

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Санкт-Петербургский государственный
экономический университет»

УТВЕРЖДАЮ



Проректор по научной работе

/Горбашко Е.А./

«28» августа 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ



Проректор по учебной и
методической работе

/Шубаева В.Г./

«28» августа 2020 г.

СОЦИОЛОГИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И УПРАВЛЕНИЯ

Рабочая программа дисциплины

Направление подготовки	39.06.01 Социологические науки
Направленность (профиль) программы	Социальные институты и процессы в экономике и управлении
Уровень высшего образования	Подготовка кадров высшей квалификации
Форма обучения	очная

Составитель:

_____ д-р социол. наук, проф. Маргулян Я.А.

Санкт-Петербург
2020

СОДЕРЖАНИЕ

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ	3
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.....	3
3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	3
4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ.....	4
5. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ И ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ	5
6. ЗАНЯТИЯ СЕМИНАРСКОГО ТИПА	9
7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ.....	9
7.1. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	9
7.2. ОРГАНИЗАЦИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ.....	10
8. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ.....	10
9. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	13
9.1. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	13
10. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ.....	14
11. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	15

ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель дисциплины «Социология организации и управления»: формирование у аспирантов концептуальных социологических знаний о состоянии, закономерностях функционирования и развития современных социальных организаций и систем управления, навыков в управлении социально-экономическими системами различных уровней.

Задачи:

- изучить концептуальные социологические основы и понятийный аппарат социологии организации и управления;
- рассмотреть основные этапы эволюции взглядов на социологию организации и управления в зарубежной и отечественной социологической мысли;
- раскрыть современные социологические теории организации и управления, показать их место и роль в общей системе социологического знания;
- совершенствовать практические навыки социологов в исследовании проблем функционирования социальной организации и управления;
- получить представление о современных тенденциях и приоритетных целях социального развития;
- проанализировать факторы развития социальной среды и изучить социальные технологии повышения эффективности в системе управления предприятиями и организациями;
- сформировать навыки оценки применения социально-экономических механизмов по реализации планов и программ социального развития организации.

2.МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина Б1.В "Социология организации и управления" относится к вариативной части Блока 1, является обязательной для освоения обучающимся после выбора обучающимся направленности программы и направлена на подготовку к сдаче кандидатского экзамена.

3.ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы представлены в таблице 3.1.

Таблица 3.1 – Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции выпускника	Этапы формирования компетенций	Планируемые результаты обучения/индикаторы достижения компетенций (показатели освоения компетенции)
ОПК-2 способностью определять, транслировать общие цели в профессиональной и социальной деятельности	ОПК-2	Второй уровень (углубленный) Знать: приемы и технологии целеполагания и целедостижения в социологических исследованиях и управленческой деятельности и их взаимосвязь 32(ОПК-2) Уметь: формулировать цели профессионального и социального развития, осуществлять критический анализ намеченных способов и путей достижения планируемых целей У2(ОПК-2) Владеть: навыками анализа результатов деятельности

		по решению профессиональных и социальных задач с целью их совершенствования В2(ОПК-2)
ОПК-6 способностью использовать механизмы прогнозирования и проектирования инновационного развития социальных систем	ОПК-6	Второй уровень (углубленный) Знать: прикладные аспекты социальной прогностики и проектирования инновационного развития социальных систем 32 (ОПК-6) Уметь: использовать социологический инструментарий для оценки инновационного развития социальных систем У2 (ОПК-6) Владеть: навыками использования механизмов социального проектирования управления социальными системами В2 (ОПК-6)
ПК- 1 готовностью к педагогической деятельности в профессиональном обучении, профессиональном образовании, дополнительном профессиональном образовании	ПК-1	Знать: область научного знания и/или профессиональной деятельности, концепции, актуальные проблемы и тенденции ее развития, а также современные методы и технологии для осуществления преподавательской деятельности в данной области научного знания 3 (ПК-1)

4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов.

Форма промежуточной аттестации: зачет - 2-ой год обучения.

