

Автономная Некоммерческая Организация Высшего Образования

**«**Славяно-Греко-Латинская Академия»

|  |  |
| --- | --- |
| **СОГЛАСОВАНО**  Директор Института \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,  кандидат философских наук  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  **Одобрено:**  Решением Ученого Совета  от «22» апреля 2022 г. протокол № 5 | **УТВЕРЖДАЮ**  Ректор АНО ВО «СГЛА»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Храмешин С.Н. |

# Методические указания

по выполнению практических работ

по дисциплине **Б1.В.ДВ.03.01 Социология управления**

для студентов

|  |  |
| --- | --- |
| Направление подготовки | **38.03.04 Государственное и муниципальное управление** |
| Направленность (профиль) | **Государственная, муниципальная служба и кадровая политика** |
| Кафедра | **международных отношений и социально-экономических наук** |
| Форма обучения  Год начала обучения | **Очная**  **2022** |
| Реализуется в семестре | **6, курс 3** |

Москва, 2022

Разработчик: Харченко Н.П., доцент кафедры менеджмента

1. Проведена экспертиза РПУД. Члены экспертной группы:

Председатель:

Панкратова О. В. - председатель УМК.

Члены комиссии:

Пучкова Е. Е. - член УМК, замдиректора по учебной работе;

Воронцова Г.В. - член УМК, доцент кафедры менеджмента.

Представитель организации-работодателя:

Ларский Е.В. - главный менеджер по работе с ВУЗами и молодыми специалистами АО «КОНЦЕРН ЭНЕРГОМЕРА»

**Экспертное заключение:**

Экспертное заключение: фонд оценочных средств по дисциплине **Б1.В.ДВ.03.01 Социология управления**

рекомендуется для оценки результатов обучения и уровня сформированности компетенций у обучающихся образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление и соответствует требованиям законодательства в области образования.

Протокол заседания Учебно-методической комиссии

от «22» апреля 2022 г. протокол № 5

Методические указания разработаны в соответствии с программой дисциплины «Социология и психология управления» и предназначены для студентов направления 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление». Содержат основную тематику практических занятий, порядок их выполнения и перечень вопросов по ним.

## ВВЕДЕНИЕ

Управленческая деятельность связана с координацией работы людей по разработке, принятию и реализации решений и имеет соответственно социальные аспекты. Поэтому возникает необходимость в созидательном использовании отношений власти, ресурсов, знаний для преобразования общественной деятельности людей, для реализации целей общества, социальных групп и личности в соответствии с их потребностями, в защите интересов государства, в решении социальных проблем, в совершенствовании социальных отношений, в повышении эффективности управленческих систем в современных условиях.

Целью практических занятий является закрепление у студентов знаний, умений и навыков, необходимых в практическом решении комплекса проблем по обеспечению функций эффективного социального управления на основе использования человеческого потенциала и целенаправленного воздействия на социальные отношения и социальные процессы в масштабах общества, организации и социальных групп.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Общая характеристика практических занятий 5

[2. Практическое занятие 1 5](#_Toc20539)

[3. Практическое занятие 2 6](#_Toc20540)

[4. Практическое занятие 3 8](#_Toc20541)

[5. Практическое занятие 4 13](#_Toc20542)

[6. Практическое занятие 5 18](#_Toc20543)

[7. Практическое занятие 6 20](#_Toc20544)

[8. Практическое занятие 7 21](#_Toc20545)

[9. Практическое занятие 8 23](#_Toc20546)

[10. Практическое занятие 9 24](#_Toc20547)

14. Список рекомендуемой литературы 25

## 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

*Целью* данной дисциплины является получение комплексного и объективного знания о закономерностях функционирования системы управления на основе условий и механизмов наиболее оптимального применения способностей, средств, методов, знаний индивидов в конкретных условиях действующих институтов и организаций.

