

**Негосударственное образовательное учреждение высшего образования  
«Международный институт экономики и права»  
(НОУ МИЭП)**

**Методические указания для проведения практических занятий  
по дисциплине «Социология управления»**

(для студентов факультета «Экономики и управления»)



## Содержание

1. Цель и задачи методических указаний
2. Перечень тем практических занятий
3. Содержание и методика проведения практических занятий
4. Заключение. Освоение компетенций
5. Учебно-методическое и информационное обеспечение

## **1. Цель и задачи методических указаний**

Методические указания предназначены для выполнения практических работ по направлениям обучения по программам 38.03.02. и разработаны в соответствии с содержанием рабочей программы дисциплины. Рекомендации предназначены для оказания помощи обучающимся при выполнении задач, тестовых заданий, усвоении теоретических вопросов по курсу на практических занятиях.

Практическое занятие – это одна из форм учебной работы, которая ориентирована на закрепление изученного теоретического материала, его более глубокое усвоение и формирование умения применять теоретические знания в практических целях. Готовясь к практическому занятию, обучающийся должен освежить в памяти теоретические сведения, полученные на лекции, самостоятельном изучении. Только это обеспечит высокую эффективность практических учебных занятий.

Преподаватель имеет возможность в личном кабинете наблюдать за работой каждого обучающегося, оказывая ему необходимую методическую и консультационную помощь на практическом занятии.

Практические занятия являются важной формой, способствующей усвоению курса истории. Основные задачи этих занятий сводятся к тому, чтобы научить обучающихся, самостоятельно мыслить, изжить имеющиеся штампы и способствовать расширению общей исторической культуры. В ходе занятий обучающиеся должны научиться применять выработанную методику в практике конкретно-исторических исследований, способностью к взаимодействиям в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению.

В процессе практических занятий обучающихся выполняют различные виды работы. Практические работы могут носить репродуктивный и поисковый характер, позволяющие проявлять способность к взаимодействиям в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению.

Работы, носящие репродуктивный характер, отличаются тем, что при их проведении обучающихся пользуются подробными инструкциями, в которых указаны: цель работы, пояснения порядка выполнения работы, заполнения таблицы.

Работы, носящие поисковый характер, отличаются тем, что при их проведении обучающиеся не пользуются подробными инструкциями, им не задан порядок выполнения необходимых действий, от обучающихся требуется выбор способов выполнения работы, инструктивной и справочной литературы. Работы, носящие поисковый характер, отличаются тем, что обучающиеся должны решить новую для них проблему, опираясь на имеющиеся у них теоретические знания, определять приоритеты к способности взаимодействиям в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению.

Содержание практических занятий является решением разного рода задач, работа с литературой, справочниками, составление таблиц, схем, и др.

Тематика, содержание и количество часов, отводимое на практические занятия, зафиксировано в рабочей программе дисциплины истории. Состав практических заданий планируется с таким расчетом, чтобы за отведенное время обучающиеся смогли их качественно выполнить.

При проведении практических занятий используются различные формы организации работы обучающихся: фронтальная, групповая, индивидуальная. Каждая из них позволяет решать определенные дидактические задачи: разнообразить работу обучающихся, повысить ответственность каждого студента за самостоятельное выполнение полного объема работ, повысить качество подготовки обучающихся.

Основными этапами практического занятия являются:

1. проверка знаний обучающихся – их теоретической подготовленности к занятию;

2. инструктаж, проводимый преподавателем;

3. выполнение заданий, работ, упражнений, решение задач, тестовых задач;

4. последующий анализ и оценка выполненных работ и степени овладения, обучающихся запланированными компетенциями.

Критерии и показатели, используемые при оценивании выполнения задания:

Знать: Основные понятия и категории социологии управления, что позволит анализировать приоритеты профессиональной деятельности, способностью к взаимодействиям в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению.

Основные методы социологии управления, что позволит развить способностью к взаимодействиям в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению. Основные пути эффективного поиска информации по определению способностей к взаимодействиям в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению.

Уметь сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы. В конкретной ситуации распознать и сформулировать профессиональные проблемы, которые могут быть решены средствами учебного курса для формирования гражданской позиции. Выделить управленческую информацию, необходимую для решения той или иной профессиональной проблемы для формирования гражданской позиции, сделать вывод и сформулировать решение профессиональной проблемы на основе анализа исторического контекста процессов и явлений, происходящие в обществе для формирования гражданской позиции.

Владеть: способностью к взаимодействиям в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению. Навыками анализа учебной литературы по управлению для решения профессиональных задач коллектива. Навыками анализа научной литературы по социологии управления для решения профессиональных задач.

Описание каждой практической работы содержит: тему, цели работы, оборудование, задания, порядок выполнения заданий, формы контроля, требования к выполнению заданий.

## **2. Перечень тем практических занятий**

Практическая работа № 1 «Социология управления как отрасль научного знания и область практической деятельности»

Практическая работа № 2 «Исторический очерк развития управленческой мысли»

Практическая работа № 3 «Социальная сущность и принципы управления»

Практическая работа № 4 «Методы в социологии управления»

Практическая работа № 5 «Социологические исследования систем управления в зарубежных странах»

Практическая работа № 6 «Три модели социального управления: координация, субординация, реординация»

Практическая работа № 7 «Управление и манипулирование»

Практическая работа № 8 «Социологические исследования власти в системе социального управления»

Практическая работа № 9 «Объективный характер государственного интереса»

Практическая работа № 10 «Столкновение интересов внутри государства»

Практическая работа № 11 «Управление в условиях агрессивной среды»

Практическая работа № 12 «Информационное обеспечение управленческой деятельности»

## **3. Содержание и методика проведения практических занятий:**

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 1: Социология управления как отрасль научного знания и область практической деятельности

### **ПТК Тема 1. Социология управления как отрасль научного знания и область практической деятельности**

Цели учебного занятия:

1. Дидактическая.

Закрепление изученного теоретического материала, его более глубокое усвоение и формирование умения применять теоретические знания в практических целях. Обладать способностью к взаимодействиям в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению.

Сформулировать собственные суждения о советской системе и отразить их на страницах наглядного пособия – альбома.

## 2. Развивающая.

Способствовать развитию умений: выделять главное, анализировать, сравнивать, обобщать, делать выводы, конструировать вопросы, устанавливать причинно-следственные связи и закономерности, формулировать собственные суждения. Осуществлять взаимодействия в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению.

## 3. Воспитывающая.

Способствовать воспитанию способности проявлять в деятельности следующие профессионально важные личностные качества: активность гражданской позиции, коммуникабельность, критическое отношение к социально – политической действительности, тактичность и деликатность при оппонировании собеседнику, применять адекватные инструменты и технологии регулирующего взаимодействия в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению.

В истории становления теории управления разрабатывалось достаточно много самых разнообразных идей и концепций. Значительный вклад в исследование теории управления во второй половине XX в. внесли российские авторы, анализировавшие производственные и другие социальные отношения. В той или иной форме они были вынуждены в системе общественного производства выделять лишь общие проблемы управленческих взаимодействий, что и привело их к выработке таких понятий, как «научное управление», затем «социальное управление» и, наконец, «социология управления».

В работах Л.Н. Аверина, Ю.П. Аверина, В.Г. Афанасьева, Д.М. Гнишиани, П.Н. Лебедева, В.Г. Смолькова, Ю.А. Тихомирова, Ж.Т. Тощенко, А.М. Омарова, Л.Н. Суворова, И.М. Слепенкова и других ученых между этими понятиями, по существу, не делается сколько-нибудь существенных различий, поскольку все они относятся к управлению обществом. Данные характеристики объекта и предмета социологии управления достаточно многословны, но по сути своей говорят о том, что под объектом социологии управления понимаются «управленческие процессы», а под предметом — «изучение, оценка и совершенствование» этих процессов управления. Следовательно, и в объекте, и в предмете понимаются управленческие процессы.

