

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЛГПУ»)

Структурное подразделение: Институт истории, международных
отношений и социально-политических наук
Кафедра философии и социологии



УТВЕРЖДАЮ
Директор ИИМОСПН

Дитковская С.А.

« 15 » января 202 5 г.

Приложение к рабочей программе учебной дисциплины

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации
обучающихся по дисциплине
Современные проблемы социологии управления

По направлению подготовки – 39.04.01 Социология (уровень магистратура)

Профиль подготовки – Социология управления

Квалификация выпускника – магистр

Форма обучения – очная, заочная

Курс – ОФО – 1 курс (2 семестр), ЗФО – 2 курс (4 триместр)

Разработчик
ассистент кафедры философии
и социологии
Германенко О.Н.
Заведующий кафедрой философии
и социологии

Лугуценко Т.В.

Протокол

от « 09 » января 20 25 г. № 6

Луганск, 202 5

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1.1. Область применения

Фонд оценочных средств (ФОС) – неотъемлемая часть рабочей программы дисциплины «Современные проблемы социологии управления» и предназначен для контроля и оценки образовательных достижений студентов, освоивших программу дисциплины «Современные проблемы социологии управления».

1.2. Цели и задачи фонда оценочных средств

Цель ФОС – установить соответствие уровня подготовки обучающегося требованиям Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 39.04.01 Социология, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 05 февраля 2018 г. №79.

1.3. Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения основной образовательной программы

Процесс освоения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

Код по ФГОС ВО	Индикатор достижения
Универсальные	
УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	ИУК-2.1. Проводит проблематизацию проекта определяет и обосновывает цели проекта ИУК-2.2. Организует сбор и анализ информации и ресурсов, необходимых для реализации проекта ИУК-2.3. Планирует и организует работу проектной команды в рамках реализации проекта
Общепрофессиональные	
ОПК-3. Способен прогнозировать социальные явления и процессы, выявлять социально значимые проблемы и вырабатывать пути их решения на основе использования научных теорий, концепций, подходов и социальных технологий	ИОПК-3.1. Анализирует проблемы развития социальных явлений и процессов с использованием статистических процедур для обработки социологических данных ИОПК-3.2. Содержательно интерпретирует данные и формулирует выводы и теоретические подходы для анализа и прогнозирования социальных явлений и процессов ИОПК-3.3. Выявляет социально значимые проблемы и предлагает пути их решения на основе социологической теории и

	<p>социологических методов исследования</p> <p>ИОПК-3.4. Научно обосновывает постановку фундаментальных и прикладных социологических исследований для решения социально значимых проблем</p> <p>ИОПК-3.5. Предлагает описательные, объяснительные и прогнозные модели социальных явлений и процессов на основе социологических теорий</p> <p>ИОПК-3.6. Разрабатывает предложения по совершенствованию социологических концепций описания и объяснения социальных явлений и процессов</p>
Профессиональные	
<p>ПК-4. Способен осуществлять экспертную оценку в процессе проведения экспертизы результатов внедрения общественно-политических и экономических стратегий, программ, проектов, мероприятий с использованием данных социологических исследований</p>	<p>ИПК-4.1 - Организует исследования, направленные на оценку результатов внедрения общественно-политических и экономических стратегий, программ, проектов, мероприятий, используя научные методы исследования и обработки данных, оценки результатов деятельности</p> <p>ИПК-4.2 - На основе результатов социологических исследований осуществляет самостоятельную оценку последствий внедрения общественно-политических и экономических стратегий, программ, проектов, мероприятий</p> <p>ИПК-4.3 - На основе результатов социологических исследований составляет обоснованные рекомендации по вопросам внедрения общественно-политических и экономических стратегий, программ, проектов, мероприятий</p>
<p>ПК-5. Способен на основании результатов социологических и маркетинговых исследований осуществлять прогнозную оценку и консультировать по вопросам принятия управленческих решений</p>	<p>ИПК-5.1 - Составляет краткосрочные прогнозы на основании результатов проведенных социологических и маркетинговых исследований</p> <p>ИПК-5.2 - Способен давать прогнозную оценку по вопросам принятия управленческих решений в краткосрочной и долгосрочной перспективе</p> <p>ИПК-5.3 - Осуществляет управленческое</p>

