

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«САХАЛИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

Врио ректора, председатель ПК

Н.Ю. Бармин

«05» сентября 2019 г.



ПРОГРАММА
вступительного экзамена
по направлению подготовки магистратуры

39.04.01 СОЦИОЛОГИЯ

Код, название направления

СОЦИАЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Профиль подготовки

Очно-заочная

форма обучения

Южно-Сахалинск

2019

Программа вступительного экзамена по направлению подготовки 39.04.01 – «Социология» (магистратура), направленность (профиль): «Социальные технологии управления персоналом» рассмотрена на заседании кафедры социологии ИПЭиУ СахГУ 27 сентября 2019 г., протокол № 1.

Зав. кафедрой социологии А.Т. Коньков

Составитель: Коньков А.Т., д.с.н., профессор кафедры социологии ИПЭиУ СахГУ.

Рецензент: Ковалева Г.В., к. ф.н., доцента кафедры управления ИПЭиУ СахГУ.

Программа утверждена советом Института права, экономики и управления СахГУ.

Протокол № 1 от «28» сентября 2019 г.

Председатель совета Института права, экономики и управления СахГУ: д. э. н., профессор
То Кен Сик

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Лица, желающие освоить программу подготовки магистра, должны иметь высшее образование определенной ступени (бакалавриат или специалитет), подтвержденное документом установленного образца. Лица, имеющие диплом бакалавра по направлению зачисляются на магистерскую программу на конкурсной основе. Условия конкурсного отбора определяются вузом на основе федерального государственного образовательного стандарта высшего образования бакалавра по данному направлению. К конкурсу допускаются лица по результатам сдачи экзамена по дисциплинам, необходимым для освоения программы подготовки магистра.

Цель вступительного экзамена заключается в определении уровня общей личностной культуры, профессиональной компетентности и готовности абитуриента к обучению в магистратуре, предполагающей расширенное поле научно-исследовательской деятельности в сфере социологии и управления.

Задачи вступительного экзамена:

- Определение уровня знаний абитуриента в области социологии управления;
- Оценка уровня сформированности общекультурных и профессиональных компетенций абитуриента в сфере социального управления;
- Определение личностного потенциала абитуриента, необходимого к обучению по программе магистратуры.

Форма вступительного испытания и его процедура.

Вступительное испытание проводится в форме тестирования.

На подготовку ответа по экзаменационным билетам отводится 1,5 часа.

По результатам ответа на вопросы выставляется оценка по 100-балльной шкале.

Критерии оценивания устного ответа.

0 – 49 баллов – «неудовлетворительно»;

50 – 69 баллов – «удовлетворительно»;

70 – 84 балла – «хорошо»;

85 – 100 баллов – «отлично».

Объявление итогов экзамена производится в соответствии с графиком оглашения результатов вступительных испытаний в магистратуру.

При проведении вступительного экзамена применяются следующие типы вопросов:

- вопросы о знании теорий управления;
- вопросы на понимание практической значимости теоретических положений и концепций социального управления.

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ ВСТУПИТЕЛЬНЫХ ИСПЫТАНИЙ

Тема 1. Сущность социального управления.

Объект, предмет и основные категории социального управления. Управление как способ социального взаимодействия, внутреннее свойство организованных социальных общностей. Субъект и объект социального управления. Формы и уровни управления.

Взаимосвязь теории социального управления с общей теорией управления. Специфика предмета социального управления: социальные механизмы и способы управленческого воздействия на сознание, и поведение людей (организаций, социальных групп, общества), их характеристики. Социальное управление и менеджмент, их сходство и различие.

Центральная проблематика социального управления. Понятийно–категориальный аппарат теории социального управления. Функции социального управления. Социальное управление как инструмент управления организацией.

Тема 2. Основные зарубежные концепции социального управления.

Исторические условия формирования теории управления. Школа научного управления: Ф. Тейлор, Г. Форд, Г. Эмерсон. Научный анализ факторов организации труда и определение методов достижения цели. «Наилучшие методы работы». Типология работников по характеру их мотивов к труду.

Административная школа в теории управления: А. Файоль, Л. Урвик, Д. Муни. Универсальные принципы управления. Основные функции управления. Установки руководителей. Систематизированный подход к управлению организацией.