Распределение фонда времени по темам дисциплины по очной форме обучения представлено в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Распределение фонда времени по темам дисциплины (очная форма обучения)

Номер и наименование тем <i>и/или разделов/тем</i>	Объем дисциплины (ак. часы)			
	Контактная работа			СРО
	ЗЛТ	ПЗ	ЛР	
<i>1</i>	2	3	4	5
Тема 1. Теоретико-методологические основы социологии организации и управления.	2	1		8
Тема 2. Основные этапы развития социологии организации и управления.	2	1		8
Тема 3. Социальная организация и социальное управление	2			8
Тема 4. Организационные структуры управления.	2	2		8
Тема 5. Внутренняя и внешняя среда современной социальной организации.	2	2		10
Тема 6. Управление инновациями в социальной организации.	2	2		8
Тема 7. Организационная культура и организационное поведение в социальной организации.	2	1		10

Тема 8. Социальные технологии повышения эффективности организации и управления.	2	1		8
Тема 9. Управление конфликтами, изменениями и стрессами в организации.	2	2		10
Всего по дисциплине:	18	12		78

*ЗЛТ – занятия лекционного типа, ПЗ – все виды занятий семинарского типа, кроме лабораторных работ, ЛР – лабораторные работы, СРО – самостоятельная работа обучающегося

5. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ И ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Теоретико-методологические основы социологии организации и управления

Место и значение дисциплины в подготовке аспирантов по социологии. Социология организации и управления как социологическая дисциплина, её место в структуре научного знания. Проблемное поле дисциплины. Взаимосвязь с другими дисциплинами.

Общенаучные и методологические подходы, основания и уровни исследования социологии организации и управления. Теоретические проблемы дисциплины. Общенаучные и специальные методы социологии организации и управления. Бихевиористский, ситуационный, количественный и деятельностный подходы.

Понятийный аппарат, объект и предмет социологии организации и управления. Функции социологии организации и управления. Социологические перспективы исследования управленческих отношений. Методическое обеспечение дисциплины. Характеристика учебно-методической литературы.

Тема 2. Основные этапы развития социологии организации и управления

Формирование основ научного управления социальным развитием. Исторические предпосылки обособленного решения социальных, управленческих и организационных проблем. Возрастание внимания к социальным условиям труда и производства по мере становления научного менеджмента.

Основные научные школы, исследовательские направления, внесшие существенный вклад в развитие социологии организации и управления. Ф. У. Тейлор – основатель научного менеджмента. Тейлоризм. Классическая школа научной организации труда: Ф., Л. Гилберт, Г. Эмерсон. А. Файоль – создатель административной школы управления. Принципы административного управления, понятие управления по Файолю. М. Вебер и его вклад в эволюцию управленческих идей. Школа человеческих отношений – как способ рассмотрения конкретно человека и неформальных отношений в организации. Э. Мэйо – родоначальник школы человеческих отношений. Хоторнские эксперименты (1924 – 1932 года). Теории мотивации, их практическое применение в управлении. Социология организационного поведения. Сущность социальной организации как открытой системы, ее структура, функции. Персональная и позиционная власть в организации. Позиция. Статус. Модель как форма представления организации. Конструирование социально-организационных моделей.

Решающий фактор производительности труда в социальных и психологических факторах. А. Маслоу и его иерархия потребностей. Идеи представителей структурного функционализма Т. Парсонса и Р. Мертон в разработку управленческой мысли. Институционализация образцов ценностных ориентаций как регулятор социальной системы. Нормативно-регулятивные стандарты культуры. Дисфункция как фактор социальной стабильности и социальных изменений. Явные и латентные функции управления.

Отечественная социология управления, её отличительные черты. А. А. Богданов и «всеобщая организационная наука» - тектология. П. М. Керженцев - концепция всякой

организационной деятельности. Дунаевский – концепция административной емкости. Витке – социально трудовая концепция управления производством. Разработки отечественных ученых во второй половине XX века.

