

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САХАЛИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ПРОГРАММА ВСТУПИТЕЛЬНОГО ИСПЫТАНИЯ ПО СПЕЦИАЛЬНОЙ
ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ПРИЕМА НА НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ ПО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ПРОГРАММАМ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ –
ПРОГРАММАМ ПОДГОТОВКИ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ
В АСПИРАНТУРЕ

39.06.01 – СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ
(направленность программы (профиль) – Социология управления)

СОДЕРЖАНИЕ КУРСА

ТЕМА 1. СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ В СИСТЕМЕ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ЗНАНИЯ

Социология управления как отрасль социологии. Объект и предмет изучения социологии управления. Управление как процесс социального взаимодействия. Управление и свойства организованных социальных общностей. Субъектно–объектные отношения в процессе управления. Институциональные формы и уровни управления как объект социологии управления.

Взаимосвязь социологии управления с общей теорией управления, с прикладными и специальными социологическими дисциплинами. Специфика предмета социологии управления: социальные механизмы и способы управленческого воздействия на сознание, и поведение людей (организаций, социальных групп, общества), их характеристики. Социология управления и менеджмент, их сходство и различие.

Проблематика современной социологии управления. Структура социологии управления. Общетеоретические и прикладные аспекты социологических исследований управления. Понятийно–категориальный аппарат социологии управления как следствие ее междисциплинарного и пограничного развития. Функции социологии управления в современном обществе.

ТЕМА 2. ОСНОВНЫЕ КОНЦЕПЦИИ СОЦИОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ

Классическая (административная школа) управления: А. Файоль, Л. Урвик, Д. Муни. Универсальные принципы управления. Основные функции управления. Установки руководителей. Систематизированный подход к управлению организацией. Необходимость социологического образования.

Школа научного управления: Ф. Тейлор, Г. Форд, Г. Эмерсон. Научный анализ факторов организации труда и определение методов достижения цели. «Наилучшие методы работы». Типология работников. Мотивация и "сильные" стимулы. Управление как специальность.

«Идеальная» организация управления в концепции М. Вебера. Регламентация управленческой деятельности, ее формализация, иерархическая структура. Принципы управления. Профессионализм управления. Модификация классических теорий управления на базе многофакторного анализа. Принцип "концентрации усилий" (Парето) и его применение в управленческих ситуациях.

Школа человеческих отношений: М. Фоллет, Э. Мэйо, К. Левин. Организация как социальная система. Социальные функции управления. Роль человеческого фактора и малых групп. Межличностные отношения, их влияние на удовлетворенность работой, повышение производительности.

Теории мотивации, их практическое применение в управлении. Иерархия потребностей А. Маслоу. Уровни потребностей, принцип доминанты, взаимосвязь потребностей. Практическое применение концепции А. Маслоу в управлении. Двухфакторная теория Герцберга, ее содержание и практическое применение. Д. Макгрегор: теория «Х» и теория «Y». Практическое применение концепций.

Социология организационного поведения. Сущность социальной организации как открытой системы, ее структура, функции. Персональная и позиционная власть в организации. Позиция. Статус. Должность в организации. Модель как форма представления организации. Конструирование социально–организационных моделей. Влияние методов моделирования на социологию управления.

Концепция стилей управления. Четыре модели управления Лайкерта. Отношение "стиль управления – стиль подчинения". Модель Портера–Лоулер: ожидания и

вознаграждения. Мотивация и компенсация. Стиль управления как система ориентации. Типы руководителей.

Концепции партисипативного управления. Привлечение персонала к управлению. Участие высшего, среднего и низшего звеньев управленческого персонала в управлении, их различие. Делегирование полномочий. Социология участия.

Производительный труд и управление. Социальные факторы повышения производительности управленческого труда. Новые формы организации труда (опыт США, Японии, Германии). Автономные группы. Ротация, расширение функций. Обогащение труда, участие в управлении. Социологические исследования в области обогащения труда и новых форм организации. Общие закономерности и специфические особенности зарубежных теорий и практики социального управления. Объективная необходимость изучения и границы заимствования зарубежного опыта в российских условиях.