Социологи управления как учебная дисциплина ориентирована на решение *ряда задач*, среди которых выделяют следующие:

* проблематизация и актуалзация ключевых вопросов социологии управления в свете тенденций современного общества;
* систематизация и комплексная презентация существующих социологических теорий управления, а также изучение методологической базы исследования управленческих процессов;
* формирование управленческой культуры, соответствующей основным тенденциям и задачам общественно – политического развития современного общества с учетом управленческих процессов и отношений;
* институциональные изменения и управление ими в системе управления;
* информационные и инновационные технологии в системе управления;
* типы управленческой культуры и стратегии повышения ее эффективности;
* управление мотивацией сотрудников организации в процессе управленческой деятельности;
* управление в условиях риска и конфликта;
* управление в системе государственной службы и др.

В результате освоения данной дисциплины формируются следующие компетенции у обучающегося:

*Общепрофессиональные компетенции*:

ОПК-2 - способностью находить организационно-управленческие решения, оценивать результаты и последствия принятого управленческого решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений

Практические занятия по дисциплине «Социология управления» выполняется с целью получения и закрепления знаний, приобретенных при изучении теоретического материала.

# 2.Практическое занятие 1

ТЕМА: Функции и отрасли социологической науки

Теоретическое обоснование

Социология как наука характеризует систему знаний о процессах и закономерностях развития общества, возможностях исследования знаний в целях совершенствования социального управления. Объектом исследования в социологии выступает общество, рассматриваемое как общность индивидов и взаимосвязь между ними. При дифференциации социологического знания выделяются определенные уровни исследования, ориентированные на различные масштабы и характеристики реальных объектов (группы, молодежь, и т.д.)

Предмет социологической науки определяется в виде логически взаимосвязанной и непротиворечивой системы фундаментальных или концептуальных понятий, описывающих объективную социальную реальность.

Основными функциями социологии являются: познавательная, прогностическая, обслуживающая, организационно-технологическая функция, управленческая и инструментальная функции.

При этом в социологии выделяют экономическую социологию, социологию социальных процессов, политическую социологию, социологию духовной жизни и социологию управления.

*Вопросы для устного опроса:*

1. Каково содержание понятия социология?
2. Дайте характеристику основным функциям социологии*.*
3. В чём проявляется необходимость структуризации социологического знания?
4. Дайте характеристику экономической и политической социологии.
5. Каковы особенности социологии социальных процессов и духовной жизни?
6. Обоснуйте необходимость развития социологии управления

*Вопросы для дискуссии:*

1. Каково соотношение социального и социологического познания?
2. Охарактеризуйте особенности рационального и объективистского подхода к анализу социальной реальности?
3. Существуют ли проблемы социологического познания?

*Литература:*

1,3,4,11,16,18.

# 3.Практическое занятие 2

ТЕМА: Социальная природа управления.

Теоретическое обоснование

Управление может быть определено как деятельность групп людей, соединяющих свои усилия для достижения общих целей. При этом во всех сферах жизни общества формируются новые тенденции в управлении, в основе которой усиление социальной направленности управления, его ориентация на человека. Это связано с тем, что в современном обществе произошли значительные изменения в социальном объекте управления по отношению к качеству рабочей силы и структуры совокупности труда (изменилась структура и состав работников, увеличивается количество специалистов и управляющих, повышается уровень квалификации профессиональный потенциал.). В соответствии с этими процессами происходит изменение типа и характера современного менеджмента.

Технократический менеджмент был направлен на внедрение новой техники и технологии производства и привел к новому содержанию и качеству трудовой деятельности. Социократический менеджмент базируется на управлении «человеческим капиталом», который раскрывается как основной национальный ресурс и фактор успешных рыночных изменений, обеспечения эффективности и конкурентоспособности производства. Соответственно стратегическое инновационное управление становится важнейшей частью государственной политике.

Социальное управление может рассматриваться как концентрация на социальном объекте или социальных целях управления, специфический характер методов и приемов управления, самоуправление и другие. Однако центральным звеном социального управления является актуальный социальный стимул, который максимально использует и мобилизует потенциал конкретной личности организации.