	консультирование в органах власти и управления, органах местного самоуправления, административно управленческих подразделениях организаций и учреждений
--	---

1.4. Этапы формирования компетенций и средства оценивания уровня их сформированности в процессе прохождения практики

Этапы формирования компетенций	Компетенции	Контрольно-оценочные средства / способ оценивания
Тема 1. Управление как социальная технология.	УК-2	Устный опрос
Тема 2. Девиантное поведение и проблема дисциплины.	ОПК-3	Выполнение практических заданий
Тема 3. Управление массовым социальным поведением.	ПК-4	Устный опрос
Тема 4. Социальное партнерство.	ПК-5	Составление и проверка конспекта литературы
Промежуточная аттестация	УК-2, ОПК-3, ПК-4, ПК-5	Выполнение заданий для самостоятельной работы Контрольная работа
Итоговая аттестация	УК-2, ОПК-3, ПК-4, ПК-5	Экзамен (письменный)

1.5. Описание показателей формирования компетенций

Код компетенции	Результаты сформированности
УК-2	Знает: о способах осуществления критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода; Умеет: осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода в прикладном эксперименте; Владеет навыками: выработки стратегии действий.
ОПК-3	Знает: о способах прогнозирования социальных явлений и процессов; Умеет: выявлять социально значимые проблемы и вырабатывать пути их решения на основе использования научных теорий, концепций, подходов и социальных технологий; Владеет навыками: прогнозирования социальных явлений и процессов, выработки путей их решения.
ПК-4	Знает: как организовать исследования, направленные на оценку результатов внедрения общественно-политических и экономических стратегий, программ, проектов, мероприятий, используя научные методы исследования и обработки данных, оценки результатов деятельности Умеет: на основе результатов социологических исследований осуществляет самостоятельную оценку последствий внедрения общественно-политических и экономических стратегий, программ, проектов, мероприятий Владеет навыками: на основе результатов социологических

	исследований составляет обоснованные рекомендации по вопросам внедрения общественно-политических и экономических стратегий, программ, проектов, мероприятий
ПК-5	<p>Знает: как составлять краткосрочные прогнозы на основании результатов проведенных социологических и маркетинговых исследований</p> <p>Умеет: давать прогнозную оценку по вопросам принятия управленческих решений в краткосрочной и долгосрочной перспективе</p> <p>Владеет навыками: осуществления управленческого консультирования в органах власти и управления, органах местного самоуправления, административно управленческих подразделениях организаций и учреждений</p>

1.6. Критерии оценивания компетенций на разных этапах их формирования

Критерии оценивания учебных достижений студентов очной и заочной форм обучения

Вид текущей учебной работы	Количество баллов	
	ОФО	ЗФО
2 семестр / 4 триместр		
Работа на семинарских занятиях	40	40
Написание МКР	10	-
Самостоятельная работа	10	20
Экзамен	40	40
Итого за семестр:	100	100

Накопительная система оценивания по 100-балльной шкале

Четырехбалльная система оценивания экзамена	100-балльная шкала	Буквенная шкала, соответствующая 100-балльной шкале	Система оценивания зачета
Отлично	90–100	А – отлично – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному	Зачтено
Хорошо	83–89	В – очень хорошо – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному	
Хорошо	75–82	С – хорошо – теоретическое содержание курса	

		освоено полностью; некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками	
Удовлетворительно	63–74	D – удовлетворительно – теоретическое содержание дисциплины освоено частично, но пробелы не носят существенного характера; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы; большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, содержат ошибки	
Удовлетворительно	50–62	E – посредственно – теоретическое содержание курса освоено частично; некоторые практические навыки работы не сформированы, многие предусмотренные программой обучения учебные задания не выполнены либо качество выполнения некоторых из них оценено числом баллов, близким к минимальному	
Неудовлетворительно	21–49	FX – неудовлетворительно – теоретическое содержание курса освоено частично; необходимые практические навыки работы не сформированы; большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено либо качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному; при дополнительной самостоятельной работе над материалом курса возможно повышение качества выполнения учебных заданий	Не зачтено
Неудовлетворительно	0–20	F – неудовлетворительно – теоретическое содержание курса не освоено; необходимые практические навыки работы не сформированы; все выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий	

2. КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

2.1. Оценочные средства текущего контроля (типовые)

Вопросы для устного опроса:

1. Понятие «социальное управление». Отличительные особенности социального управления; его субъекты и объекты.
2. Особенности государства как субъекта социального управления.
3. Социальная среда управления, ее составляющие и характеристики. Агрессивность социальной среды.
4. Эффективность управления в экстремальных ситуациях и возможность ее повышения.
5. Понятия «Социальная организация» и «Социальный институт».
6. Функции социальных институтов в управлении обществом (реляционная, регулятивная, культурная интегративная).
7. Иерархия в социальных организациях: полномочия и ответственность.
8. Управленческий труд.
9. Руководство и лидерство.
10. Кадры в системе управленческих отношений.
11. Социально-психологический климат в организации.
12. Организационная культура: составные элементы, типологии.
13. Управленческий и социальный контроль.
14. Девиантное поведение и проблема дисциплины.
15. Социальный конфликт: предотвращение, выбор стратегии разрешения.
16. Социальное предвидение: сущность, методы, требования.
17. Социальное прогнозирование: сущность, методы, эффективность. Методы прогнозирования: качественные и количественные.
18. Социальное планирование: сущность, формы, методы, показатели, нормативы.
19. Социальное проектирование: сущность, методы, этапы.
20. Социальное программирование: сущность, методы.
21. Понятие социальной технологии: формы, виды и этапы.
22. Факторы, влияющие на успешность социальных процессов.
23. Мотивация в процессе управления.
24. Информационно-аналитическое обеспечение управленческого процесса.

Задания для проведения контрольной работы:

1. Развитие управленческих концепций и развитие социального фактора в управлении.
2. «Идеальный тип» административной организации М.Вебера.
3. Вклад школы «человеческих отношений» в развитие управления.
4. Государственное регулирование в управлении.
5. Объекты социального управления, их типологизация.
6. Методы управления, их классификация и функции.
7. Системный подход в управлении.
8. Закономерности управления в социальных системах.
9. Структура социального управления.
10. Предвидение и его роль на различных этапах истории человечества.
11. Предвидение и футурология: общее и особенное.

12. Научные основы социального прогнозирования: история и современность.
13. Основные результаты деятельности Римского клуба.
14. Социальная прогностика как наука.
15. «Метод Дельфи» и его роль в прогнозировании.
16. «Эффект Эдипа» и его роль в прогнозировании.
17. Опыт разработки социально-экономических, социально-экологических, социальной-демографических и социально-политических прогнозов.
18. Генезис идей социального проектирования.
19. Методологические основы социального проектирования.
20. Метод мозгового штурма и его роль в проектировании.
21. Матрица идей как метод социального проектирования.
22. Ассоциация как метод социального проектирования.
23. Социальное и экономическое планирование: общее и особенное.
24. Теория и практика становления и развития социального планирования в СССР и России.
25. Социальное планирование в зарубежных странах (опыт стран Европы, Азии, Америки).
26. Основные положения социального планирования городов.
27. Специфика социального планирования в производственных организациях.
28. Социальные показатели и их роль в совершенствовании планирования.

Практические задания:

Команда – коллектив единомышленников, сплоченных вокруг своего лидера, который одновременно является и высшим должностным лицом в данной организации или ее структурном подразделении (если идет речь о команде подразделения).

Команда – социальная группа, в которой неформальные отношения между ее членами могут иметь большее значение, чем официальные, а действительная роль и влияние конкретной личности не совпадают с ее формальным статусом. Управленческая команда выступает одновременно и как «мозг» и как «мотор» организации, как важнейший инструмент программно-целевого планирования и стратегического управления. Иногда менеджеры в малом и среднем бизнесе используют это понятие для характеристики всего коллектива, подчеркивая таким образом высокий уровень сплочения сотрудников, их приверженность к ценностям организации, понимание взаимосвязи, собственного благополучия и процветания фирмы.