ТЕМА 3. МОТИВАЦИЯ КАК ЭЛЕМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ

Сущность мотивации как процесса и состояния. Потребности и мотивы. Мотивация как процесс деятельности для достижения целей организации. Место и роль мотивов в поведении. Уровни мотивации поведения человека в организации. Обусловленность мотивации культурно-историческими факторами, производственной инфраструктурой, социально-психологическим климатом в организации. Роль руководителя, его стиль и профессиональные качества в формировании мотивации персонала.

Принципы мотивационной передачи: давления результата; совершенной компенсации; формализации; общения и коммуникации; санкции вне игры (наказание за нарушение правил организации).

Методы мотивирования персонала. Метод направленного самоутверждения. Компаративные (сравнительные) методы. Коммуникативные методы. Метод косвенной и связной стимуляции. Метод мотивационного смещения, переключения и содействия. Методы мотивационной компенсации и «трансляции». Метод стимулирования командного духа.

ТЕМА 4. ПРОГНОЗИРОВАНИЕ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ

Сущность, уровни, типы и виды предвидения как основы социального прогнозирования. Социальное прогнозирование как процесс выработки вариантов научно обоснованных суждений о возможных состояниях объекта в будущем.

Социальный прогноз – результат алгоритмического прогнозирования прикладного характера. Типы прогнозов. Алгоритм управленческого прогнозирования;

1. Предпрогнозная ориентация. Базовая (прогнозная) модель. Информационное обеспечение: система показателей внутренних резервов объекта и факторов прогнозного фона. Определение тенденций, альтернатив развития объекта.
2. Экстраполяция тенденций (эксперативная модель). Обоснование желательного состояния объекта (нормальная модель). Сравнение поисковых, нормативных и комбинированных сценариев развития объекта.
3. Верификация полученных прогнозов с учетом прогнозного фона. Корректировка действий. Выбор оптимальной системы воздействия.
4. Разработка рекомендаций для социального проектирования, программирования, планирования.

Принципы и методы прогнозирования. Принцип объективности, альтернативности, релевантности, комплексности, опережающей информации. Метод экстраполяций. Метод моделирования. Метод сценариев. Экспертные (эвристические) методы прогнозирования. Мозговой штурм и синектика. Метод Дельфи. Морфологический анализ Цвикки. Метод «дерева целей»

Ограничения прогнозирования. Типичные ошибки в прогнозах: ошибка безальтернативности; ошибка априорности целей; ошибка неучтенных потребностей, ценностей, ожиданий.

ТЕМА 5. СОЦИАЛЬНОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ И СОЦИАЛЬНОЕ ПРОГРАММИРОВАНИЕ

Роль социального проектирования в социологии управления. Понятие проекта. Социальное проектирование как целенаправленная деятельность по формированию объемно-информационного аналога создаваемого объекта. Роль проектирования в социальном управлении. Классификация социальных проектов по инновационному потенциалу: радикальные (базовые), комбинаторные, модифицирующие. Уровни социального проектирования.

Алгоритм социального проектирования:

1. Выявление потребности в социальном преобразовании; трансформация потребности в цель проекта (систему целей), определение сущностных характеристик аналога задач по созданию проекта.
2. Формирование предпосылок для осуществления проекта: отбор информации, разработка системы действий во времени и пространстве, определение порядка, способов и средств осуществления задач, выдвинутых в проекте; создание пакета решений (в соответствии с ресурсами и факторами внешней среды); определение метода замера результатов.
3. Организация проектной деятельности: создание проектной команды и оперативного руководства, распределение ролей и действий; экспериментальная проверка и идентификация проекта, текущий анализ. Контроль и корректирование деятельности.
4. Фронтальный анализ социального проекта. Исследование цели: цель – проект – результат.