*Вопросы для устного опроса:*

1. Обоснуйте утверждение, что управление имеет социальную природу.
2. В чем проявляется социократические и социокультурные приоритеты управленческой идеологии?
3. Проанализируйте содержание технократического и социократического менеджмента.
4. Охарактеризуйте модели социального управления: субординацию, реординацию, координацию.
5. Дайте характеристику взаимосвязи целей управления и состояния среды управления.
6. Что такое управленческий менталитет?
7. В чем состоит сущность социального управления?

*Вопросы для дискуссии:*

1.Возможно ли использование западной модели социального менеджмента в России?

2.При каких условиях могут быть востребованы элементы японских социальных технологий в России?

3.Сформировались ли на российских предприятиях национальные традиции управления персоналом?

*Литература:*

1,3, 4,12, 14, 16, 20, 21.

# 4. Практическое занятие 3

ТЕМА: Социальная система и социальная организация.

Теоретическое обоснование

Под социальной организацией понимается степень упорядоченности объекта, его структура и тип связей между его частями.

Социальные организации отличаются социальными свойствами, к числу которых относятся:

* организационные цели и функции;
* эффективность результатов;
* мотивация и стимулирование персонала.

Учитывая, что под социальной системой понимается совокупность людей, имеющих сходные черты, и отношения, возникающие между ними в ходе взаимодействия, можно выделить основные системообразующие качества социальной системы, которыми являются: цель; управление; взаимодействие.

Социальная организация раскрывается через взаимодействие формальной и неформальной структур.

Главной функцией формальных организаций является соединение людей со средствами и целями коллективного труда

Внеформальная организация представляет собой систему самоорганизации, основанную на трех источниках:

* 1. функциональная недостаточность формальных структур;
  2. социальная интеграция в рамках организации;
  3. увеличение степени свободы личности в организации.

Неформальные организации возникают как социальнопсихологическое объединение, образующееся спонтанно в результате межличностного и внутригруппового общения системы социальных связей, норм и действий.

Взаимодействие социальных организаций проявляется в социальных отношениях, одной из форм которых является властные отношения. Они понимаются как результирующая сила действий и противодействий обеспечивающая влияние на людей. Властные отношения составляют важнейший аспект функционирования социальных организаций.

Современные формы организации по своей природе являются бюрократическими. При этом они могут иметь дисфункции, которые связаны с нарушениями в бюрократическом механизме. К дисфункциональным проявлениям относят:

1. взяточничество;
2. кодекс поведения, включающий церемониальные нормы организационного поведения и инструкции;
3. абстрактную формулировку обязанностей и нечеткое установление ответственности;
4. ритуалы как демонстративную форму поведения;
5. льготы и привилегии, которые не входят в содержание церемониала.

*Вопросы для устного опроса:*

1. Что такое социальная организация? Какие социальные свойства ее, вы знаете?
2. Охарактеризуйте основные системообразующие качества социальной системы.
3. Что такое социотехническая система? Каковы ее основные виды?
4. Дайте определение формальной организации и перечислите ее особенности.
5. Каковы преимущества и недостатки бюрократии? Охарактеризуйте её основные черты и функции.
6. В чём проявляется деградация элитных групп?

*Практическое задание*

Проанализируйте ситуацию, ответьте на вопросы, разработайте рекомендации

**Ситуация «Новичок»**

Сергей учится на первом курсе университета. Летом он подрабатывал на обувной фабрике в родном городе. Его определили в бригаду, которая занималась погрузкой готовой продукции и разгрузкой, привозимых на фабрику материалов.

После нескольких недель работы Сергей заметил, что бригада выполняет маленький объем работ. Однако много времени у рабочих уходит на разговоры и перекуры. Иногда оказывалось, что Сергей один разгружал грузовик, а другие члены бригады занимались своими делами, а иногда даже прятались. Сергей решил поговорить со своими сослуживцами, но они дали понять «новичку», что если ему что-то не нравится, то он может уйти, а если он пожалуется начальству, то пожалеет об этом. После этого разговора, Сергей неформально был исключен из жизни бригады: он не проводил перерывы с остальными работниками; по пятницам его не приглашали пить пиво. Сергей подошел к старшему члену бригады и сказал: Вы что ребята? Я просто стараюсь делать свою работу, за которую хорошо платят. Поэтому я не слоняюсь без дела. И честно говоря, я рад тому, что не такой как вы. Рабочий ответил ему: «Сынок, если бы ты побыл здесь с моё, ты был бы таким же.»