А.И. Кравченко и И.О. Тюрина считают, что предметом социологии управления «являются большие социальные группы и институты, действующие в сфере управления». Поскольку управление — универсальный феномен, действующий во всем объективном мире то, что характеристика только через анализ больших социальных групп и институтов не кажется достаточной. В этом случае управление как специфическое явление теряется. Оно сводится лишь к рассмотрению строения организаций, а также истории становления управленческих теорий и прикладным социологическим исследованиям. Этическим требованиям к служебному поведению.

По мнению ряда других авторов, если объединить данные понятия (социология + управление) и вычленив то, что будет делать науку социологию управления специфической отраслью научного знания, то это позволит более четко определить предмет и объект науки «социология управления».

**1. Что, по Вашему мнению, составляет объект и предмет социологии управления?**

**2. Каково соотношение понятий «научное управление», «социальное управление» и «социология управления»?**

**3. Какие существуют идеи и концепции становления и развития социологии управления? Определите сильные и слабые стороны различных подходов. Какой из них, на Ваш взгляд является оптимальным?**

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 2: Тема: Исторический очерк развития управленческой мысли

**ПТК Тема 2. Исторический очерк развития управленческой мысли**

Цели учебного занятия:

1. Дидактическая.

Закрепление изученного теоретического материала, его более глубокое усвоение и формирование умения применять теоретические знания в практических целях. Обладать способностью к взаимодействиям в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению.

Сформулировать собственные суждения о советской системе и отразить их на страницах наглядного пособия – альбома.

2. Развивающая.

Способствовать развитию умений: выделять главное, анализировать, сравнивать, обобщать, делать выводы, конструировать вопросы, устанавливать причинно-следственные связи и закономерности, формулировать собственные суждения. Осуществлять взаимодействия в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению.

3. Воспитывающая.

Способствовать воспитанию способности проявлять в деятельности следующие профессионально важные личностные качества: активность гражданской позиции, коммуникабельность, критическое отношение к социально – политической действительности, тактичность и деликатность при оппонировании собеседнику, применять адекватные инструменты и технологии регулирующего взаимодействия в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению.

Управление является неотъемлемым атрибутом любой системы (биологической, технической, социальной). Этот атрибут обеспечивает ее сохранение, развитие, упорядочение и достижение целей. История развития управления как искусства и науки насчитывает уже несколько тысячелетий. Историческим толчком для появления управленческих теорий, стал переход от



присваивающего хозяйства (охота, собирательство) к принципиально новым формам получения продукта, путем их производства, в результате чего стали формироваться древнейшие цивилизации (Северный Ирак, Палестина) в 10-8 тыс. лет до н.э.

В мировой научной литературе встречается множество теорий о развитии управленческой мысли.

Сократ (теоретик управления в Др. Греции) считал, что основой управления являются знания и умения навязать свое мнение другому человеку. Он анализировал различные формы правления. Его взгляды продолжили Платон, Аристотель. Проблемы управления также рассматривали Фома Аквинский, Аврелий Августин. В дальнейшем, в средние века, эпоху нового времени, эпоху Возрождения концепции управления формировались в социальных утопиях Томаса Мора, Томаза Кампанеллы и Николо Макиавелли.

В России проблемами управления в XIX - XX в.в. занимались М.М. Сперанский, С.Ю.Витте, П.А.Столыпин, Н.С.Мордвинов, а после Октябрьской революции - **А.Л.Богданов, Н.И.Бухарин, А.К.Гастев.**

На Западе теорию управления развил американский инженер, Фредерик УинслоуТейлор (1856-1915).

В Европе проблемами управления занимался практик, предприниматель, директор крупного предприятия, автор книги "Общее промышленное управление" Анри Файоль, который создал "теорию администрации".

Социология управления представляет собой одну из молодых социологических дисциплин. Но, несмотря на имеющиеся исторические взгляды в научном мире существуют различные мнения по социальной сущности управления.

В работах ряда авторов, социальная сущность управления в первую очередь заключается в том, что общество, а также все его подсистемы (экономическая, социальная, политическая, духовная) есть ни что иное как самоуправляемые социальные системы, которые нуждаются в осуществлении управления изнутри. При этом управленческая деятельность не ограничивается областью преобразования внешнего мира или самого человека, но нацелена, прежде всего, на развитие самой практической деятельности, в том числе и в социальной сфере. Взаимодействия в ходе служебной деятельности.

По мнению других авторов, управление представляет собой сложный и многогранный процесс взаимосвязанных функций, которые органически связаны с определенными структурными компонентами.

*Точка зрения, согласно которой управление рассматривается в качестве социального института, становится популярной в последнее время. Многие авторы используют при анализе управления социологическую категорию «институт»: Г.В. Атаманчук, А.И. Кравченко, П.В. Романов, В.И. Франчук.*

Поэтому при исследовании управленческой деятельности социология управления уделяет приоритетное внимание определению структуры и функций этой деятельности. Структура управления не остается неизменной, а

характеризуется подвижностью и изменчивостью. Из определения её сущности становится очевидным, что она предполагает систематическое воздействие субъекта управления на социальный объект, составляющий предметную область управленческой деятельности. А это означает, что двумя исходными, первичными компонентами управленческой структуры являются субъект и объект управления.

*1. Проанализируйте логику развития управленческой мысли. Что, по Вашему мнению, лежит в основе развития социологии управления?*

*2. Чем, по Вашему мнению, известен в теории управления американский ученый Фредерик Уинслоу Тейлор (1856-1915)?*

*3. Как Вы считаете, в какое время произошло формирование специфической области научных знаний об управлении?*

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 3: Социальная сущность и принципы управления

### **ПТК Тема 3. Социальная сущность и принципы управления**

Цели учебного занятия:

1. Дидактическая.

Закрепление изученного теоретического материала, его более глубокое усвоение и формирование умения применять теоретические знания в практических целях. Обладать способностью к взаимодействиям в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению.

Сформулировать собственные суждения о советской системе и отразить их на страницах наглядного пособия – альбома.

2. Развивающая.

Способствовать развитию умений: выделять главное, анализировать, сравнивать, обобщать, делать выводы, конструировать вопросы, устанавливать причинно-следственные связи и закономерности, формулировать собственные суждения. Осуществлять взаимодействия в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению.

3. Воспитывающая.

Способствовать воспитанию способности проявлять в деятельности следующие профессионально важные личностные качества: активность гражданской позиции, коммуникабельность, критическое отношение к социально – политической действительности, тактичность и деликатность при оппонировании собеседнику, применять адекватные инструменты и технологии регулирующего взаимодействия в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению.

Общество это целостная, динамически развивающаяся система, имеющая все самоуправляемые подсистемы, которые функционируют в его рамках (экономическая, социальная, политическая, духовная). Поэтому каждая из социальных систем, от самой крупномасштабной, каковой является

общество в целом, и вплоть до отдельной личности, в процессе своего функционирования и развития нуждаются в осуществлении управления.

По мнению ряда авторов, способность человека управлять своим взаимодействием с предметами и процессами внешнего мира, а также с другими людьми, возникает в сфере личных отношений, а затем охватывает все сферы производственно-практической и иных видов активной общественной деятельности. Тем самым все разнообразие человеческой деятельности, посредством которой человек преобразует окружающий мир, а вместе с тем и самого себя, превращается в осознанный, целостный, управляемый процесс.

Характерно, что именно на высшей стадии развития производства, когда выявились основные особенности, принципы и методы управления, возникают специальные теории управления, развиваемые в работах Ф. Тейлора, Г. Эмерсона, А.Файоля, Ч. Бернарда, Г. Саймона, РР. Мертона, А. Этциони и др. Если исходить из существа разработанных этими авторами концепций, то управление предстает как социальный процесс сознательного, на достоверном знании основанного систематического воздействия субъекта управления (управляемой подсистемы) на социальный объект (управляемую подсистему) посредством принятия решения, осуществления планирования, организации и контроля необходимых для того, чтобы обеспечить эффективное функционирование и развитие социальной системы (организации), достижение его поставленной цели.