Современные управленческие теории. Концепция стилей управления. Отношение "стиль управления - стиль подчинения". Стиль управления как система ориентации. Типы руководителей. Концепции партисипативного управления. Привлечение персонала к управлению. Участие высшего, среднего и низшего звеньев управленческого персонала в управлении, их различие. Делегирование полномочий, социология участия. Профессиональная подготовка и обучение персонала и руководителей. Профессиональная культура – как фактор управления. Принципы и формы профессионального отбора. Оценка личных и деловых качеств руководителя. Профессиональные качества руководителя как лидера. Определение лидера. Производительный труд и управление. Методы повышения производительности. Новые формы организации труда.

Тема 3. Социальная организация и социальное управление

Социальная организация как социальная система. Социальные свойства организации. Социотехнические системы. Участие организаций в общественных отношениях. "Модели" организаций в западной социологии. Функционально-целевая природа организаций. Горизонтальные и вертикальные структуры. Система власти. Социотехнические системы.

Формальная организация. Основные характеристики формальных организаций. М.Вебер и Т.Парсонс о бюрократии. Функции и дисфункции бюрократии. Восточная и западная бюрократия. Мафия и бюрократия. Источники неформальной организации. Неформальная организация как социально-психологическое объединение. В неформальная организация.

Социальное управление, основные понятия и категории. Управленческое воздействие, его цели и задачи. Управленческая деятельность как специфическая разновидность трудового процесса. Управленческий труд и его формы.

Феномен двойственного характера группы и индивида. Лидер и результативность организации и управления. Планирование как способ формализации управления социальной организацией. Пути формализации социальных систем.

Тема 4. Организационные структуры управления

Понятие и сущность структуры организации. Элементы (звенья), связи и уровни структуры управления. Сложность, уровни формализации и централизации, механизмы координации управления. Горизонтальная, вертикальная и пространственная дифференциация управления.

Формальные организационные структуры управления. Основные типы формальных структур организации в административных системах: линейная, линейно-функциональная, линейно-штабная, матричная, дивизиональная, сетевая. Критерии структурирования организации по отделениям.

Сетевые типы организационных структур управления, их особенности. Механические и органические структуры управления.

Тема 5. Внутренняя и внешняя среда современной социальной организации

Условия, определяющие характер происходящих в социальной среде организации изменений и соответствующие им последствия. Проявление факторов внутренней социальной среды в пределах самой организации, среди ее персонала, при осуществлении совместного труда.

Постановка целей, формулирование миссии организации. Потенциал организации, ее материально-технические и социально-экономические возможности. Размеры и территориальное расположение организации. Форма собственности, отраслевая

принадлежность и профиль предприятия, объемы производимой продукции – товаров и услуг. Численность и качество персонала, характеристика ведущих профессий. Состояние основных фондов и технический уровень производства. Содержание и организационные формы трудового процесса.

Условия и охрана труда. Совокупность психофизиологических, санитарно-гигиенических, эстетических и социально-психологических факторов трудовой деятельности. Система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников. Материальное вознаграждение трудового вклада. Денежные и натурально-вещественные формы оплаты за определенное количество и качество труда. Взаимосвязь компенсации трудовых затрат персонала с общественным статусом работников и выполнением требований социальной справедливости.

Социальная защита работников. Мероприятия по соблюдению гражданских прав и социальных гарантий, установленных действующим законодательством, коллективным договором, трудовыми соглашениями и другими правовыми актами. Социально-психологический климат организации, его проявление в общении работников, их межличностных отношениях и групповом поведении, трудовой мотивации и жизненной позиции. Нравственно-психологическая совместимость, деловой настрой и социальный оптимизм работников.

Факторы, определяющие внешнюю среду современной социальной организации. Условия, воздействующие на персонал организации в ее ближайшем окружении – там, где работники и их семьи живут, отдыхают и проводят свой досуг. Социальная инфраструктура, составляющая материальную базу социальной среды организации. Комплекс объектов жизнеобеспечения, предназначенных для удовлетворения социально-бытовых, культурных, интеллектуальных потребностей работников организации и членов их семей.

Семейные бюджеты, потребление продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг. Соотнесение доходов и расходов семьи, зависимость семейных бюджетов от материального вознаграждения и достойной оценки трудового вклада работников организации. Определение среднедушевого дохода и степени достатка семьи, доли различных затрат в расходах. Расчет величины прожиточного минимума.