**Вопросы:**

1. Проанализируйте возможные причины формирования такой рабочей бригады. Какие типы группы существуют в данном случае?
2. Охарактеризуйте руководителя и его роль в деятельности группы.
3. Каковы основные неформальные роли членов бригады и Сергея? Каков был статус Сергея в группе? Почему?
4. Охарактеризуйте нормы поведения, сформировавшиеся в бригаде. Почему Сергей не был принят в группу? Согласны ли вы с последним высказыванием старшего рабочего? Поясните ваш ответ.
5. Как можно изменить сложившуюся ситуацию и отношение бригады к работе? Обоснуйте предложенные вами варианты.

*Литература: 3,5,9,15,23.*

# 5. Практическое занятие 4

ТЕМА: Организационная культура

Теоретическое обоснование

Организационная культура охватывает большую область духовной и материальной жизни коллектива: доминирующие моральные нормы и ценности, принятый кодекс поведения, укоренившиеся ритуалы, установленные стандарты качества выпускаемой продукции, манеру одеваться и т.д. Основными элементами организационной культуры являются: миссия организации; базовые цели организации; кодекс поведения. Процесс формирования и усвоения организационной культуры работниками является очень длительным, затратным и сопоставим с проведением структурных преобразований или внедрением новых технологий. Усвоение организационной культуры, ее основных элементов работниками требует длительных ежедневных усилий руководства и менеджеров.

Для освоения методов диагностики состояния организационной культуры следует изучить типологии организационной культуры на основе выделения факторных моделей ценностей, которые включают следующие характеристики: индивидуализм-коллективизм; большая-малая дистанция власти; сильное-слабое избегание неопределенности; маскулинизацияфеминизация.

При этом на предприятиях могут возникнуть организационные патологии, которые характеризуются устойчивым нарушением оптимального функционирования организаций, дисфункциональными процессами. Они могут проявляться в отходе от целей, стагнации, отклоняющемся поведении работников. Наиболее распространенными видами организационной патологии являются: господство структуры над функцией; нейтральность норм и правил; социальная дезорганизация;бюрократизм и т.д.

*Контрольные вопросы для самопроверки:*

1. Что такое " организационная культура"?
2. Каковы основные элементы организационной культуры?
3. Охарактеризуйте средства сохранения и воспроизводства организационной культуры.
4. Охарактеризуйте особенности организационной культуры по признакам:

а) индивидуализм-коллективизм;

б) дистанция власти;

в) тенденция к избежанию неопределенности;

г) маскулинизация-феминизация.

1. Назовите основные отличия западной и восточной культур.
2. Дайте характеристику организационным патологиям. Каковы причины и формы их проявления?

*Практическое задание*

Ниже представлена серия утверждений, cоставляющих организационную культуру предприятия, сгруппированных в четыре секции: работа, коммуникации, управление, мотивация и мораль.

При оценке используется десятибалльная шкала. Если утверждение полностью совпадает с вашим мнением, то поставьте 10 баллов. Если противоречит вашим установкам – 0 баллов и т.д.