Школа человеческих отношений в теории управления: М. Фоллет, Э. Мэйо. 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 мотивации Герцберга, ее содержание и практическое применение. Д. Макгрегор: теория «Х» и теория «Y». Практическое значение этих концепций.

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.

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

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.

Тема 3. Управление мотивацией.

Понятие мотивации, ее сущность. Мотивация как система мотивов. Мотивация как процесс деятельности для достижения целей организации. Место и роль мотивов в поведении. Потребности и мотивы. 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 связанной стимуляции. Метод мотивационного смещения, переключения и содействия. Методы мотивационной компенсации и «трансляции». Метод стимулирования «духа команды».

Тема 4. Прогнозирование в системе управления.

Место и роль прогнозирования в управлении. 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 (технология) 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 (экспортирующая 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 экстраполяции. Метод моделирования. Метод сценариев. Экспертные (эвристические) методы прогнозирования. Мозговой штурм.

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

Тема 5. Социальное проектирование и социальное программирование: сущность, методы и практика.

Роль социального проектирования в управлении организацией. 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.

Понятие социальной программы. Целеполагание и социальное программирование. 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 как форма комплексного решения проблемы социального развития.

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.

Источники и типы нововведения. Понятие нововведения. 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 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: 1) как способ достижения цели; 2) как 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.

Возникновение эксперимента как научного метода. Виды опыта: внутренний, внешний. Мыслительный и натуральный эксперимент.

Основное назначение эксперимента. Виды эксперимента. Особенности натурального эксперимента. Сущность, особенности и функции социального эксперимента.

Виды социального эксперимента. Цели социального эксперимента в управлении. Хоторнские эксперименты Мэйо: содержание и их значение для развития теории управления.

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.

ЛИТЕРАТУРА ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ВСТУПИТЕЛЬНОМУ ЭКЗАМЕНУ

Основная литература

1. Граждан, В.Д. Социология управления: Учебник для вузов / В.Д. Граждан. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 607 с.
2. Николаев, А.А. Социология управления: учебное пособие / А.А. Николаев. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: КНОРУС, 2016. – 266 с. (Электронный ресурс). http://www.knorus.ru/upload/knorus_new/pdf/9001.pdf
3. Парамонова, Т.Н. Социология управления / Т.Н. Парамонова, И.Н. Красюк. - М.: КноРус, 2013. - 288 с.
4. Самыгин, С.И. Социология управления: Учебное пособие для бакалавров / С.И. Самыгин, А.В. Верещагина и др. - М.: Дашков и К, 2016. - 272 с.
5. Тощенко Ж.Т. Социология управления. Учебник и практикум. – М.: Юрайт, 2016. – 304 с.

Дополнительная литература

1. Башмаков, В.И. Социология управления: Учебник для бакалавров / В.И. Башмаков; Под ред. В.Н. Князев.. - М.: Юрайт, 2013. - 360 с.
2. Мухин, В.И. Основы теории управления. Учебник. М.: Экзамен, 2002.
3. Пестова, Г. А. Социология управления: учебное пособие. М.: Академия Естествознания, 2011.
4. Пищулин, Н.П., Пищулин С.Н., Бетуганов А.А. Социальное управление: теория и практика: Учебное пособие: В 2 т. – М.: ИКЦ «Академкнига», 2003.
5. Сергейчук, А. В. Социология управления. Учебник. М.: Бизнес-пресса, 2002.
6. Тихонов, А.В. Социология управления / Издание 2–е, доп, и перераб. / М.: «Канон+» РООИ «Реабилитация», 2010.
7. Тощенко, Ж.Т. Социология управления. Учебник. – М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2011. – 300 с. (Электронный ресурс) <http://www.socioprognoz.ru/files/File/publ/Toschenko.pdf>
8. Удальцова, М.В., Аверченко Л.К. Социология и психология управления: Учебное пособие. – Ростов–на–Дону: Феникс, 2001.
9. Фомина В.П., Баркан Н.А. Социология управления. Учебное пособие. М.: МГОУ, 2001.- 147 с.