Внерабочее время, жилищные условия и устройство домашнего быта работников. Временные затраты на восстановление сил и удовлетворение естественных физиологических потребностей человека, передвижение на работу и обратно, ведение домашнего и подсобного хозяйства, уход за детьми и досуг.

Свободное время работника, реализация его права на отдых. Величина, структура, содержание и формы использования досуга. Ежедневный, еженедельный и ежегодный виды отдыха. Расчет продолжительности досуга и его доли в бюджете времени работника.

Тема 6. Управление инновациями в социальной организации

Понятие инновации, её содержательные компоненты. Основная задача инновационной деятельности. Цель управления инновационными процессами в социальной организации. Классификация инноваций и инновационных процессов.

Система управления инновационными процессами. Цели и задачи управления изменениями. Научная, научно-техническая, инновационная деятельность. Характеристики инновационного типа изменений и развития. Этапы инновационного процесса. Влияние характеристик инновации на принятие решения о её внедрении.

Сущность организационных изменений. Особенности инновационных изменений в социальной организации. Социальные инновации, их характеристика и специфические особенности. Социальные инновации в обществе, основанном на знаниях. Инновации и персонал. Разделение полномочий для управления переменами. Преодоление сопротивления переменам.

Тема 7. Организационная культура и организационное поведение в социальной организации

Понятие культуры и ее характеристики. Влияние культуры на поведение. Подходы к изучению организационной культуры и организационного поведения. Понятие организационной культуры. Основные элементы организационной культуры. Усвоение работниками элементов организационной культуры. Сохранение и воспроизводство организационной культуры. Роль руководителя в формировании организационной культуры. Стратегия управления культурой в организации.

Механизм функционирования организационной культуры. Компоненты организационной культуры. Функции внутренней интеграции и внешней адаптации организации. Типология Г. Хофштеда; Т. Е. и А. А. Кеннеди; Р. Акоффа; М. Бурке; С. Ханди; Ф. Клокхона, Ф. Л. Штротбека. Значение организационной культуры для развития организации. Западная и российская организационная культура: особенности, закономерности, тенденции. Методика диагностики и развития организационной культуры.

Организационное поведение. Проблема поведения как особой формы активности организма, осваивающего среду. Формы организационного поведения. Факторы, определяющие организационное поведение. Трудовое поведение и мотивация.

Тема 8. Социальные технологии повышения эффективности организации и управления

Понятие социальной технологии. Социальная технология как важнейший элемент механизма управления. Особенности социальной технологии. Главная функция управления как гуманитарной технологии.

Процесс технологизации социальных явлений и процессов: теоретические, методические, процедурные элементы. Этапы технологизации социальных явлений: формирование цели развития данного социального объекта, принятие решения, организация социального действия, анализ результатов. Модель социальной технологии. Классификация социальных технологий.

Основные функциональные характеристики социальных технологий и их роль в совершенствовании системы управления. Основные факторы, используемые в целях управленческого воздействия: способности, предрасположенность, интересы, потребности, ценностные ориентации, ожидания, отношения, активность. Мотивация. Стимулирование. Технологии прогнозирования и проектирования социально-экономических процессов. Методы прогнозирования. Прогнозирование на основе системного анализа. Инновационные и информационные методы прогнозирования. Процесс социального прогнозирования и проектирования.

Тема 9. Управление конфликтами, изменениями и стрессами в организации

Понятие конфликта в социологической теории. Конфликты в управлении и управление конфликтами. Теоретические подходы к исследованию конфликтов в организации. Причины возникновения конфликтов. Социальные, политические, национально-этнические, экономические, религиозные, культурные конфликты. Классификация конфликтов по масштабам, соотношению статусов конфликтующих, степени вовлечения в конфликт. Структурные элементы конфликта. Стадии протекания конфликта.

Управление конфликтами в организации. Конструктивный и деструктивный характер конфликта. Основные способы и методы разрешения конфликтов. Социальные технологии предупреждения организационных конфликтов. Проблемы формирования культуры управления и конфликтологической компетентности.