* 1. На нашем предприятии вновь нанятым работникам предоставляется возможность овладеть специальностью.
  2. У нас имеются четкие инструкции и правила поведения всех категорий работников.
  3. Наша деятельность четко и детально организована.
  4. Система заработной платы у нас не вызывает нареканий работников.
  5. Все, кто желает, у нас могут приобрести новые специальности.
  6. На нашем предприятии налажена система коммуникаций.
  7. У нас принимаются своевременные и эффективные решения.
  8. Инициатива у нас поощряется.
  9. В наших подразделениях налажена разумная система выдвижения на новые должности.
  10. У нас культивируются разнообразные формы и методы коммуникаций (деловые контакты, собрания, информационные распечатки и др.).
  11. Наши работники участвуют в принятии решений.
  12. Мы поддерживаем хорошие взаимоотношения друг с другом.
  13. Рабочие места у нас обустроены.
  14. У нас нет перебоев в получении внутрифирменной информации.
  15. У нас организована профессиональная (продуманная) оценка деятельности работников.
  16. Взаимоотношения работников с руководством достойны высокой оценки.
  17. Все, что нужно для работы, у нас всегда под рукой.
  18. У нас поощряется двухсторонняя коммуникация.
  19. Дисциплинарные меры у нас применяются как исключения.
  20. У нас проявляется внимание к индивидуальным различиям работников.
  21. Работа для меня интересна.
  22. На нашем предприятии поощряется непосредственное обращение мастеров и бригадиров к руководству.
  23. Конфликтные ситуации у нас разрешаются с учетом всех реальностей обстановки.
  24. Рвение к труду у нас всячески поощряется.
  25. Трудовая нагрузка у нас оптимальная.
  26. У нас практикуется делегирование полномочий на нижние эшелоны управления.
  27. В наших подразделениях господствует кооперация и взаимоуважение между работниками.
  28. Наше предприятие постоянно нацелено на нововведения.
  29. Наши работники испытывают гордость за свою организацию.

*Подсчет баллов*

* 1. Подсчитайте общий балл. Для этого надо сложить показатели всех ответов.
  2. Подсчитайте средний балл по секциям:

работа – 1, 5, 9, 13, 17, 21, 25; коммуникации – 2, 6, 10, 14, 18, 22;

управление – 3, 7, 11, 15, 19, 23, 26, 28; мотивация и мораль – 4, 8, 12, 16, 20, 24, 27, 29.

*Интерпретация*

Индекс «ОК» определяется по общей сумме полученных баллов. Наибольшее количество баллов – 290. наименьшее – 0. Показатели свидетельствуют о следующем уровне «ОК»:

290 – 261 – очень высокий;

260 – 175 – высокий; 174 – 115 – средний; ниже 115 – имеющий тенденцию к деградации.

Узкие места «ОК» определяются по средним величинам секций. Показатели в баллах по секциям свидетельствуют о следующем состоянии в коллективе:

10 – 9 – великолепное;

8 – 6 – мажорное;

5 – 4 – заметное уныние; 3 – 1 – упадочное.

Выводы:

1. Предлагаемые выше 29 суждений собраны в процессе опроса руководителей среднего и высшего звена управления. Все суждения значимы. Поэтому показатель ниже 4 баллов по какому-то пункту свидетельствует о неблагополучном положении дел на этом направлении трудовой деятельности и в межличностном общении работников. Своевременно принятые меры могут воспрепятствовать сползанию предприятия в кризисное состояние. Таким образом работу по оздоровлению предприятия следует начинать с анализа дел, отраженных в конкретных суждениях.
2. Второй шаг деятельности по принятию оздоровительных мер – это анализ и соответствующее реагирование на показатели четырех секций: работа, коммуникации, управление, мотивация и мораль. Целеустремленная деятельность в направлениях повышения балльных показателей по секциям может способствовать поднятию индекса «ОК» в целом.
3. Степень влияния социокультуры на деятельность организации оценивается по трем факторам: по направленности, широте охвата и силе влияния на персонал.
4. Данные тестирования дают возможность оценить первый фактор в прямом виде: общий показатель свыше 175 баллов свидетельствует о положительной направленности организационной культуры; два других фактора можно оценить на основе показателей по секциям.

*Литература:*

3,4, 13, 14, 19, 23.

# 6. Практическое занятие 5

ТЕМА: Инновационные процессы в организации и управлении.

Теоретическое обоснование

В современной российской социологии инновация определяется как комплексный процесс создания, распространения и использования нового практического средства для лучшего удовлетворения известной потребности людей. Таким образом, инновационный процесс имеет серьезное социальное содержание и может иметь такие же серьезные социальные последствия, особенно если затрагивает отношения собственности и власти.