Вы управленец. У вас очень сплоченная команда, вместе с ними вы начинали свой бизнес. Из этих четырех ведущих специалистов двое являются мужем и женой. Они отличаются тем, что именно когда они вдвоем, то способны провести переговоры с другими фирмами и добиться максимальных результатов. Но на последних таких переговорах они потерпели «фиаско». На совещании Вы выясняете причины такого провала. В ответ Вы слышите лишь их взаимные упреки, а от сотрудников узнаете,

что эта семейная пара на грани развода. Следовательно, Вы понимаете причину их неудовлетворительных результатов на прошедших переговорах. Так как все вместе Вы команда, то необходимо снять напряжение между семейными сотрудниками, ведь в ближайшее время вашей фирме предстоит провести очень важные для Вас переговоры.

Вопросы

1 Какие шаги вы предпримите, чтобы вернуть былую работоспособность этим людям, ведь именно они составляют основу всей вашей команды?

2 Если один из супружеской пары захочет уволиться, чтобы решить свои личные проблемы, что Вы будете делать? Ведь в течение 7 лет они выработали свой индивидуальный стиль, обладают высокой компетенцией, умеют выполнять необходимую работу в условиях нехватки времени да и сами по себе являются «визитной» карточкой вашей фирмы для клиентов?

2.2. Оценочные средства для промежуточной аттестации (экзамен)

3. Понятие гуманитарной технологии, основные элементы.
4. Мотивация и стимулирование работников.
5. Кадровая политика и обеспечение социальной мобильности сотрудников.
6. Развитие коммуникаций и обратной связи.
7. Понятие группы, критерии и свойства группы.
8. Понятие коллектива, его признаки и функции.
9. Этапы формирования коллектива и стадии развития группы.
10. Классификация групповых ролей по Р. Шиндлеру и М. Белбину.
11. Понятие и типы команд.
12. Командообразование. Определение команды.
13. Формирование команды: основные этапы и методы управления ею.
14. Сущность понятия «социальная организация».
15. Организационная культура.
16. Типология организационной культуры (по Г. Хофштеду).
17. Организационное развитие: предпосылки возникновения и основные принципы.
18. Организационная структура. Норма управляемости.
19. Базовые ценности организации.
20. Сущность организационного конфликта.
21. Анализ причин конфликтов.
22. Управление конфликтом в организации.
23. “Иррациональный” конфликт.
24. “Рациональный” конфликт.
25. Структура социального конфликта.
26. Конфликтная ситуация и конфликтное поведение.
27. Этические системы ценностей и конфликтное поведение.
28. Профилактика и разрешение межличностных конфликтов.
29. Социологическая теория деятельности.
30. Управленческая деятельность как предмет социологического анализа.

31. Социально-психологическая характеристика личности руководителя.
32. Стили руководства.
33. Типы управления по Д. Мак Грегору.
34. Законы Паркинсона.
35. Власть и авторитет. Бюрократия.
36. Управленческие элиты, их вырождение.
37. Сущность и структура социально-психологического климата.
38. Анализ факторов, влияющих на социально-психологический климат организации (социальной группы).
39. Сущность девиантного поведения.
40. Классификация поведенческих реакций по Р. Мертону.
41. Причины девиантного поведения.
42. Социальный контроль.
43. Дисциплина и система дисциплинирования.
44. Анализ системы дисциплинирования.
45. Правила применения санкций.
46. Массовое поведение и проблема социального управления.
47. Социальные движения. Способы управления социальными движениями.
48. Современные теории коллективного поведения.
49. Сущность социального поведения личности.
50. Управление поведением личности.
51. Социальное партнерство: сущность, задачи, принципы.
52. Механизм управления через систему социального партнерства.
53. Вопросы и задания для обсуждения.
54. Социальная политика государства в условиях глобализации.
55. Сущность социальной политики как фактора развития современных государств и обществ.
56. Признаки, цели и функции социальной политики.
57. Развитие взглядов на теорию социального управления.
58. Современные теории социального управления.
59. Теория нового индустриального общества.
60. Теория модернизации социальных систем.
61. Ф. Тейлор – основатель теории научного управления.
62. Э.Мэйо - основатель теории человеческих отношений.
63. А. Файоль и его теория эффективной управленческой деятельности.
64. П.Ф. Друкер и его теория управления по целям.
65. Теория управления впечатлениями.
66. Современные теории мотивации.
67. Теория потребностей А.Маслоу и ее влияние на управленческую деятельность.
68. Теория потребностей Мак Клееланда.
69. Двухфакторная теория Герцберга.
70. Теории ожиданий и справедливости.
71. Предмет и задачи социологии организаций.
72. Аспекты изучения организаций.