Однако вследствие этого управление превращается во всеобщий момент всякой человеческой деятельности, всегда направленной на достижение вполне определенной, сознательно выбранной цели. Разумеется, управление не остается неизменным, а неуклонно видоизменяется, всегда выступает в конкретно исторических формах, связанных со спецификой конкретно-исторического этапа развития общества. Чем более высоких ступеней развития достигает общество, тем большее значение приобретает принятие управленческих решений, которые все более дифференцируясь и совершенствуясь, становятся специфической областью деятельности. Взаимодействия в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению.

Поэтому современное управление должно руководствоваться целым рядом основополагающих принципов. В свою очередь, знаменитый французский специалист в области теории управления А. Файоль отмечал, что дело не в недостатке или избытке принципов, а в том, что надо уметь ими оперировать.

***1. Как Вы считаете, в чем заключается сущность управления?***

***Перечислите основополагающие принципы и методы социального управления.***

***2. Что на Ваш взгляд представляет собой управление с прямой и обратной связью?***

## ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 4: Методы в социологии управления

### ПТК Тема 4. Методы в социологии управления

Цели учебного занятия:

#### 1. Дидактическая.

Закрепление изученного теоретического материала, его более глубокое усвоение и формирование умения применять теоретические знания в практических целях. Обладать способностью к взаимодействиям в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению.

Сформулировать собственные суждения о советской системе и отразить их на страницах наглядного пособия – альбома.

#### 2. Развивающая.

Способствовать развитию умений: выделять главное, анализировать, сравнивать, обобщать, делать выводы, конструировать вопросы, устанавливать причинно-следственные связи и закономерности, формулировать собственные суждения. Осуществлять взаимодействия в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению.

#### 3. Воспитывающая.

Способствовать воспитанию способности проявлять в деятельности следующие профессионально важные личностные качества: активность гражданской позиции, коммуникабельность, критическое отношение к социально – политической действительности, тактичность и деликатность при оппонировании собеседнику, применять адекватные инструменты и технологии регулирующего взаимодействия в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению.

Социология управления описывает и интерпретирует большое количество методов, применяемых в управленческой деятельности, как общенаучных, свойственных любой сфере познания и преобразования действительности, так и специфических, свойственных только управленческим взаимодействиям.

По мнению Ф. Энгельса в качестве основы методов необходимо использовать диалектику. Эту же мысль неоднократно подчеркивали в своих работах и другие выдающиеся ученые. Так, по их мнению, диалектика есть такой метод мышления, который признает, что и мире все предметы находятся в органической взаимосвязи, являются внутренне противоречивыми и вследствие борьбы свойственных им противоположностей постоянно изменяются и переходят в более высокое качественное состояние. Материалистическая диалектика берет мир как целостное образование, грандиозную систему, в которой все имеет свое место и свои функции. Этот метод является выводом из поступательного развития науки и революционной практики XIX столетия, обеспечивающим достижение объективной истины.

По мнению В.И. Ленина, диалектика — это учение о развитии в его наиболее полном, глубоком и свободном от односторонности виде, учение об относительности человеческого знания, дающего нам отражение вечно

развивающейся материи. Сознательное применение диалектики дает возможность правильно пользоваться понятиями, учитывать взаимосвязь явлений, их противоречивость, изменчивость, возможность перехода противоположностей друг в друга. Только диалектико-материалистический подход к анализу явлений природы, общественной жизни и сознания позволяет вскрыть их действительные закономерности и движущие силы развития, научно предвидеть грядущее и находить реальные способы.

Действительно, некоторые авторы приписывают метафизике обязательную абсолютизацию полученного знания, а также прямолинейность и игнорирование практики. Тогда как подобными недостатками, как известно, грешит догматическая интерпретация каких-либо положений науки и повседневной деятельности. При этом надо указать на то, что догматизм может быть связан не только с метафизическим, но и с диалектическим методами мышления. Этическим требованиям к служебному поведению. Любое преувеличение познавательных возможностей диалектики, абсолютизация какой-либо ее черты, стороны, закона также с необходимостью ведут к догматическому искажению знаний о реальных процессах (что, например, характерно для эклектики и софистики).

Следовательно, в тех случаях, когда гносеологические ресурсы метафизики и диалектики используются некорректно — это с равным успехом детерминирует догматизм, ненаучную интерпретацию полученных выводов. Метафизика не есть синоним догматизма, ибо догматизм в равной мере может быть присущ и диалектике. Стало быть, не только диалектика, но и метафизика могут иметь как научный, так и ненаучный характер.

Однако в теории и практике управления чаще всего используется концепция мотивации деятельности, предложенная американским психологом и социологом А. Маслоу, разработавшим иерархическую систему потребностей. Где выполнение функций организации деятельности основывается на методах, учитывающих потребности, интересы и мотивацию людей, участвующих в процессах, развертывающихся в управляемой подсистеме. Управленческая деятельность ориентирует руководителей разного ранга на применение не только организационно-административных и экономических, но и социально-психологических методов управления, способствующих социальному и духовному развитию работников, полному раскрытию их потенциала, развитию у подчиненных творческих способностей.

В современных условиях материалистическая диалектика, как известно, является важным средством революционизирования духовной жизни общества, теоретическим оружием использования огромных потенциальных возможностей россиян. И потому без широкого изучения и использования теории материалистической диалектики, ее принципов, законов и категорий, в том числе и деятельностного метода, нельзя успешно осуществлять управление обществом, эффективно ускорять его продвижение к более развитым формам. Взаимодействия в ходе служебной деятельности. В силу этого в число первостепенных сейчас выдвинулась задача по переводу

принципов материалистической диалектики как теории развития на конкретный язык практики обновления российского общества.

*1. Как Вы считаете, на каких методах построена концепция мотивации деятельности в управлении?*

*2. Каково соотношение понятий «научное управление», «социальное управление» и «социология управления»?*

*3. Что, по Вашему мнению, составляет метафизику и какова ее связь с нормальной логикой?*

*4. В чем заключается сущность и специфика диалектики?*

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 5: Социологические исследования систем управления в зарубежных странах

**ПТК Тема 5. Социологические исследования систем управления в зарубежных странах**

Цели учебного занятия:

1. Дидактическая.

Закрепление изученного теоретического материала, его более глубокое усвоение и формирование умения применять теоретические знания в практических целях. Обладать способностью к взаимодействиям в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению.

Сформулировать собственные суждения о советской системе и отразить их на страницах наглядного пособия – альбома.

2. Развивающая.

Способствовать развитию умений: выделять главное, анализировать, сравнивать, обобщать, делать выводы, конструировать вопросы, устанавливать причинно-следственные связи и закономерности, формулировать собственные суждения. Осуществлять взаимодействия в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению.

3. Воспитывающая.

Способствовать воспитанию способности проявлять в деятельности следующие профессионально важные личностные качества: активность гражданской позиции, коммуникабельность, критическое отношение к социально – политической действительности, тактичность и деликатность при оппонировании собеседнику, применять адекватные инструменты и технологии регулирующего взаимодействия в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению.

Социология во многих странах давно и успешно включена в механизм государственного управления, потому что она вооружает научным знанием об обществе. Эффективность управления в современных условиях зависит от качества информации, ее достоверности, полноты, оперативности и т. п.

Среди “зарубежных” школ социологии управления можно выделить несколько направлений, самые яркими из них являются европейская школа и североамериканская. Особенностью европейской традиции является исторический взгляд на управление, особое внимание к генетическим

аспектам функционирования организационных структур всех уровней общества, постановка организационных проблем в свете обще социальных реформ и тенденций развития той или иной страны. Взаимодействия в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению.