Важным моментом при этом являются управленческие нововведения, которые следует рассматривать в двух аспектах:

* как собственно организационно-управленческие;
* как широкие социально-экономические преобразования, связанные с изменением системы власти и ответственности и т.п.

При этом необходимо учитывать, что знание стратегии управления нововведениями означает проведение предварительного анализа положительных и отрицательных сторон их внедрения и возникающих при этом возможностей и угроз для организации, что в практике управления получило название ССВУ-анализ.

*Контрольные вопросы для самопроверки:*

1. Что такое инновации? Какие виды инноваций вы знаете?
2. В чем заключается сущность концепции социальной инноватики?
3. Перечислите этапы и критерии инновационного процесса?.
4. Дайте характеристику ССВУ-анализу.
5. Каковы причины сопротивления нововведениям? Какие существуют методы преодоления этого сопротивления?

*Практическое задание*

С целью уменьшить или совсем преодолеть влияние **противодействующих сил** необходимо выявить причины сопротивления изменениям, спрогнозировать их результат и поведенчекие реакции (табл. 1). В зависимости от этого используются различные методы, с помощью которых можно преодолеть сопротивление изменениям: образование + общение; участие + вовлечение; помощь + поддержка; переговоры + согласие; манипуляция + кооптация; явное и неявное принуждение. Перечисленные методы преодоления сопротивления представляют собой инновационные преобразования в сфере организационной культуры, где компетенция, знание дела, предприимчивость, чувство нового, способность к сотрудничеству являются важнейшими параметрами личности работника современнойорганизации.

Основываясь на вышеизложенном, заполните предлагаемую таблицу и обоснуйте выбор метода преодоления сопротивления. преодоления сопротивления

Таблица 1- Причины сопротивления изменениям, их результат

и возможная реакция на них

ПРИЧИНЫ

РЕЗУЛЬТАТ

РЕАКЦИЯ

Узкособственнический

интерес

Неправильное понимание

Различная оценка ситуации

Всепрощенчество, излишняя

терпимость

*Литература:*

3, 4,14, 18, 19, 23.

# 7. Практическое занятие 6

ТЕМА: Социальное взаимодействие в деловом общении

Теоретическое обоснование

Управление, с точки зрения технологии, определяется как совокупность средств и методов используемых для управления людьми. При этом, главной функцией управления как гуманитарной технологии является конструирование трудового коллектива. Основными факторами кадровой работы являются: принципы и методы отбора кадров; условия обеспечения роста квалификации и социальной мобильности сотрудников; анализ критериев и видов мотивов; признаки мотивирующей организации труда; методы стимулирования трудового поведения.

При этом поведенческая реализация управленческой роли руководителя осуществляется через области коммуникативного взаимодействия руководителя и подчиненных, которые включают: найм на работу, ориентацию, индивидуальную оценку, личную безопасность, дисциплину, функционирование.

*Контрольные вопросы для самопроверки:*

1. Что является главной функцией управления как гуманитарной технологии?
2. Каковы основные элементы конструирования коллектива?
3. Что понимается под эффективным трудовым поведением?
4. Каковы критерии различения мотивов?
5. Что такое стимулирование? В каких формах оно может осуществляться?
6. Охарактеризуйте области коммуникативного взаимодействия руководителя и подчиненных.
7. Какое значение имеет неформальная роль руководителя? Почему?
8. В каких формах реализуется управленческое общение?

*Практические задания*

**Ролевая игра – «Трудное решение»**

Ситуация: ты – начальник цеха, на улице на тебя напала группа пьяных парней. Из критической ситуации тебя спас рабочий из твоего цеха, который пришел к тебе на помощь. Через несколько дней ты обнаруживаешь, что этот рабочий выносит продукцию с фабрики. Об этом знаете только вы двое.

Задание: как ты поведешь себя в этой ситуации. Что скажешь рабочему?