73. Функции организаций, их значение для общества и личности.
74. Особенности становления социологии организаций в России.
75. Основные этапы развития социологии организаций.
76. Определения организации в отечественной и зарубежной науке.
77. Структурная и факторная интерпретация понятия «организация».
78. Природа и свойства современной организации, ее отличие от других социальных групп.
79. Системный подход в социологии организаций
80. Особенности открытой и закрытой парадигм организации. Подсистемы организации.
81. Организация как система, ее основные элементы и отличия от других социальных систем.
82. Характеристики организации.
83. Структурные и контекстные характеристики организации.
84. Структурно-функциональный подход. Условия выживания организации во внешней среде. Взаимодействие между системой и ее частью.
85. Ситуационный подход в исследовании организации (механистическая и органическая структуры, типы организаций в зависимости от отношений с внешней средой).
86. Типология организаций в отечественной и зарубежной науке (типологии Пригожина, Парсонса, Этциони, Минцберга, Блау и Скотта)
87. Бюрократия М. Вебера как идеальный тип организации.
88. Жизненный цикл организации, характеристика этапов.
89. Основные структурные компоненты организации, их взаимосвязь и взаимодействие.
90. Цели организации: понятие, виды, значение и функции. Дерево целей.
91. Миссия организации, ее значение для формирования стратегии взаимодействия с внешней социальной средой.
92. Типы и виды формальных организационных структур, их преимущества и недостатки.
93. Организационные технологии: понятие и виды. Влияние технологий на структурные компоненты организации.
94. Определение социальной структуры организации, ее основные параметры (сложность, формализация, централизация).
95. Дифференциация и интеграция: понятие, типы, параметры оценки.
96. Формальная и неформальная структура организации: понятие, характеристика, преимущества и недостатки.
97. Персонал организации. Основные этапы работы с персоналом в организации.
98. Внешняя среда организации: понятие, структура, уровни внешнего окружения. Стратегии отношений организации с внешней средой.
99. Понятие и функции организационной культуры. Содержание культуры организации (культурные комплексы).
100. Типологии организационной культуры.

101. Власть и влияние в организации. Источники власти в организации. Типы власти.
102. Власть как необходимое условие выживания организации. Сущность власти с точки зрения системного подхода.
103. Лидерство в организации: понятие и виды.
104. Ситуационное лидерство и ситуационное использование оснований власти.
105. Контроль в организации (понятие, виды контроля, способы контролирующего воздействия, этапы социализации в ходе установления контроля, механизм действия самоконтроля).
106. Групповое давление как вид социального контроля. Контроль через принуждение, его типы.
107. Природа социальных групп в организации. Особенности групповой деятельности.
108. Формирование и развитие социальных групп в организации. Диагностика стадий развития групп в организации.
109. Характеристики социальных групп в организации (групповая сплоченность, дух кооперации, групповая культура).
110. Команда в организации: понятие и признаки. Факторы работы в команде и в группе. Недостатки командного подхода.
111. Организационная культура: понятие, основные элементы, содержание (культурные комплексы), функции (значимость культуры для организации).
112. Виды корпоративных культур: индивидуалистическая, коллективистская, демократичная культура власти, авторитарная.
113. Типы корпоративных культур и структуры организации: клубная культура, храмовая, целевая, точечная.
114. Подходы к типологии организационных культур (типология Ховштеде, Дейла, Акоффа, Ханди).
115. Изменения и инновации в организации: понятие и виды.
116. Инновационное поведение.
117. Классические подходы к изучению организации: административный, системный, структурно-функциональный, психологический, ситуационный.
118. Современные и отечественные школы социологии организации
119. Происхождение и развитие организованной деятельности. Эволюция организационных систем
120. Понятие и функции организации. Внутренняя среда организации.
121. Цели и задачи организации. Дерево целей.
122. Понятие и параметры социальной структуры организации
123. Организационные патологии. Проектирование организационных структур
124. Виды формальных структур организации
125. Организационные технологии
126. Личность в организации. Измерение личностных характеристик.