Развитие американской науки в этой области шло, в известной степени, в противоположном направлении. Начальным пунктом там оказывалась не просто деловое управление организацией, а скорее даже элементарный трудовой акт работника. Истоки такого подхода принадлежат Ч. Ваббаджу, где анализ выполнения разных работ выдвигался в центр внимания управления. Такая сугубо эмпирическая ориентация надолго определила характер американской социологии управления. Кроме того, практическую направленность американского менеджмента усилило то, что в качестве исследователей вопросов управления, как правило, выступали сами управляющие или предприниматели.

Традиции обоих континентов не могли, конечно, не взаимодействовать, и взаимное влияние их вскоре сказалось. Так, в работах американских исследователей усилился социально-критический тон, углубилась философская разработка организационных проблем. В Европе были охотно восприняты методики манипулирования, а даже сложилось широкое направление социальной инженерии. Размежевания в западной социологии управления обнаруживаются также в трактовках основных понятий, таких, как “организация”, “цель”, “структура” и др.

По мнению ряда авторов, социологические исследования выполняют многообразные функции в системе управления. Прежде всего, они способны диагностировать состояние объекта управления. Любую социальную систему можно описать определенным количеством показателей, отражающих жизненно важные факторы ее функционирования. Например, уровень социального напряжения, доминирующие ориентации населения, лояльность к власти и т. д. Социология нужна органам государственного управления для выполнения прогностической функции. Данная функция реализуется посредством социального моделирования, проектирования, конструирования и планирования.

К сожалению, в нашей стране органы государственного управления далеко не в полной мере используют возможности социологических исследований, прибегают к ее методам от случая к случаю, в основном в период избирательных кампаний. Государственным служащим недостает социологической культуры. Подавляющее их большинство имеет смутное представление о социологии, плохо понимает общество, в котором живет, слабо ориентируется в социальном пространстве, теряется в системе отношений, связывающих их с различными группами населения. Поэтому знание социологии специалистом-управленцем поможет ему грамотно анализировать общественную жизнь, вырабатывать соответствующие стратегии и технологии, т. е. стать социологически грамотным менеджером, тонко чувствующим социальную среду, учитывающим ее реакцию на

управленческие решения.

В последние годы нарастает новая тенденция системного построения организации, которая еще не получила окончательного социологического выражения, но уже проникает во многие работы социологов. Методологическим кредо данного направления можно назвать известный тезис У.Эшби о «необходимом разнообразии». Принцип «только разнообразие может поглотить разнообразие» становится ключом анализа и построения организационных систем

Очевидно, что основной детерминантой, определяющей характер функционирования социологии, должна стать повседневная практика управления социальными процессами. Ведь изучение общественных проблем необходимо не только для получения чистого знания, но и для того, чтобы увязать его с интересами человеческой жизни. Только в этом случае социология может быть востребована.

В современных концепциях ставка делается на использование неформальных механизмов регулирования, в самодеятельности работника водится резерв производительности, сложный труд выступает как дополнительный мотив, психологические и социальные потребности индивида выдвигаются в центр внимания управления.

*1. В чем на Ваш взгляд заключается разница социологического исследования управления между европейской и американской научными школами?*

*2. Что, по Вашему мнению, лежит в основе социального моделирования, проектирования, конструирования и планирования?*

*3. Для чего нужна органам государственного управления прогностическая функция? Аргументируйте свой ответ.*

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 6: Три модели социального управления: координация, субординация, реординация

**ПТК Тема 6. Три модели социального управления: координация, субординация, реординация**

Цели учебного занятия:

1. Дидактическая.

Закрепление изученного теоретического материала, его более глубокое усвоение и формирование умения применять теоретические знания в практических целях. Обладать способностью к взаимодействиям в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению.

Сформулировать собственные суждения о советской системе и отразить их на страницах наглядного пособия – альбома.

2. Развивающая.

Способствовать развитию умений: выделять главное, анализировать, сравнивать, обобщать, делать выводы, конструировать вопросы, устанавливать причинно-следственные связи и закономерности, формулировать собственные суждения. Осуществлять взаимодействия в ходе служебной деятельности в



соответствии с этическими требованиями к служебному поведению.

### 3. Воспитывающая.

Способствовать воспитанию способности проявлять в деятельности следующие профессионально важные личностные качества: активность гражданской позиции, коммуникабельность, критическое отношение к социально – политической действительности, тактичность и деликатность при оппонировании собеседнику, применять адекватные инструменты и технологии регулирующего взаимодействия в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению.

Единство централизма и самостоятельности в практической деятельности участников управленческого процесса достигается через установление отношений субординации и координации. В их основе лежит взаимосвязь отдельных видов деятельности, их положение по отношению друг к другу при реализации субъектами общей цели управления.

Одни авторы утверждают, что отношения субординации – это такие отношения между субъектами управленческой деятельности, которые выражают подчинение одного другому в процессе управления единым объектом.

По мнению других авторов, отношения субординации имеют место как между органами управления, трудовыми коллективами, так и на индивидуальном, персонифицированном уровне – между руководителями и исполнителями. Субординация вызвана необходимостью осуществления общих интересов, общих целей, их взаимосвязи с особыми интересами посредством определенной соподчиненности. То есть вышестоящие субъекты управления задают цели нижестоящим, которые призваны реализовывать их с учетом своего индивидуального интереса. Взаимодействия в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению.

С точки зрения специалистов органов государственного управления, отношениям субординации присущи соответствующие, обеспечивающие их реализацию организационные формы управления. Это линейные управленческие структуры, в которых подчиненность организационных звеньев устанавливается по цепочке снизу-вверх, имеет характер однозначной связи, когда каждый нижестоящий субъект управления подчиняется только одному вышестоящему. Для субординации характерно использование прямых властных методов управленческого воздействия. Например, административное управление, суть которого состоит в том, что на основе приказов и распоряжений задаются конкретные рабочие цели и задачи деятельности подчиненных.

Однако, как показывает практика, чрезмерная субординация ведет к жесткой регламентации деятельности исполнителей в ущерб их самостоятельности, недоиспользованию их творческого потенциала.

В отношении координации, авторы характеризуют взаимосвязь непосредственно не соподчиненных субъектов управленческой деятельности,

процесс согласования, сочетания их действий в ходе осуществления индивидуальных и общих целей.

По мнению специалистов управления, отношения координации – это и есть проявление самостоятельности субъектов управления. Где отношения координации устанавливаются между отдельными звеньями социального управления, выполняющими относительно самостоятельные специфические функции и входящими в различные линии субординации. Например, органы управления предприятий, цехов – в экономической сфере; общественных организаций – в политической сфере. Поэтому, координация предоставляет участникам управленческого процесса необходимую самостоятельность, широкую возможность для выражения и отстаивания собственного интереса при осуществлении общей работы. А реординация представляет упорядочение отношений между отдельными звеньями социального управления, строящиеся по принципу снизу-вверх.

**1. Что, по Вашему мнению, составляет организационные отношения в системе социального управления?**

**2. Какие на Ваш взгляд функции присущи моделям социального управления: координации, субординации, реординации? В чем их сходство и различия? Обоснуйте свое мнение.**

**3. Какие социальные феномены существуют в управлении?**

#### ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 7: «Управление и манипулирование»

##### ПТК Тема 7. Управление и манипулирование

Цели учебного занятия:

1. Дидактическая.

Закрепление изученного теоретического материала, его более глубокое усвоение и формирование умения применять теоретические знания в практических целях. Обладать способностью к взаимодействиям в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению.

Сформулировать собственные суждения о советской системе и отразить их на страницах наглядного пособия – альбома.

2. Развивающая.