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ ВСТУПИТЕЛЬНОГО ТЕСТА

1. Что из следующего принято относить к функциям управления? (Несколько правильных ответов).
2. Социология управления как научная дисциплина сочетает в себе подходы главным образом следующих двух типов наук...
3. Какое из следующих определений менеджмента как сферы практической деятельности следует считать наиболее точным?
4. Какая из функций управления охарактеризована в следующем описании? Создание у персонала внутренних побуждений к труду, выполнению организационных целей и задач.
5. Какая из функций управления охарактеризована в следующем описании? Обеспечение согласованности действий всех звеньев управления, сохранение, поддержание и совершенствование режима работы предприятия и обеспечения его бесперебойности и непрерывности.
6. Укажите универсальные признаки, которые характеризуют любую социальную организацию. (Несколько вариантов ответа).
7. Какая из функций управления охарактеризована в следующем описании? Процесс проверки соответствия процесса функционирования управляемой подсистемы принятым решениям и целям.
8. Одна из ранних теорий (школа) управления считала, что главная задача управления состоит в том, чтобы обеспечить организацию труда на предприятии на основе научных знаний, обеспечить разделение труда, контроль производственных процессов и тем самым добиться повышения производительности труда. Как называется эта теория управления?
9. Какая из функций управления охарактеризована в следующем описании? Определение целей и задач организации, а также ресурсов, необходимых для достижения этих целей.
10. Какая из функций управления охарактеризована в следующем описании? Процесс создания организационной структуры, распределения ресурсов, установления организационных норм и правил, обеспечивающих возможность эффективно работать для достижения организационных целей.
11. Какой признак социальной организации раскрывается в следующем описании?
Порядок подчинённости от низших звеньев к высшим.
12. Какой признак социальной организации раскрывается в следующем описании?
В организации имеются устав, должностные инструкции, обязательные для соблюдения всеми сотрудниками.
13. Какой признак социальной организации раскрывается в следующем описании?
В организации имеются подразделения, каждое подразделение и каждый сотрудник осуществляет специализированную деятельность.

14. Какой стиль управления описан в следующем примере?
Руководитель осуществляет единоличное направляющее воздействие, стремится централизовать власть, которой он пользуется за счет своего авторитета, знаний, позиции, контроля материальным поощрением труда, а также посредством принуждения.
15. Какой стиль управления описан в следующем примере?
Этот стиль характеризуется предоставлением подчиненным самостоятельности в пределах выполняемых ими функций и их квалификации. Это коллегиальный стиль, который дает большую свободу деятельности подчиненных под контролем руководителя.
16. Социальные организации принято подразделять на формальные и неформальные. Какие из следующих организаций следует считать формальными?
17. Какие из следующих организаций следует считать неформальными? (Несколько вариантов).
18. Закончите предложение, используя варианты, приведенные ниже. Все социальные организации имеют следующие признаки...
19. Какой принцип функционирования организации характеризует следующее описание?
Все руководители подразделений должны согласовывать свои распоряжения с директором компании.
20. Какой принцип функционирования организации характеризует следующее описание?
Каждый участник организации имеет непосредственного руководителя и вышестоящих руководителей.
21. Какой принцип функционирования организации характеризует следующее описание?
Организация способна приспосабливаться к меняющимся внешним условиям, таким, как состояние рынка, конкуренция, изменение законодательства и др.
22. Кто является основоположником теории научного менеджмента?
23. Кто является основоположником административной школы управления?
24. Кто является основоположником теории человеческих отношений в менеджменте?
25. Что является объектом социального управления?
26. Какие типы отношений характерны для формальных социальных организаций?
27. Какая теория мотивации описана в следующем примере? Сотрудники организации не заинтересованы в работе. Они стремятся отлынивать от работы и при этом получать вознаграждение, как за полноценные рабочие усилия.
28. Какая теория описана в следующем примере? Потребности людей расположены в иерархическом порядке, они подразделяются на низшие и высшие. Низшие потребности – физиологические, затем следует потребность в безопасности, затем - социальные потребности (причастность, потребность в уважении); высшими потребностями являются потребность в самовыражении и творчестве.

29. Кто из исследователей полагал, что мотивация человека к труду является двухфакторной? К внешним факторам относятся заработная плата, условия труда и т.д., а к внутренним – содержание труда, общественное признание и др.
30. Согласно двухфакторной теории мотивации, что из перечисленного следует отнести к внешним факторам, то есть «гигиеническим факторам», влияющим на поведение работника?