Разыграть диалог, проанализировать позиции, тактики общения.

**Ролевая игра «Телефон».**

Ситуация: Обеденный перерыв. По телефону говорят на какую-то личную тему. Тебе надо позвонить точно в определенное время. Задание: Привлечь внимание человека, который говорит по телефону и попросить разрешения на свой разговор. Но человек, который говорит по телефону. Старается избежать контакта, насколько может притворяясь, что не замечает коллегу, который тоже хочет поговорить.

Проанализировать методы привлечения внимания, позиции и тактики общения.

*Литература:*

3, 4, 18, 19, 22, 23.

# 8. Практическое занятие 7

ТЕМА: Особенности управления в экстремальных ситуациях

Теоретическое обоснование

Управление представляющее собой сложный и многообразный вид деятельности по управлению людьми в самых разнообразных ситуациях зависит от того, каковы эти ситуации. Они сталкиваются с особыми трудностями в экстремальных, стрессовых ситуациях, когда управленческое воздействие на поведение людей существенно затруднено. Экстремальная ситуация представляет сбой резкий переход социальной, экономической, личностно, технологической и любой другой системы результате чрезмерного нарастания внутренней или внешней напряженности из устойчивого состояния в неустойчивое, угрожающее распадом этой системы. Важнейшим направлением управленческой деятельности в условиях возрастающего риска становится своевременное, хорошо продуманное принятие мер по предупреждению экстремальной ситуации. Один из основных компонентов – социально-экологически и социальнодемографически обоснованное размещение потенциально и экологически опасных производств.

*Вопросы для устного опроса:*

1. Что такое экстремальная ситуация?
2. Каковы компоненты управленческого анализа?
3. В чем состоят сложности и трудности управленческой деятельности в экстремальных ситуациях?

*Вопросы для дискуссии:*

1. С какими трудностями столкнулась управленческая деятельность в условиях Чернобыльской катастрофы и вызванных ею посткатастрофных процессов?
2. Какие выводы для разработки социальных технологий управления в экстремальных ситуациях вытекают из опыта Чернобыльской катастрофы?

*Литература:* 3,5,6.

# 9. Практическое занятие 8

ТЕМА: Ресурсы лидерства и особенности их использования в

управленческой деятельности

Теоретическое обоснование

Лидерство существует везде, де есть организация и власть, где осуществляется доминирование (господство) и подчинение. Чтобы стать лидером в определенной ситуации, человек должен обладать определенными социальными качествами, помогающими ему выделить и возглавить именно те действия ведомых им людей, которые в наибольшей степени соответствуют их целям, интересам, потребностям и способны привести к решению поставленных перед ними задач.

В общественной жизни часто, особенно в обществах переходного типа, возникают вполне определенные ситуации в групповых взаимоотношениях, которые приводят к выделению из общей массы вполне определенных членов группы, превосходящих всех других по крайней мере в одном(а иногда и в нескольких)качестве, но, поскольку именно это качество оказывается необходимым в данной ситуации, человек обладающий им, становится лидером.

*Вопросы для устного опроса:*

1. Что такое лидерство?
2. Чем обусловлены тип и роль лидерства?
3. Что включает в себя технология лидерства?
4. В чем состоят основные функции лидерства?
5. Что такое адаптивное лидерство?
6. Что такое культура власти?

*Вопросы для дискуссии:*

1. Каковы основные личностные качества лидера?
2. Какие типы лидеров Вы знаете?
3. Какие стили лидерства наиболее распространены?
4. Каковы основные навыки лидерства *Литература:* 3,5,6.

# 10. Практическое занятие 9

ТЕМА: Создание продуктивной рабочей среды – важнейшая задача

управления

Теоретическое обоснование

Главное достоинство хорошо налаженной системы управления, как и хорошо работающего управленца, - способность выявить, что необходимо для успешного развития производственных процессов, а потом отработать и внедрить инициативы, которые помогут создать продуктивную рабочую среду.