Способствовать развитию умений: выделять главное, анализировать, сравнивать, обобщать, делать выводы, конструировать вопросы, устанавливать причинно-следственные связи и закономерности, формулировать собственные суждения. Осуществлять взаимодействия в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению.

3. Воспитывающая.

Способствовать воспитанию способности проявлять в деятельности следующие профессионально важные личностные качества: активность гражданской позиции, коммуникабельность, критическое отношение к социально – политической действительности, тактичность и деликатность при оппонировании собеседнику, применять адекватные инструменты и технологии регулирующего взаимодействия в ходе служебной деятельности в

соответствии с этическими требованиями к служебному поведению.

В научном мире нет единой общепринятой системы представлений о природе, характере и сферах применимости функций управления и манипуляции. Что мотивирует поиск новых подходов к изучению управления и манипуляции. Сама функция социального управления появляется на заре человечества вместе с появлением человека и общества. Развитие средств производства, изменение экономического уклада проводит человеческое общество через различные способы социально-экономической организации. По мере того, как доля отношений индивидуального и авторитарного управления вся больше набирала вес, в социуме начали формироваться искусственные формы управления – манипулятивные технологии. Стадию окончательного оформления они проходят в ситуации современности, когда на первый план выходят вещные отношения. Только в таком обществе отчуждение делает возможным успешное функционирование отдельных людей и малых групп, противопоставляющих свои интересы общественным. Реализация целей, которые ставят перед собой и обществом социальные субъекты возможны только через воздействие, которое используется для достижения одностороннего выигрыша посредством скрытого побуждения партнера к совершению определенных действий, то есть через манипулирование. Манипуляция не является плохой или хорошей, она является одной из искусственных форм регуляции организационной активности людей. Манипуляция принадлежит к сфере управленческой деятельности и является специфическим феноменом европейской цивилизации.

Манипуляция (от лат. *manipulus* – пригоршня, горсть, *manus* – рука) – система приемов социально-психологического воздействия на массы с целью изменения их взглядов и поведения в желаемом для манипулирующего направлении.

По мнению М. Битянова: «манипуляция - это распространенная форма межличностного общения, предполагающая воздействие на партнера по общению, с целью достижения своих скрытых намерений. При манипулятивном общении ставится также цель добиться контроля над поведением и мыслями другого человека. Партнер не информируется об истинных целях общения, они либо просто скрываются от него, либо подменяются другими». Манипулирование осуществляется главным образом с помощью средств массовой информации. Приемы манипуляции разнообразны: сознательная неадекватная актуализация событий, идей, мнений, обычаев, стереотипов поведения; искаженное освещение исторического прошлого и явлений современности; односторонний подбор фактов и аргументов и т. д. Широко используются языковые средства, например, манипуляция терминалами, технология подачи информации (акценты, иллюстрации, сюжеты и пр.).

Согласно административной школе управления, манипуляция – это 1) ухищрение, подтасовка фактов для достижения неблагоприятной цели (махинация); 2) система способов психологической обработки с помощью

средств массовой информации (печать, радио, телевидение и др.) масс с целью внедрения ложного, иллюзорного сознания. Взаимодействия в ходе служебной деятельности. Манипулирование – это система способов идеологического и социально-психологического воздействия с целью изменения мышления и поведения людей вопреки их интересам. При этом люди часто не осознают, что их мировоззрение, потребности и интересы и в целом образ жизни во многом зависят от тех, кто ими манипулирует.

Однако, возможности манипулирования особенно возрастают в связи с развитием средств массовой коммуникации. Для социального управления характерна следующая совокупность видов манипулирования: экономическое, политическое, бюрократическое, идеологическое, психологическое. Повышение социальной активности граждан, самостоятельности людей, расширение самоуправления способствуют преодолению негативных явлений манипулирования.

**1. Как Вы считаете, в чем заключается сущность функций управления, мотивации, манипулирования? Что общего и в чем принципиальные различия? Обоснуйте свое мнение.**

**2. Чем на Ваш взгляд вызван в настоящее время поиск новых подходов к изучению управления и манипуляции?**

**3. Какое из приведенных суждений о сути манипуляции, по Вашему мнению, соответствует функции социального управления?**

**ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 8: Социологические исследования власти в системе социального управления**

**ПТК Тема 8. Социологические исследования власти в системе социального управления**

Цели учебного занятия:

1. Дидактическая.

Закрепление изученного теоретического материала, его более глубокое усвоение и формирование умения применять теоретические знания в практических целях. Обладать способностью к взаимодействиям в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению.

Сформулировать собственные суждения о советской системе и отразить их на страницах наглядного пособия – альбома.

2. Развивающая.

Способствовать развитию умений: выделять главное, анализировать, сравнивать, обобщать, делать выводы, конструировать вопросы, устанавливать причинно-следственные связи и закономерности, формулировать собственные суждения. Осуществлять взаимодействия в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению.

3. Воспитывающая.

Способствовать воспитанию способности проявлять в деятельности следующие профессионально важные личностные качества: активность

гражданской позиции, коммуникабельность, критическое отношение к социально – политической действительности, тактичность и деликатность при оппонировании собеседнику, применять адекватные инструменты и технологии регулирующего взаимодействия в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению.

Казалось бы, все знают, что такое «власть». Являясь частью повседневного человеческого опыта, власть формирует представление о себе на уровне здравого смысла. Люди часто используют данное слово, не задумываясь о его содержании, или вкладывают в его понятие то или иное значение интуитивно. Но как только дело доходит до точной дефиниции и уточнения границ понятия, возникают трудности.

По мнению одних авторов, понятие власти дает ключ к пониманию политических институтов, политических движений и самой политики. Присутствующая в обществе как целостное начало, способное выступать во множестве проявлений с единой функцией - служить организационным и регулятивно-контрольным средством или способом существования политики, власть наделена и единым принципом деятельности - командованием в различных его формах (распоряжение, приказание, убеждение и т.п.).

Другие авторы считают, что определение понятия власти, её сущности и характера имеет важнейшее значение для понимания природы политики и государства, позволяет выделить политику и политические отношения из всей суммы общественных отношений. Концепции власти простираются от проблем рассмотрения этого феномена в рамках коллективного социального действия, этическим требованиям к служебному поведению, до акцентирования отдельных сторон «неравного обмена» санкциями и ресурсами в условиях классического двухстороннего взаимодействия между двумя индивидами в обществе.

Проблема власти во всех ее аспектах продолжает занимать умы, как профессиональных политиков, так и теоретиков - философов, социологов, политологов, ученых самых разных специальностей. Без преувеличения можно сказать, что любая социально-политическая доктрина отводит проблеме власти и механизмам ее реализации центральное место в системе управления.

Одной из проблем перехода к новым формам хозяйствования обуславливает острую потребность в субъектах управления — лидерах, взаимодействующих основываясь на принципах социального партнерства. Между понятиями "лидерство" и "руководство" существуют различия. В мировой практике управления известны два подхода изучения лидерства. С одной стороны, исследуются лидерские качества сами по себе, с другой сама ситуация, в которой действует лидер.

Сторонники «ситуационного» подхода объясняют лидерство как эффективность использования различных ситуационных переменных. Эффективный лидер должен быть достаточно гибким для того, чтобы адаптироваться в различных ситуациях. Взаимодействия в ходе служебной деятельности.

Приверженцы "синтетического" подхода (получившего распространение в отечественной социологии и психологии) считают, что в основе лидерства положен социологический анализ выявления содержания, характера деятельности лидера и используемого им стиля.

Однако, по мнению американских ученых Никарти, Готтлиба и Кофмана, лидерство как социальный феномен не сводится к отдельной личности, индивиду. В качестве лидера могут выступать: малая социальная группа или другая социальная общность, социальный слой или класс, та или иная партия, элита, нация и т.п. В различные исторические эпохи лидерскую роль выполнял класс или социальный слой.