6. ЗАНЯТИЯ СЕМИНАРСКОГО ТИПА

Таблица 6.1 – Практические занятия/ Семинарские занятия / Лабораторные работы

№ темы	Тема занятия	Вид занятия / Оценочное средство
1	2	3
1.	Социология организации и управления как научная дисциплина	ПЗ: Тематическая дискуссия. Анализ конкретных ситуаций.
2.	Эволюция взглядов на социологию организации и управления	ПЗ: Презентация. Обсуждение докладов. Анализ конкретных ситуаций.
3.	Содержание и характерные особенности современной социальной организации и социального управления	ПЗ: Презентация. Обсуждение докладов. Анализ конкретных ситуаций.
4.	Структуры управления современной организацией	ПЗ: Презентация. Обсуждение докладов. Анализ конкретных ситуаций.
5.	Внутренняя и внешняя среда современной социальной организации: специфика и тенденции развития	ПЗ: Презентация. Обсуждение докладов. Анализ конкретных ситуаций.
6.	Инновационный характер управления современной организацией	ПЗ: Презентация. Обсуждение докладов. Решение практических задач.
7.	Организационная культура в социальной организации	ПЗ: Презентация. Обсуждение докладов. Анализ конкретных ситуаций.
8.	Социальные технологии управленческого воздействия	ПЗ: Презентация. Обсуждение докладов. Решение практических задач.
9.	Управление конфликтами в социальной организации	ПЗ: Презентация. Обсуждение докладов. Анализ конкретных ситуаций.

* ПЗ – практические занятия, СЗ – семинарские занятия, ЛР – лабораторные работы

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ

7.1. Методические указания для обучающегося по освоению дисциплины

Для формирования четкого представления об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине, в самом начале учебного курса обучающийся должен ознакомиться с учебно-методической документацией:

- рабочей программой дисциплины: с целями и задачами дисциплины, ее связями с другими дисциплинами образовательной программы, перечнем знаний и умений, которыми в процессе освоения дисциплины должен владеть обучающийся,
- порядком проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации;
- графиком консультаций преподавателей кафедры.

Систематическое выполнение учебной работы на занятиях лекционных и семинарских типов, а также выполнение самостоятельной работы позволит успешно освоить дисциплину.

В процессе освоения дисциплины обучающимся следует:

- слушать, конспектировать излагаемый преподавателем материал;
- ставить, обсуждать актуальные проблемы курса, быть активным на занятиях;
- задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений;
- выполнять задания практических занятий полностью и установленные сроки.

При затруднениях в восприятии материала следует обратиться к основным литературным источникам. Если разобраться в материале не удалось, то обратиться к лектору (по графику его консультаций) или к преподавателю на занятиях семинарского типа.

Обучающимся, пропустившим занятия (независимо от причин), не имеющим письменного решения задач или не подготовившимся к данному занятию, рекомендуется не позже чем в 2 - недельный срок явиться на консультацию к преподавателю и отчитаться по теме.

7.2. Организация самостоятельной работы

Под самостоятельной работой обучающихся понимается планируемая работа обучающихся, направленная на формирование указанных компетенций, выполняемая во внеаудиторное время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, без его непосредственного участия.

Методическое обеспечение самостоятельной работы при наличии обучающихся лиц с ограниченными возможностями представляется в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

Виды самостоятельной работы по дисциплине представлены в таблице 7.2.1.

Таблица 7.2.1 – Организация самостоятельной работы обучающегося

№ темы	Вид самостоятельной работы
1	2
1	Подготовка к тематической дискуссии. Подготовка к зачету.
2	Подготовка презентации. Подготовка к обсуждению докладов. Подготовка к зачету.
3	Подготовка презентации. Подготовка к обсуждению докладов. Подготовка к зачету.
4	Подготовка презентации. Подготовка к обсуждению докладов. Подготовка к зачету.
5	Подготовка презентации. Подготовка к обсуждению докладов. Подготовка к зачету.
6	Подготовка презентации. Подготовка к решению практических задач. Подготовка к зачету.
7	Подготовка презентации. Подготовка к обсуждению докладов. Подготовка к зачету.
8	Подготовка презентации. Подготовка к обсуждению докладов. Подготовка к зачету.
9	Подготовка презентации. Подготовка к решению практических задач. Подготовка к зачету.