Чтобы сформировать и поддерживать среду, побуждающую работников к производственному качественному труду необходимо учитывать множество социальных факторов :способность работников, их предрасположенность, потребности, ожидания, существующие между ними межличностные взаимоотношения, культуру труда, существующий в организации социально- психологический климат, систему обмена информацией, обеспеченность кадрам.

*Вопросы для устного опроса:*

1. Каковы основные методы создания продуктивной рабочей среды?
2. В чем состоят основные блоки продуктивной рабочей среды?
3. Какова роль рабочей команды в формировании продуктивной рабочей среды?

*Вопросы для дискуссии:*

1. Какое значение для становления продуктивной рабочей среды имеют совместимость, сплоченность и сработанность сотрудников организации?
2. Какова роль коммуникации и информации в создании продуктивной рабочей среды?
3. Какую роль играет учет социально-психологических особенностей людей в формировании продуктивной рабочей среды?

*Литература:* 3,5,6.

**14. СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ**

ОСНОВНАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Социология управления : практикум : Направление подготовки 39.03.01 - Социология. Профили подготовки "Социология управления", "Социальная структура, социальные институты и изменения". Бакалавриат / сост.: А. А. Лежебоков, О. В. Паслер ; Сев.-Кав. федер. ун-т</font>. - Ставрополь : СКФУ, 2016. - 178 с. : ил., табл.
2. Ксенофонтова, Х. З. Социология управления : учебное пособие по специальности "Менеджмент организации" / Х. З. Ксенофонтова. - Москва : КноРус, 2016. - 288 с . : ил., табл. - (Бакалавриат). - Гриф: Доп. СУМО. - Прил.: с. 285-288. - Библиогр.: с. 283-284. - ISBN 978-5-406-04701-9
3. Фененко, Ю. В. Социология управления / Ю.В. Фененко. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 215 с. - ISBN 978-5-238-02151-5

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА

1

1. Социокультурный фактор управленческого процесса : практикум :

Направление подготовки 39.04.01– Социология.Магистерская программа - Социология управления. / сост. О. В. Симен-Северская ; Сев.-Кав. федер. унт</font>. - Ставрополь : СКФУ, 2016. - 96 с. - Прил.: с. 91-94. - Библиогр.: с. 90

1. Абрамов, А. П. Социология управления / А.П. Абрамов ; Е.И. Боев ; Е.Г.

Каменский. - М.|Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 385 с. - ISBN 978-5-4458-

6757-9

1. Сафиуллина, З. А. Учебное пособие по курсам «Социология управления» и

«Организационное проектирование» : тестовые задания / З.А. Сафиуллина. -

М.|Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 38 с. - ISBN 978-5-4475-3683-1

1. Социология управления : [учеб. пособие] / С.И. Самыгин, О.В. Васильченко, М.А. Васьков и др. ; отв. ред. С.И. Самыгин. - Ростов н/Д : Феникс, 2014. - 318 с. - (Высшее образование). - На учебнике гриф: Рек.МО. - Библиогр. в конце глав. - ISBN 978-5-222-22244-7
2. Социология управления : теоретико-прикладной толковый словарь / отв. ред. А. В. Тихонов ; ред.-сост.: Е. И. Рабинович, А. В. Тихонов ; Ин-т социологии РАН [и др.]. - Москва : URSS, 2015. - 471 с. - ISBN 978-5-396-

00644-7

1. Социология управления: фундаментальное и прикладное знание : монография / [Тихонов А. В. и др.] ; Рос. акад. наук, Ин-т социологии, Центр социологии упр. и социальных технологий. - М. : Канон+, 2014. - 560 с. : ил. - ISBN 978-5-88373-375-7

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля):

1. http://www. stavadm.ru – Официальный сайт города Ставрополя.
2. http://www.gumer.info/ - Библиотека Гумер.
3. http://www.humanities.edu - Портал «Социально-гуманитарное и политологическое образование».
4. http://www.patriotica.ru/history/index.html - Библиотека думающего о России.
5. http://www.vmsu.ru/ - Журнал для руководителей и специалистов администраций муниципальных образований

26