**1. Как Вы считаете, в чем заключается понятие «власть» в системе социального управления?**

**2. Кто на Ваш взгляд, является субъектом управления в системе социального управления?**

**3. В чем заключаются взаимоотношения политики и власти?**

**4. Какие различия, в Вашем понимании существуют в понятиях "лидерство" и "руководство"?**

**ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 9: Объективный характер государственного интереса**

**ПТК Тема 9. Объективный характер государственного интереса**

**Цели учебного занятия:**

**1. Дидактическая.**

Закрепление изученного теоретического материала, его более глубокое усвоение и формирование умения применять теоретические знания в практических целях. Обладать способностью к взаимодействиям в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению.

Сформулировать собственные суждения о советской системе и отразить их на страницах наглядного пособия – альбома.

**2. Развивающая.**

Способствовать развитию умений: выделять главное, анализировать, сравнивать, обобщать, делать выводы, конструировать вопросы, устанавливать причинно-следственные связи и закономерности, формулировать собственные суждения. Осуществлять взаимодействия в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению.

**3. Воспитывающая.**

Способствовать воспитанию способности проявлять в деятельности следующие профессионально важные личностные качества: активность гражданской позиции, коммуникабельность, критическое отношение к социально – политической действительности, тактичность и деликатность при оппонировании собеседнику, применять адекватные инструменты и технологии регулирующего взаимодействия в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению.

Часть политиков и исследователей пытается выйти из теоретического

тупики, выделив некие постоянные и неизменные факторы, которые всегда, при всех обстоятельствах формируют «национальный интерес» государства, знание и учет которых позволяют проводить правильную государственную политику, не прибегая к не всегда существующему консенсусу частных интересов.

По мнению ряда авторов, государственный интерес определен как объективно существующие и субъективно понимаемые долгосрочные фундаментальные потребности общества, политически институализированные в качестве целей национального государства, что обеспечивает его дальнейшее развитие в качестве единого субъекта. Взаимодействия в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению.

Другие авторы утверждают, что государственный интерес — это интерес правительства, который определяется как все то, что способствует укреплению внешнего и внутреннего статуса государства (правительства) и созданию благоприятных условий для его нормального функционирования. В авторитарном или многонациональном государстве общественные интересы представляют собой только одну и порой отнюдь не самую значительную часть интересов государства (правительства). Большая часть интересов государства лежит в области сохранения власти и особого статуса элиты в обществе.

В России не сложилось единого понимания «государственных интересов»: слишком неоднородно российское общество, слишком разнонаправлены интересы ее граждан. Однако, государственные интересы в основе своей объективны, они отражают стремления граждан государства к: - обеспечению стабильного и устойчивого развития общества, его институтов, повышению уровня жизни населения;

- минимизации (оптимально - отсутствию) угроз личной и общественной безопасности граждан, системе ценностей и институтов, на которых зиждется существование данного общества.

Эти стремления воплощаются в концепцию государственного интереса, конкретное содержание которой также определяется преимущественно объективными параметрами, такими, как: - геополитическое положение государства на мировой арене, наличие у него союзников или противников, представляющих непосредственную угрозу; - положение в системе международных экономических отношений, степень зависимости от внешних рынков, источников сырья, энергии и т.д.; - общее состояние системы международных отношений, преобладание в ней элементов соперничества или партнерства, силы или права. С изменением объективных реальностей, потребностей общества в сфере международного общения может меняться и содержание государственных интересов.

***1. Что, по Вашему мнению, представляют собой государственные интересы?***

***2. Какие факторы обуславливают возникновение государственных интересов в России?***

*3. В чем, как Вы думаете, государственные интересы объективны, а в чем они искусственны - применительно к условиям Российского государства?*

*4. Как Вы считаете социальное прогнозирование и управление входят в государственные интересы? Аргументируйте свой ответ.*

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 10: Столкновение интересов внутри государства

**ПТК Тема 10. Столкновение интересов внутри государства**

Цели учебного занятия:

1. Дидактическая.

Закрепление изученного теоретического материала, его более глубокое усвоение и формирование умения применять теоретические знания в практических целях. Обладать способностью к взаимодействиям в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению.

Сформулировать собственные суждения о советской системе и отразить их на страницах наглядного пособия – альбома.

2. Развивающая.

Способствовать развитию умений: выделять главное, анализировать, сравнивать, обобщать, делать выводы, конструировать вопросы, устанавливать причинно-следственные связи и закономерности, формулировать собственные суждения. Осуществлять взаимодействия в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению.

3. Воспитывающая.

Способствовать воспитанию способности проявлять в деятельности следующие профессионально важные личностные качества: активность гражданской позиции, коммуникабельность, критическое отношение к социально – политической действительности, тактичность и деликатность при оппонировании собеседнику, применять адекватные инструменты и технологии регулирующего взаимодействия в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению.

В современном мире теория конфликта охватывает широкий круг вопросов, таких как определение понятия «конфликт», раскрытие природы социального конфликта как особого общественного явления, причин и условий возникновения конфликта и конфликтных ситуаций, путей и способов их прогнозирования и разрешения. Известны разные классификации социальных конфликтов.

По мнению одних авторов, основаниями для классификации обычно выступают источники конфликта, его содержание, значимость конфликтных факторов, структурно-динамические характеристики (интенсивность, длительность и т.п.), функциональные последствия и др.

Другие авторы утверждают, что конфликты классифицируются, исходя из состава и количества сторон, участвующих в противоборстве, применения или неприменения в них насилия, степени их остроты и интенсивности. При



этом выделяют конфликты на почве антагонистических и неантагонистических противоречий. Этическим требованиям к служебному поведению.

В мировой практике типология конфликтов затруднена вследствие ряда обстоятельств. Во-первых, конфликты относятся к числу социальных явлений, границы которых расплывчаты и четко не просматриваются. Во-вторых, любой конфликт имеет множество сторон, свойств, аспектов, что требует комплексного подхода к его изучению. Многогранность конфликта затрудняет обоснование признаков, по которым можно было бы отличить один конфликт от другого. Многообразны конфликты, многообразны и причины их возникновения. В основе любого конфликта могут быть либо противоречивые позиции сторон, либо противоположные цели или средства их достижения.

Исследование конфликтов в общественной жизни приводит к необходимости выяснения функций конфликта, которые могут быть позитивными и негативными. Одной из основных позитивных функций социального конфликта является разрядка напряженности между антагонистами. Социально контролируемый и управляемый конфликт способствует освобождению общественной жизни от напряженности в отношениях противостоящих сторон и позволяет возобновить их уравновешенные взаимоотношения.

Позитивными являются коммуникативно-информационная и связующая функции. Позитивная функция конфликта и в том, что он может быть стимулятором и движущей силой социальных изменений. Он делает социальные отношения более мобильными. Чем сильнее социальный конфликт, тем заметнее его влияние на течение и темпы социальных процессов. Позитивная функция конфликта проявляется и в содействии формированию социально необходимого равновесия, переоценке и изменению прежних ценностей и норм общества (благодаря разрешению конфликта), усилению лояльности членов данной структурной единицы; в гарантии развития общества путем вскрытия противоположных интересов, создания возможностей для их научного анализа и прежде всего определения необходимых изменений.

В конфликте происходит поляризация противоборствующих сил, но вместе с этим идет и противоположный процесс, а именно, процесс интеграции, объединения распавшихся частей прежнего единства вокруг вновь возникающих центров. Создаются условия и возникают предпосылки нового единства, нового объединения, способного действовать в конфликте как самостоятельное целое.