Принципы и методы социального проектирования. Общие методы социального проектирования. Специфические методы социального проектирования. Роль программирования в управленческом процессе.

Целеполагание и социальное программирование. Понятие социальной программы. Соотношение целей и задач. Программа – как цель и система действий по разрешению проблемы. Классификация социальных проблем. Комплексность, системность социальной программы, ее конкретность, адресность. Наличие обратной связи в процессе реализации. Использование социологических методов на всех этапах программирования. Ограничения в социальном программировании.

ТЕМА 6. СОЦИАЛЬНОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ

Понятие и сущность социального планирования. Планирование как научно обоснованное определение целей, показателей, заданий (сроков, темпов, стадий) развития социальных процессов и основных средств претворения целей в жизнь в интересах населения. Объекты социального планирования. Уровни социального планирования. Стратегия и тактика планирования. Формы социального планирования.

Алгоритм социального планирования: 1. Обоснование и разработка общего плана. Иерархия целей и задач. Стратегия и тактика плана. Руководство планом: люди и организационная среда. 2. Реализация плана по стадиям. Стадии и задания (мероприятия). Показатели и индикаторы. Исполнители и ответственность. 3. Использование ресурсов. Ресурсы материальные, финансовые. Люди. Мотивация. Ресурсное обеспечение заданий. Размещение ресурсов по стадиям. 4. Мониторинг и контроль в процессе осуществления плана. Контрольные ориентиры в конце каждой стадии. Сравнение с запланированными результатами. Обратная связь. Отклонение от плана. Корректировка заданий. Управление риском. 5. Оценка результатов после окончания плана. Сравнение полученных и

запланированных результатов. Анализ мероприятий плана. Выводы как заключительная фаза перехода к практике.

Методы социального планирования. Аналитический метод; комплексный метод; проблемно-целевой метод; социальный эксперимент; экономико-математический метод; методы количественного анализа. Показатели и нормативы социального развития. Роль социологических исследований в социальном планировании.

ТЕМА 7. НОВОВВЕДЕНИЯ И ИХ РОЛЬ В СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ УПРАВЛЕНИЯ

Понятие нововведения. Источники и типы нововведения (инновации). Нововведение как процесс. Нововведение как результат. Источники нововведения: внезапное изменение ситуации; выявившиеся противоречия: изменения во внешней среде, структурные лакуны (ниши), изменения в массовом (групповом) сознании, новое знание как импульс для нововведения, новые потребности. Уровни нововведения.

Типология нововведений. Продуктивные нововведения. Технологические нововведения. Социальные нововведения. Комплексные нововведения. Социальный эксперимент как способ реализации нововведений.

Алгоритм социального нововведения. 1. Формирование потребности в изменениях. Осознание потребности и возможности изменений. Поиск соответствующего новшества. 2. Принятие решения об увязке потребности в изменении, нововведения и ресурсов. 3. Проверка нововведения (внедрение новшества в часть организации). Эксперимент и оценка возможных последствий. 4. Полномасштабное внедрение, встраивание новшества в существующую структуру и деятельность организации. 5. Институализация нововведения (реализация нововведения в стабильные, постоянно действующие элементы системы).

Принципы нововведения. Принцип обоснованности. Принцип учета восприятия. Принцип информационного обеспечения. Принцип индивидуальной компенсации. Многообразие методов нововведения. Директивный метод. Латентный метод. Методы аналогий и ассоциаций. Конкурсный метод. Метод инновационной игры. Эффективность (неэффективность) нововведений.

Ограничения для нововведений. 1. Факторы противодействия нововведениям: конкретные производственные отношения, внешняя среда, деловая культура. 2. Ресурсные отношения. 3. Организационные и социально-психологические препятствия. 4. Зависимость внедрения новшества от групповых и личных качеств пользователя. 5. Социальная цена нововведений.