Каждый вид СРО, указанный в таблице 7.2.1 обеспечен методическими материалами.

8. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В рамках реализации дисциплины «Социология организации и управления» используются разнообразные образовательные технологии как традиционные, так и с применением активных и интерактивных методов обучения.

Активные и интерактивные методы обучения:

- лекция-дискуссия (темы № 1, 3, 8)
- визуализованная лекция (темы № 2, 4, 5, 7);
- проблемная лекция (тема № 6, 9);

Лекция-дискуссия

Преподаватель при изложении лекционного материала не только использует ответы обучающихся на свои вопросы, но и организует свободный обмен мнениями в интервалах между логическими разделами.

Дискуссия – это взаимодействие преподавателя и обучающихся, свободный обмен мнениями, идеями и взглядами по исследуемому вопросу.

Это оживляет учебный процесс, активизирует познавательную деятельность аудитории и, что очень важно, позволяет преподавателю управлять коллективным мнением группы, использовать его в целях убеждения, преодоления негативных установок и ошибочных мнений некоторых студентов. Эффект достигается только при правильном подборе вопросов для дискуссии и умелом, целенаправленном управлении ею.

Так же можно предложить обучающимся проанализировать и обсудить конкретные ситуации, материал. По ходу лекции-дискуссии преподаватель приводит отдельные примеры в виде ситуаций или кратко сформулированных проблем и предлагает обучающимся коротко обсудить, затем краткий анализ, выводы и лекция продолжается.

Положительным в дискуссии является, то, что обучающиеся соглашались с точкой зрения преподавателя с большой охотой, скорее в ходе дискуссии, нежели во время беседы, когда преподаватель лишь указывает на необходимость принять его позицию по обсуждаемому вопросу. Данный метод позволяет преподавателю видеть, насколько эффективно обучающиеся используют полученные знания в ходе дискуссии.

Отрицательное же то, что обучающиеся могут неправильно определять для себя область изучения или не уметь успешно обсуждать возникающие проблемы. Поэтому в целом занятие может оказаться запутанным. Обучающиеся в этом случае могут укрепиться в собственном мнении, а не изменить его.

Выбор вопросов для активизации слушателей и темы для обсуждения, составляется самим преподавателем в зависимости от конкретных дидактических задач, которые он ставит перед собой для данной аудитории.

Проблемная лекция начинается с вопросов, с постановки проблемы, которую в ходе изложения материала необходимо решить. Проблемные вопросы отличаются от не проблемных тем, что скрытая в них проблема требует не однотипного решения, то есть, готовой схемы решения в прошлом опыте нет. Для ответа на него требуется размышление, когда для не проблемного существует правило, которое нужно знать.

С помощью проблемной лекции обеспечивается достижение трех основных дидактических целей:

7. усвоение обучающимися теоретических знаний;
8. развитие теоретического мышления;
9. формирование познавательного интереса к содержанию дисциплины.

Успешность достижения цели проблемной лекции обеспечивается взаимодействием преподавателя и обучающихся. Основная задача преподавателя состоит не только в передаче информации, а в приобщении обучающихся к объективным противоречиям развития научного знания и способам их разрешения. Это формирует мышление обучающихся, вызывает их познавательную активность. В сотрудничестве с преподавателем обучающиеся узнают новые знания, постигают теоретические особенности своей профессии.

Преподаватель должен использовать во время лекции такие средства общения, которые обеспечивают наиболее эффективную передачу самой его личности. Так как, чем ближе преподаватель к некоторому образцу профессионала, тем больше влияние преподавателя на обучающихся и тем легче достигаются результаты обучения.