127. Социальные группы в организации: понятие, виды, характеристики, жизненный цикл. Команда как наиболее эффективная группа.
128. Процесс управления персоналом
129. Содержание и виды организационной культуры.
130. Элементы организационной культуры.
131. Формирование и управление организационной культуры
132. Уровни внешней среды организации.
133. Характеристики внешней среды организации.
134. Взаимодействие организации с внешней средой
135. Процесс управления в организации: Функции и принципы управления в организации.
136. Бюрократическое управление. Поведенческая основа процесса управления.
137. Национальные и гендерные особенности управления.
138. Сущность и виды контроля в организации
139. Сущность и механизм власти. Основания власти
140. Руководитель социальной организации: понятие, особенности, управленческие роли.
141. Лидерство и авторитет руководителя.
142. Понятие менеджмента и система социального управления.
143. Менеджмент в социологии и его значения.
144. Подходы к управлению на основе выделения различных школ.
145. Процессный подход к управлению.
146. Системный и ситуационный подходы к управлению.
147. Общие характеристики организаций.
148. Уровни управления и управление социологией.
149. Внутренние переменные организации и их взаимосвязь.
150. Влияние внешней среды на организацию.
151. Коммуникационный процесс.
152. Межличностные и организационные коммуникации.
153. Коммуникации в социологии.
154. Социальная ответственность организаций.
155. Понятие и классификация управленческих решений.
156. Требования, предъявляемые к управленческим решениям.
157. Подходы к принятию решений.
158. Моделирование и прогнозирование.
159. Этапы стратегического планирования социологии.
160. Нормы управляемости.
161. Взаимоотношение полномочий.
162. Построение организаций. Типы организационных структур.
Организационные структуры в социальной работе.
163. Содержательные теории мотивации.
164. Процессуальные теории мотивации.
165. Мотивация труда социологов.
166. Формы признания и оценка труда.

167. Система оценки и оплаты труда социологов.
168. Виды и этапы процесса контроля.
169. Понятие группы и ее характеристики.
170. Неформальные организации и управление ими.
171. Формы власти и влияния.
172. Методы управления.
173. Ролевое и личностное направление изучения образа руководителя.
174. Традиционная классификация стилей управления.
175. Классификация стилей управления по степени сосредоточения внимания руководителя на производстве и персонале.
176. Ситуационное направление изучения образа руководителя.
177. Формирование трудовых ресурсов.
178. Развитие трудовых ресурсов.
179. Информационное обеспечение социального управления.
180. Практическое применение различных информационных технологий в работе социолога.
181. Подготовка и оформление управленческих и информационно-справочных документов.
182. Понимание как специфический способ познания
183. Стратегия получения качественных социологических знаний
184. Проблема истинности и обоснованности в качественных социологических исследованиях
185. Позиция исследователя в качественных социологических исследованиях
186. Описание и объяснение в количественной и качественной парадигмах
187. Количественное и качественное социологические исследования в контексте функций управления и прогнозирования
188. Мотивы обращения исследователя к качественному подходу в социологическом исследовании
189. Типы социологического исследования в качественной парадигме
190. Этнографический тип
191. «Кейс-стади»
192. «Обоснованная теория»
193. «Устная история»
194. «История жизни»
195. Проектирование качественного социологического исследования. Анализ и интерпретация качественных данных социологического исследования
196. Поиск действенного компромисса при проектировании качественного социологического исследования
197. Выборка в качественном социологическом исследовании как теоретико-методологическая проблема
198. Проблема качества «качественной» выборки в социологических исследованиях