ТЕМА 8. СОЦИОЛОГИЧЕСКОЕ ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПРОЦЕССА

Социальная информация как основание принятия управленческого решения. Понятие информации. Свойства информации (релевантность, надежность, оптимальность, достоверность, доступность, системность, новизна). Особенности социальной информации. Информационное обеспечение управленческих действий. Структура социальной информации. Информационная культура. Первичная и вторичная формы социальной информации.

Источники социологической информации. Методы сбора социологической информации. Проблема адекватности информации. Анализ и оценка социальной информации. Критерии объективности, надежности, достоверности информации.

Алгоритм информационного обеспечения. 1. Определение информационных потребностей в процессе управления. Постановка информационного обеспечения в соответствии с задачами управления. Информация и выбор цели. Информация и принятие решений. Информация и принятие решений. Информация на этапе выполнения решений. Информация как обратная связь. Информация и контроль. 2. Наполнение

информационного банка (фактологическая, статистическая, социально–демографическая и др. информация), данными, необходимыми в процессе управления. 3. Оформление информации (графики, модели, паспорта и т.д.) для ее выразительности и четкости. Своевременное обновление информации. Опережающее поступление. Предъявление информации. 4. Анализ сведений, данных. Преобразование в соответствии с потребностями управления. 5. Оперативное, комплексное представление информации в соответствующей форме руководителям разных уровней. 6. Оценка полученной информации руководителями.

ТЕМА 9. СОЦИАЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ

Сущность и природа социальных технологий как организационной деятельности. Различия в трактовках технологии. Общее и особенное в различных видах технологий.

Технология как организация. Возможность алгоритмизации социальных процессов. Генезис идей организационного воплощения идей социального развития.

Социальные технологии как: 1) способ достижения цели; 2) пооперационное осуществление деятельности.

Формы социальных технологий: как структурный элемент любой системы, технологически оформленный программный продукт и как деятельность, связанная с реализацией намеченной цели. Виды социальных технологий как отражение основных видов человеческой деятельности. Этапы реализации социальных технологий.

Технологическая культура как способ реализации знаний, умений и навыков в организационной деятельности. Возможности и особенности этого вида культуры. Стили технологического мышления: концептуальное, стратегическое, оперативное, комплексное. Специфика ее проявления в условиях рыночных отношений.

ТЕМА 10. СОЦИАЛЬНЫЙ ЭКСПЕРИМЕНТ В УПРАВЛЕНИИ

Эксперимент как научный метод в социологии. Виды опыта: внутренний, внешний. Мыслительный и натурный эксперимент.

Основное назначение эксперимента. Виды эксперимента. Сущность, особенности и функции социального эксперимента. Социальный эксперимент Р. Оуэна. Хоторнские эксперименты Мэйо.

Виды социального эксперимента. Социальный эксперимент как способ внедрения в жизнь новых форм социальной организации и оптимизации теории и практики социального управления. Методологические основания социального эксперимента. Особенности и ограничения социального эксперимента. Масштаб эксперимента. Технология социального эксперимента: план и алгоритм. Требования к организации и проведению социального эксперимента. Ограничения для применения экспериментов в социальной практике.

Оценка «отлично» 85-100 баллов:

логическое, последовательное изложение вопроса с опорой на разнообразные источники;

глубокое знание базовых понятий и теорий;

развернутое аргументирование выдвигаемых положений;

убедительные примеры из практики научной и методической литературы;

определение своей позиции в раскрытии подходов к рассматриваемой проблеме;

Оценка «хорошо» 70-84 балла:

знание учебного материала в пределах программы;

владеет базовыми понятиями и теориями;

подтверждает выдвигаемые теоретические положения примерами;

привлекает данные из смежных наук;

опора при построении ответа на обязательную литературу;

наблюдается некоторая последовательность анализа в сопоставлении и обосновании своей точки зрения.