По мнению социологов, на различных этапах развития конфликта состояние отношений в трудовом коллективе, характеризуется разной степенью напряженности (удовлетворительное, неустойчивое, предконфликтное, конфликтное). Особой разновидностью острого трудового конфликта является забастовка - временный добровольный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения трудового спора. Существуют различные способы (стили)

управления социальными конфликтами в зависимости от глубины социально-психологического состояния сторон. Наиболее известные способы управления конфликтами: уклонение, насилие, компромисс. Известны различные эффективные способы разрешения межгрупповых конфликтов (метод зеркальной техники, постановка единой цели, советы третьих лиц). Испытанным средством регулирования коллективных трудовых конфликтов является арбитраж. Суть трудового арбитража состоит в том, что спор передается на рассмотрение арбитра или группы (коллегии), которые принимают решение после выслушивания сторон, свидетельских показаний и анализа других обстоятельств. На практике же рядом с конфликтом существует согласие и партнерство.

Консенсус определяется уровнем взаимосвязей ведущих социальных сил, договоренностью о правилах поведения по отношению друг к другу. Взаимодействия в ходе служебной деятельности.

Это максимально возможное сближение взглядов различных социально-политических групп, формулирование подходов к решению перспективных проблем.

В последние десятилетия во многих странах выработан и успешно используется ненасильственный способ регулирования социально-трудовых отношений на основе партнерства. Этот феномен известен как социальное партнерство.

**1. *Что на Ваш взгляд, может привести к столкновению интересов внутри государства?***

**2. *Что по Вашему мнению, определяет типологию и классификацию современных конфликтов?***

**3. *Какова природа возникновения конфликта, как социального явления?***

**4. *Как Вы думаете, существуют ли какие то способы или стили управления социальными конфликтами? В зависимости от глубины социально-психологического состояния сторон, какие бывают конфликты? Аргументируйте свой ответ.***

**ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ №11: Управление в условиях агрессивной среды**

**ПТК Тема 11. Управление в условиях агрессивной среды**

Цели учебного занятия:

1. Дидактическая.

Закрепление изученного теоретического материала, его более глубокое усвоение и формирование умения применять теоретические знания в практических целях. Обладать способностью к взаимодействиям в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению.

Сформулировать собственные суждения о советской системе и отразить их на страницах наглядного пособия – альбома.

2. Развивающая.

Способствовать развитию умений: выделять главное, анализировать, сравнивать, обобщать, делать выводы, конструировать вопросы, устанавливать причинно-следственные связи и закономерности, формулировать собственные суждения. Осуществлять взаимодействия в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению.

### 3. Воспитывающая.

Способствовать воспитанию способности проявлять в деятельности следующие профессионально важные личностные качества: активность гражданской позиции, коммуникабельность, критическое отношение к социально – политической действительности, тактичность и деликатность при оппонировании собеседнику, применять адекватные инструменты и технологии регулирующего взаимодействия в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению.

В мировой практике фактор управления в условиях агрессивной среды, понимается как движущая сила развития, указывающая на причину и содержание происходящих изменений. Что применительно и к социальной сфере, где обозначаются условия, определяющие характер и возможные последствия происходящих в ней перемен. С позиции управления социальным развитием различают социофакторы, которые косвенно воздействуют на деловую активность и качество трудовой жизни работников, прямо относящиеся к социальной среде организации. Среди условий, непосредственно определяющих социальное развитие отдельной организации, в свою очередь, можно выделить факторы внутренней социальной среды, которые больше проявляют себя в пределах самой организации, среди ее персонала, в ходе осуществления совместного труда, и факторы внешней социальной среды, окружающей работников вне организации, условия жизни, отдыха и т.д. В реальной жизни эти факторы тесно взаимосвязаны.

Существует мнение, что управление в условиях агрессивной среды обуславливается на основе факторного анализа самой социальной среды организации. Где необходимо учитывать ряд условий таких как, охрана и безопасность труда - одна из важнейших составляющих уровня жизни и организации труда, определяющая состояние здоровья работников и возможность предупреждения травматизма и профессиональных заболеваний. Эти факторы должны быть максимально благоприятными для персонала, соответствовать требованиям свободного и разностороннего развития работников, проявлению ими своих природных и социальных качеств. Взаимодействия в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению.

Одни авторы утверждают что, важным фактором социальной среды организации в условиях агрессивной среды является материальное вознаграждение трудового вклада, т.е. оплата труда в зависимости от достигнутых результатов, его количества и качества. Уверенность работников в справедливой оплате труда является источником трудовой активности, делового сотрудничества, в то время как несправедливость в оценке трудового

вклада, непризнание заслуг работников снижают их инициативу, эффективность совместной работы.

Вознаграждение труда включает поощрение социально-психологического и нравственного плана, причем одновременно с прогрессом общества возрастало и значение неэкономических, моральных стимулов.

По мнению других авторов, важным фактором социальной среды организации в условиях агрессивной среды, являются межличностные отношения в коллективе. Межличностные отношения в коллективе определяются как общественно и лично значимым содержанием совместной трудовой деятельности. Социально-психологический климат коллектива находит проявление в деловом общении работников, их трудовой мотивации и жизненной позиции. Нормальные отношения дают возможность каждому сотруднику чувствовать себя частью коллектива, обеспечивают его интерес к совместной работе, побуждают к справедливой оценке достижений и неудач — как собственных, так и коллег, организации в целом.

**1. Как Вы считаете, какие факторы оказывают существенное влияние на управление в условиях агрессивной среды?**

**2. Что, по Вашему мнению, представляет собой среда управления?**

**3. Какие на Ваш взгляд существуют социальные факторы и способы управления в агрессивной социальной среде?**

**4. Что собой представляют инертная, оптимальная и агрессивная среда управления? Аргументируйте свой ответ.**

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 12: Информационное обеспечение управленческой деятельности

**ПТК Тема 12. Информационное обеспечение управленческой деятельности**

Цели учебного занятия:

1. Дидактическая.

Закрепление изученного теоретического материала, его более глубокое усвоение и формирование умения применять теоретические знания в практических целях. Обладать способностью к взаимодействиям в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению.

Сформулировать собственные суждения о советской системе и отразить их на страницах наглядного пособия – альбома.

2. Развивающая.

Способствовать развитию умений: выделять главное, анализировать, сравнивать, обобщать, делать выводы, конструировать вопросы, устанавливать причинно-следственные связи и закономерности, формулировать собственные суждения. Осуществлять взаимодействия в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению.

3. Воспитывающая.

Способствовать воспитанию способности проявлять в деятельности следующие профессионально важные личностные качества: активность гражданской позиции, коммуникабельность, критическое отношение к социально – политической действительности, тактичность и деликатность при оппонировании собеседнику, применять адекватные инструменты и технологии регулирующего взаимодействия в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению.

Современный уровень социального, экономического, информационного развития общества поставил перед гуманитарными знаниями целый комплекс интегрированных проблем. Большая часть подобных проблем находится в зоне управления социальными процессами. Переход к информационному обществу как к системе устойчивого развития человечества с целью социального, интеллектуального развития, демократического преобразования ставит перед социальным управлением, как целенаправленным воздействием на общество и его подсистемы, для упорядочения, сохранения, и развития его качественной специфики все более сложные проблемы. Взаимодействия в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению. Поэтому к нему предъявляются новые требования, такие как быть эффективным, комплексным, долгосрочным, программно-целевым, научно обоснованным.

Существует мнение, что процессы формирования масштабных целей модернизации общества, осуществление социально-экономических преобразований, могут быть эффективными лишь в том случае, если они научно выверены, если в их основании лежит достоверное научное знание. Во время переходного периода от старой парадигмы к новой встает проблема коммуникации, что способствует повышению значения социологии управления, позволяющей осуществлять достаточно полное, целостное описание и диагностику объектов управленческого воздействия. Таким образом, решение любой социальной и социально-экономической проблемы требует комплексных научных и организационно-управленческих усилий.