199. Понятие теоретической выборки в исследованиях по методу «обоснованной теории»
200. Целенаправленная выборка в качественном исследовании. Принципиальные отличия от выборки для количественного исследования.
201. Характер получаемой информации в качественных социологических исследованиях
202. Результат качественного социологического исследования
203. Наблюдение как метод качественного социологического исследования
204. Область применения метода наблюдения.
205. Классификация видов наблюдения: стандартизированное и нестандартизированное, скрытое и открытое, полевое и лабораторное, включенное и невключенное.
206. Основные проблемы проведения наблюдения, плюсы и минусы метода.
207. Включенное стимулирующее наблюдение, включенное наблюдение за рутинными практиками.
208. Социальный эксперимент как качественный метод социологического исследования
209. Эксперимент в науке. Примеры социологических экспериментов.
210. Схема эксперимента.
211. Способы выравнивания групп. Внутренняя и внешняя валидность.
212. Специфика управленческой деятельности.
213. Столкновение интересов внутри государства .
214. Теория рационализации Ф. Тейлора.
215. Выбор метода управления.
216. Объективная необходимость информационного обеспечения управления.
217. Управленческая организация, как вид социальной организации и как социалистическая система.
218. Системный подход к управлению и управляемым процессом.
219. Причины возникновения интересов.
220. Сущность и понятие социальных процессов.
221. Манипулирование как реализация корыстных интересов.
222. Экономическое и политическое манипулирование.
223. Иерархическая теория потребностей Маслоу.
224. Характеристика понятия интерес в процессе управления.
225. Взаимодействие индивидов и социальных групп в агрессивной среде.
226. Отечественная социология управления.
227. Сущность и понятие социальных процессов.
228. Предмет, объект, социологии управления.
229. Функции, задачи социологии управления.
230. Информационные барьеры.
231. Обработка информации.
232. Социальная организация как социальная система.
233. Объективная необходимость социального контроля.

234. Социальное управление как решение противоречий между управляющей и управляемой системами .
235. Контроль как функция и элемент управления.
236. Манипулирование как реализация корыстных интересов.
237. Способы определения агрессивной среды.
238. Теория стилей руководства Д.Макгрегора.
239. Характеристика среды управления.
240. Три модели социального управления.
241. Взаимосвязь состояния среды управления с целью управленческого действия.
242. Типы среды управления: инертная, оптимальная, их характеристика.
243. Требования, предъявляемые к информации.
244. Основные теории социологии управления.
245. Теория времени и пространства в социологии управления.
246. Психологическое манипулирование.
247. Организационная культура.
248. Управленческий менталитет.
249. Государственный интерес во времени и пространстве.
250. Субъект и объект контроля в системе социального управления.
251. Взаимосвязь государственного интереса с типом государства и с интересами народа.
252. Внешняя и внутренняя среда управления.
253. Социальные технологии.
254. Классификация информации.
255. Общее понятие принципов социального воздействия.
256. Принципы, основания, формы и методы контроля.
257. Источники социальной информации.
258. Характеристика управляющей и управляемой систем.
259. Методы изучения и познания процессов управления в обществе.
260. Внешняя и внутренняя среда управления.
261. Задачи социологии управления.
262. Теория «человеческих отношений» Э.Мэйо.
263. Естественный и искусственный государственный интерес.
264. Характеристика субординации, реординации, координации как метода управления.
265. Взаимосвязь методов управления.
266. Характеристика видов манипулирования: экономическое, политическое, бюрократическое, идеологическое, психологическое.
267. Концепция Пьера Бурдьё о социальном пространстве.
268. Управленческая деятельность, как результат общественного разделения труда.
269. Сущность социальной информации и ее особенности .
270. Взаимосвязь состояния среды управления с целью управленческого действия.
271. Управление социальными конфликтами. Способы их разрешения.

- 272. Понятие агрессивной среды управления, ее характеристика.
- 273. Социальные последствия бесконтрольного управления.
- 274. Идеологическое манипулирование.
- 275. Учет особенностей агрессивной среды для эффективного управленческого воздействия.
- 276. Место социологии управления в системе наук, связь с другими предметами.
- 277. Двухфакторная теория мотивации Херцберга.
- 278. Взаимосвязь методов управления.
- 279. Методы выявления противоречий между управляющей и управляемой системами. Понятие модели социального управления.
- 280. Бюрократическое построение управленческой организации.
- 281. Виды интересов: общие, частные, корыстные.
- 282. Средства контроля.
- 283. Уровни, субъект и объект управленческих отношений.