В отличие от содержания информационной лекции, которое предлагается преподавателем в виде известного, подлежащего лишь запоминанию материала, на проблемной лекции новое знание вводится как неизвестное для обучающихся. Полученная

информация усваивается как личностное открытие еще не известного для себя знания. Что позволяет создать у обучающихся иллюзию «открытия» уже известного в науке.

Проблемная лекция строится таким образом, что познания обучающихся приближаются к поисковой, исследовательской деятельности. Здесь участвуют мышление обучающихся и его личностное отношение к усваиваемому материалу.

В течение лекции мышление обучающихся происходит с помощью создания преподавателем *проблемной ситуации* до того, как они получают всю необходимую информацию, составляющую для них новое знание. В традиционном обучении поступают наоборот – вначале дают знания, способ или алгоритм решения, а затем примеры, на которых можно поупражняться в применении этого способа. Таким образом, обучающиеся самостоятельно пробуют найти решение проблемной ситуации.

Компонентами проблемной ситуации являются объект познания (материал лекции) и субъект познания (обучающиеся), процесс мыслительного взаимодействия субъекта с объектом и будет познавательной деятельностью, усвоение нового, неизвестного еще для обучающегося знания, содержащееся в изучаемой проблеме.

Лекция строится таким образом, чтобы обусловить появление вопроса в сознании обучающегося. Учебный материал представляется в форме учебной проблемы. Она имеет логическую форму познавательной задачи, отмечающей некоторые противоречия в ее условиях и завершающейся вопросами, которые это противоречие объективирует. Проблемная ситуация возникает после обнаружения противоречий в исходных данных учебной проблемы. Для проблемного изложения отбираются важнейшие разделы курса, которые составляют основное концептуальное содержание учебной дисциплины, являются наиболее важными и наиболее сложными для усвоения обучающимися.

Для управления мышлением обучающихся на проблемной диалогической лекции используются заранее составленные преподавателем проблемные и информационные вопросы.

Проблемные вопросы – это вопросы, ответ на которые не содержится ни в прежних знаниях обучающихся, ни в наличной предъявляемой информации (запись на доске, таблицы на стене и т.п.) и которые вызывают интеллектуальные затруднения у обучающихся. Проблемные вопросы содержат в себе еще не раскрытую проблему, область неизвестного, новые знания, для добывания которых необходимо какое-то интеллектуальное действие, определенный целенаправленный мыслительный процесс.

Информационные вопросы ставятся с целью актуализировать уже имеющиеся знания у обучающихся, необходимые для понимания проблемы и начала умственной работы по ее разрешению. Информационные вопросы направлены к тем знаниям обучающихся, которые они уже имеют.

С помощью сочетания проблемных и информационных вопросов преподаватель может учитывать и развивать индивидуальные особенности каждого обучающегося.

Проблемные лекции активизируют учебно-познавательную деятельность обучающихся, их самостоятельную работу, усвоение знаний и применение их на практике.

Визуализованная лекция представляет собой устную информацию, преобразованную в визуальную форму. Видеоряд, будучи воспринятым и осознанным, сможет служить опорой адекватных мыслей и практических действий. Преподаватель должен выполнить такие демонстрационные материалы, такие формы наглядности, которые не только дополняют словесную информацию, но сами выступают носителями содержательной информации. Подготовка такой лекции состоит в реконструировании, перекодировании содержания лекции или ее части в визуальную форму для предъявления обучающимся через ТСО или вручную (слайды, пленки, планшеты, чертежи, рисунки, схемы и т.д.). Чтение такой лекции сводится к сводному, развернутому комментированию подготовленных визуальных материалов.

В зависимости от учебного материала используются различные формы наглядности:

- изобразительные (слайды, рисунки, фото);
- символические (схемы, таблицы).

9. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

9.1. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Таблица 9.1.1 – Учебно-методическое обеспечение дисциплины

Библиографическое описание издания (автор, заглавие, вид, место и год издания, кол. стр.)	Основная/ дополнительная литература	Книгообеспеченность	
		Кол-во. экз. в библ. СПбГЭУ	Электронные ресурсы
Граждан В.Д. Социология управления [Электронный ресурс] : Учебник для бакалавров / Граждан В.Д. – 4-е изд., пер. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2017 . – 607 с .	основная	-	ЭБС Юрайт
Социология управления [Электронный ресурс] : учебник / В. И. Башмаков [и др.] ; под ред. В. И. Башмакова. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Издательство Юрайт, 2018. – 409 с.	основная	-	ЭБС Юрайт
Маргулян, Яков Аронович. Социология организации и управления : учебное пособие / Я.А.Маргулян ;. – Санкт-Петербург : Изд-во СПбГЭУ, 2018 . – 149 с. – Глоссарий: с. 132-146 .– Сведения доступны также по Интернету: orac.unesp.ru	основная	50	ЭБ OPAC.UNEC ON.RU.
Зборовский Г.Е. Социология управления : учебное пособие / Г.Е.Зборовский, Н.Б.Костина . – Москва : ГАРДАРИКИ, 2008 . – 272 с.	дополнительная	56	-
Ильин Г.Л. Социология и психология управления [Электронный ресурс] : Учебное пособие / Ильин Г.Л. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2017 . – 191 с .	дополнительная	-	ЭБС Юрайт
Ленько, Р.В. Социология управления [Электронный ресурс] : Учебный словарь/ Р.В. Леньков, О.А. Колосова, О.А. Куликова, Е.В. Тихонова. . – Москва : Издательство "ФОРУМ" : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2014 . – 136 с.	дополнительная	-	ЭБС ZANIAM.
Мильнер Б. З. Теория организации [Электронный ресурс] : Учебник /Б.З.Мильнер .– 8-е изд., перераб. и доп. – Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2012 . – 848 с.	дополнительная	-	ЭБС ZANIAM

Таблица 9.1.2 – Перечень современных профессиональных баз данных (СПБД)

№	Наименование СПБД
1	Электронная библиотека Grebennikon.ru – www.grebennikon.ru

2	Научная электронная библиотека eLIBRARY – www.elibrary.ru
3	Научная электронная библиотека КиберЛенинка – www.cyberleninka.ru
4	База данных ПОЛПРЕД Справочники – www.polpred.com
5	Международная реферативная база данных научных изданий Scopus – https://www.scopus.com
6	Международная реферативная база данных научных изданий Web of Science – http://webofscience.com
7	База данных OECD Books, Papers & Statistics на платформе OECD iLibrary – www.oecd-ilibrary.org

Таблица 9.1.3 – Перечень информационных справочных систем (ИСС)

№	Наименование ИСС
1	Справочная правовая система КонсультантПлюс (инсталлированный ресурс СПбГЭУ или www.consultant.ru)
2	Справочная правовая система «ГАРАНТ» (инсталлированный ресурс СПбГЭУ или www.garant.ru)
3	Информационно-справочная система «Кодекс» (инсталлированный ресурс СПбГЭУ или www.kodeks.ru)
4	Электронная библиотечная система BOOK.ru - www.book.ru
5	Электронная библиотечная система ЭБС ЮРАЙТ – www.urait.ru
6	Электронная библиотечная система ЗНАНИУМ (ZNANIUM) - www.znanium.com
7	Электронная библиотека СПбГЭУ – opac.unecon.ru

9.2. Материально-техническое обеспечение учебного процесса

Для реализации данной дисциплины имеются специальные помещения для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы.

Таблица 9.2.1 – Перечень программного обеспечения (ПО)

№ п/п	Наименование ПО
1	Microsoft Windows Professional (КОНТРАКТ № 244/20 «26» июня 2020 г)
2	Microsoft Office Professional (КОНТРАКТ № 244/20 «26» июня 2020 г)
3	7-Zip (freeware)

10. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья Университет обеспечивает:

- для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению: размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий; присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь; выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);
- для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху: надлежащими звуковыми средствами воспроизведение информации;
- для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата: возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения кафедры, а также пребывание в указанных помещениях.

Образование обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях.

11.ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Фонд оценочных средств для проведения аттестации уровня сформированности компетенций обучающихся по дисциплине оформляется отдельным документом и является приложением к рабочей программе дисциплины (модуля).