Однако, в данном мнении не учтены потребности в идентификации масштабов и пределов социальных и социально-экономических преобразований современного российского общества. Тенденции развития современного производства выдвигают новую задачу создания единой концепции нового поколения производственных систем, охватывающих как социально-управленческие, так и информационно-технологические вопросы. Эвристический анализ показывает, что базовыми тенденциями для создания подобной концепции целесообразно выбрать понятия жизненного цикла системы и функции управления.

По мнению ряда авторов, следуя из анализа функциональной структуры интегрированной производственной системы, данная концепция имеет существенно распределенный характер. При этом каждая из функций управления имеет свою интерпретацию во всех фазах жизненного цикла на всех уровнях социально-управленческой иерархии. Подавляющее большинство связей между функциями информации носит управленческий

характер. Из этого следует, что производство необходимо рассматривать как коллектив распределенных социально-управленческих систем, обладающих своим поведением. Соответственно для этого требуется развитие новых методов исследования и проектирования информационно-управленческих систем, ориентированных на описание и учет их поведенческого аспекта.

Другие авторы указывают на необходимость выработки комплекса социально-управленческих мер, направленных на преодоление системного кризиса, который переживает современное российское общество. Охватившего, по существу, все сферы жизнедеятельности людей, негативно отразившегося на уровне и качестве жизни населения, состоянии трудовых ресурсов, повышению уровня конфликтности, снижению конкурентоспособности современных российских организаций. В этой связи плодотворное решение проблем управленческой деятельности непосредственно связано с комплексным анализом общих тенденций и закономерностей развития информационной системы, выявление специфических особенностей взаимодействия новшества со средой внедрения, а также исследованием структуры и построением моделей управления, отображающих общие и частные аспекты данного феномена. Исследуемые проблемы имеют системный, междисциплинарный характер. Такие проблемы исследуют с использованием общенаучных методов. Степень разработанности проблемы. Социологические исследования информационной системы как объекта управления представляют собой совокупность научных подходов понятия систем и понятия процессов управления.

Проведенный анализ научных публикаций о современных научных представлениях на информационное управление жизненным циклом системы как совокупности системного подхода, применение инновационных средств, способов оптимизации социальной деятельности, позволяет сделать вывод о необходимости более активной разработки социально-управленческой проблематики применительно к особенностям производственных информационных систем.

Это может способствовать созданию целостных, законченных проектов по решению конкретных проблем в сфере информационных систем, соединяющих в себе научное знание, управленческие возможности, ресурсы организации, интересы общества в социально-технологической среде, где управление рассматривается – как развитие коммуникационной системы.

**1. Как Вы считаете, в чем заключается проблема информационного обеспечения управленческой деятельности в России?**

**2. Что, по Вашему мнению, понимается под термином информационное управление? Виды социальной информации.**

**3. Какова роль информации в процессе управления социальными явлениями?**

**4. Перечислите имеющиеся факторы, определяющие интенсивность использования информации управляющими субъектами.**

**5. Какие требования должны предъявляться к информации, используемой в управлении? Аргументируйте свой ответ.**

#### 4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ ЗАНЯТИЯ

Реализация компетенций: ПК-2- владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.

1. Степень завершенности и правильности ответов на задания ПТК: полнота раскрытия вопросов; – обоснованность способов и методов работы с материалом; – умение работать с литературой; – умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы, анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции

2. Полнота и целостность выполнения задания, полнота использования литературных источников по вопросам; анализа учебной литературы по истории для решения профессиональных задач коллектива и для формирования гражданской позиции, анализа научной литературы по социологии управления, для решения профессиональных задач коллектива и для формирования гражданской позиции

3. Соблюдение требований к решению задач: – правильное оформление; – грамотность и культура изложения; – владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы, способностью к взаимодействиям в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению.

Преподаватель анализирует оценочную таблицу. Выставляет и мотивирует итоговые оценки.

1. оценки **«отлично»** заслуживает студент, обнаруживший всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой. Как правило, оценка «отлично» выставляется студентам, усвоившим взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для приобретаемой профессии, проявившим творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала;

2. оценки **«хорошо»** заслуживает студент, обнаруживший полные знания учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные в программе задания, усвоивший основную литературу, рекомендованную в программе. Как правило, оценка «хорошо» выставляется студентам, показавшим систематический характер знаний по дисциплине и способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности;

3. оценки **«удовлетворительно»** заслуживает студент, обнаруживший знание учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справляющийся с выполнением заданий,

предусмотренных программой, знакомый с основной литературой, рекомендованной программой. Как правило, оценка «удовлетворительно» выставляется студентам, допустившим погрешность в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя;

4. оценка «**неудовлетворительно**» выставляется студенту, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании вуза без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

Преподаватель сообщает о достижении целей занятия – владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде (ПК-2).

На основании заключительной беседы с обучающимися преподаватель делает вывод, о том насколько достигнуты цели практического занятия.

<b>5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b>						
<b>5.1. Рекомендуемая литература</b>						
<b>5.1.1 Основная литература</b>						
<b>Код</b>	<b>Авторы</b>	<b>Заглавие</b>	<b>Назначение</b>	<b>Издательство</b>	<b>Год издания</b>	<b>Количество</b>
Л1.1	Фененко Ю. В.	Социология управления	учебник	М.: Юнити-Дана – 215 с	2015	284
Л1.2	Абрамов А. П., Боев Е. И., Каменский Е. Г.	Социология управления	Учебное пособие для студентов вузов	М.: Директ-Медиа, – 385 с.	2015	284
<b>5.1.2 Дополнительная литература</b>						
Л2.1	Шапиро С.А., Соколова М.С.	Социология управления	учеб. пособие для бакалавриата: учеб. пособие для вузов	М.: Кнорус – 334 с. Умо	2017	75
Л2.2	Самыгин С.И., Колесникова Г.И., Елифанцев С.Н.	Социология и психология управления	учеб. пособие для вузов	М.: Кнорус – 254 с. Умо	2018	75
<b>5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»</b>						
	<b>Наименование ресурса</b>			<b>Адрес</b>		
Э1	Социология: Учебник для вузов под редакцией В.Н. Лавриненко			<a href="http://socioline.ru/node/951">http://socioline.ru/node/951</a>		
Э2	Фролов С.С. Социология. Учебник для вузов			<a href="http://socioline.ru/node/344">http://socioline.ru/node/344</a>		



<b>5.3. Перечень информационных и дистанционных образовательных технологий</b>	
<b>5.3.1 Перечень программного обеспечения</b>	
5.3.1.1	Операционная система Windows 7;
5.3.1.2	Интегрированный пакет прикладных программ Microsoft Office 2010 (Access, Excel, Power Point, Word ит.д.).
<b>5.3.2 Перечень информационных справочных систем</b>	
5.3.2.1	Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»;
5.3.2.2	Справочно-правовая система «Консультант Плюс»;
5.3.2.3	Информационно-правовая система Гарант;
<b>5.3.3 Перечень дистанционных образовательных технологий</b>	
5.3.3.1	Система дистанционного обучения «Прометей»;
5.3.3.2	Система видеоконференцсвязи «Mirapolis Virtual Room»;
5.3.3.3	Галактика Портал внутренних и внешних коммуникаций учебного заведения (личный кабинет обучающегося/преподавателя в ЭИОС НОУ МИЭП).
<b>6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
6.1	Лекционная аудитория – мультимедийное оборудование; аудиовизуальные средства (слайды, презентации на цифровых носителях, видеофильмы).
6.2	Компьютерный класс – компьютерное и мультимедийное оборудование; электронные образовательные ресурсы; мультимедийные универсальные энциклопедии.
6.3	Библиотека – специальная научная литература; периодические издания; электронные образовательные ресурсы; мультимедийные универсальные энциклопедии; доступ к сети «Интернет»; доступ к справочным правовым системам «Гарант» и «КонсультантПлюс».