ресурсами;
- В) группы, обладающие развитым этническим самосознанием;
- Г) группы, имеющие опыт проживания за границей.

18. К числу условий обретения тем или иным занятием профессионального статуса не относятся:

- А) наличие общественного признания в качестве профессии;
- Б) уплата налогов представителями данной профессии;
- В) наличие открытой процедуры профессиональной подготовки;
- Г) наличие собственного массива теоретического знания.

19. ИмPLICITный контракт высокостатусных сотрудников предполагает:

- А) прямой контроль над ними со стороны руководства;
- Б) отсутствие контроля над ними со стороны руководства;
- В) ответственную автономию сотрудников;
- Г) наличие семьи и детей.

20. В рамках попустительского стиля руководства, начальник является:

- А) номинальной фигурой;
- Б) совершенным эталоном;
- В) сакральной фигурой;
- Г) авторитарной фигурой.

### **8.5. Вопросы для промежуточной аттестации (зачета)**

1. Социология управления как сфера академического, практически-ориентированного и социально-ориентированного знания.
2. Школы и парадигмы социологии управления.
3. Управленческо-психологистская парадигма (Ф.У. Тэйлор).
4. Гуманистическая парадигма (Э. Мэйо).
5. Интеракционистская парадигма (Г. Беккер).
6. Социология эмоций (А. Хохшилд): эмоциональный труд как организационный ресурс.
7. ИмPLICITный контракт: структура и содержание.
8. Исследования ориентаций в отношении работы.
9. Тест Ф. Херцберга: структура и правила использования.
10. Будущее профессиональной деятельности, соотношение образования и рынка труда.
11. Стили лидерства и руководства в контексте организационной культуры.
12. Системная парадигма: определение и типологии организационных культур.
13. Формирование команды: правила и препятствия.
14. Дискурсивные властные стратегии в управлении современной организацией.
15. Методы стимулирования и мотивирования персонала.
16. Инклюзия и эксклюзия в управленческой практике.
17. Состояние регионального рынка труда.
18. Особенности рекрутинга молодых специалистов.
19. Формы дискриминации в современной практике управления.
20. Роль социолога на современном предприятии.
21. Типологии организационной культуры.
22. Особенности российской организационной культуры.
23. Постсовременные тенденции в управлении.

24. Стратегии управления неполной занятостью.
25. Глобализация и рынок труда.
26. Концепция «состоятельного рабочего» Дж. Голторпа и Д. Локвуда.
27. Типы и тенденции трансформации профессиональной этики.
28. Тенденции профессионализации и депрофессионализации в постсовременном обществе.
29. Управленческие практики в условиях депрофессионализации.
30. Причины возникновения и формы производственных конфликтов.
31. Управление конфликтом в современной организации.

#### **8.6. Темы для написания курсовой работы (представляются на выбор обучающегося, если предусмотрено рабочим планом)**

Написание курсовой работы не предусмотрено.

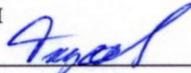
#### **8.7. Формы контроля самостоятельной работы**

Представление проектной разработки программы проведения социологического исследования, разработка вопросов анкеты социологического опроса, тематического плана фокус-группы, посвященной обсуждению вопросов эффективного менеджмента, программы проведения наблюдения за характером корпоративной культуры внутри компании/организации.

Рабочая программа учебной дисциплины составлена в соответствии с учебным планом по направлению подготовки 031600.62 Реклама и связи с общественностью.

Рабочую программу учебной дисциплины составил:

к.ф.н., доцент кафедры рекламы и  
связей с общественностью



А.П. Глухов

(подпись)

Рабочая программа учебной дисциплины утверждена на заседании кафедры рекламы и связей с общественностью, протокол № 1 от «30» августа 2013 г.

Зав. кафедрой:

к.м.н.



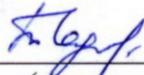
Т.А. Булатова

(подпись)

Рабочая программа учебной дисциплины одобрена методической комиссией факультета психологии, связей с общественностью, рекламы, протокол № 3 от 30 августа 2013 г.

Председатель методической комиссии:

к.п.н., доцент кафедры психологии  
развития личности



Т.Г. Гадельшина

(подпись)