Оценка «удовлетворительно» 50-69 баллов :

абитуриент обнаруживает слабость в раскрытии теоретических основ в науках, хотя базовые понятия раскрываются верно;

выдвигаемые положения недостаточно аргументируются;

отсутствует знание первоисточников;

ответ носит преимущественно описательный, а не концептуальный характер;

отсутствует собственная критическая оценка;

- ограниченное использование научной геологической терминологии.

Оценка «неудовлетворительно» 0-49 баллов:

наблюдается стремление подменить научное обоснование проблем рассуждением практически-бытового плана;

ответ содержит ряд серьезных неточностей;

в ответе преобладает бытовая лексика;

наблюдаются неточности в использовании научной терминологии.

РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА ДЛЯ ПОДГОТОВКИ

ОСНОВНАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Аксененко Ю.Н., Каспарян В.Н., Самыгин С.И., Суханов И.О. Социология и психология управления. Ростов н/Д: Феникс, 2001.
2. Бестужев–Лада И.В., Наместникова Г.А. Социальное прогнозирование: Курс лекций. – М.: Педагогическое общество России, 2002.
3. Галкина Т.П. Социология управления: от группы к команде. М.: Финансы и статистика, 2001.
4. Граждан В. Социология управления: учебник. М.,: Кнорус, 2009.
5. Кравченко А.И., Тюрина И.О. Социология управления: фундаментальный курс. М.: Академ. проект, 2008.
6. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М., 2006.
7. Основы социального управления. Под ред. Иванова В.М.: М.: Высшая школа, 2001.
8. Потапов В.П. Социология управления. М.: Финансовая академия, 1999.
9. Пригожин А.И. Социология организаций. М., 2000.
10. Ромашов О.В., Ромашова Л.О. Социология и психология управления: Учебное пособие для вузов. – М.: Издательство "Экзамен", 2002.
11. Тихонов А.В. Социология управления / Издание 2–е, доп. и перераб. / М.: «Канон+» РООИ «Реабилитация», 2010.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Бойденко В.И. Социология управления. Минск, 2000.
2. Гамидов Г.С., Колосов В.Г., Османов Н.О. Основы инноватики и инновационной деятельности. СПб., 2000.
3. Забелин П.В., Моисеева Н.К. Основы стратегического управления. М.: Московский государственный институт международных отношений, 1998.
4. Иванов В.Н., Патрушев В.И. Социальный менеджмент. М.: Высшая школа, 1998.
5. Корпоративное управление в переходных экономиках/ Пер. с англ. СПб., 1997.
6. Кретов Б.И. Лидерство: социально-политические проблемы. М.: МИИТ, 1996.
7. Курбатов В.И., Курбатова О.В. Социальное проектирование: Уч. пособие. – Ростов–на–Дону: Феникс, 2001.
8. Литвак Б.Г. Разработка управленческого решения. Учебник – М., Дело, 2001.
9. Мертон Р. Американская социологическая мысль. Тексты. М., 1996.
10. Методы социологических исследований. СПб., 1998.
11. Мухин В.И. Основы теории управления. Учебник. М.: Экзамен, 2002.
12. Основы современного социального управления. М., 2000.
13. Пищулин Н.П., Пищулин С.Н., Бетуганов А.А. Социальное управление: теория и практика: Учебное пособие: В 2 т. – М.: ИКЦ «Академкнига», 2003.
14. Сергейчук А. В. Социология управления. Учебник. М.: Бизнес-пресса, 2002.
15. Социальное управление в эпоху пост-модерна. Материалы научной конференции. М.: Унив. гуманитарный лицей, 1999.
16. Тощенко Ж.Т. Социология управления. Учебник. – М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2011. – 300 с.
17. Удальцова М.В., Аверченко Л.К. Социология и психология управления: Учебное пособие. – Ростов–на–Дону: Феникс, 2001.
18. Фомина В.П., Баркан Н.А. Социология управления. Учебное пособие. М.: МГОУ, 2001.- 147 с.
19. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. М.: Анкил, 1997.