

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Нижекамский химико-технологический институт (филиал)

**Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего профессионального образования**

«Казанский национальный исследовательский технологический университет»

СОЦИОЛОГИЯ И ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

**Нижекамск
2014**

УДК 316.354

Г 93

Печатаются по решению редакционно-издательского совета Нижнекамского химико-технологического института (филиала) ФГБОУ ВПО «КНИТУ».

Рецензенты:

Александрова И.В., кандидат социологических наук, доцент;

Тухватуллина М.А., кандидат социологических наук, доцент.

Губина, Н.В.

Г 93 Социология и психология управления : методические указания / Н.В. Губина. – Нижнекамск : Нижнекамский химико-технологический институт (филиал) ФГБОУ ВПО «КНИТУ», 2014. – 55 с.

Раскрывают тематический план и содержание лекционных и семинарских занятий по дисциплине «Социология и психология управления». Позволяют обучающимся проверить качество освоения материала с помощью тестовых заданий. Содержат контрольные задания и практические работы.

Предназначаются для студентов всех форм обучения, обучающихся по направлению 080400 «Управление персоналом».

Подготовлены на кафедре государственного и муниципального управления, социологии и менеджмента НХТИ КНИТУ.

УДК 316.354

© Губина Н.В., 2014

© Нижнекамский химико-технологический институт (филиал) ФГБОУ ВПО «КНИТУ», 2014

Введение

Данная дисциплина является региональным компонентом раздела БЗ учебного плана и имеет код БЗ.В.6. Изучение дисциплин данного раздела обеспечивает основу подготовки бакалавров по управлению персоналом организаций и состоит из лекционных, семинарских занятий, самостоятельной работы студентов (СРС), завершается итоговым экзаменом. Кроме того, социология и психология управления включена в список дисциплин итогового междисциплинарного экзамена.

Цель изучения дисциплины «Социология и психология управления» - формирование общекультурных и профессиональных компетенций бакалавров, необходимых им для социального управления отдельными работниками и коллективами организаций, на основе научной диагностики состояния организации как социальной системы.

При этом в качестве *общекультурных* компетенций рассматриваются такие, как: осознание социальной значимости своей будущей профессии, стремление обладать высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности (ОК-12); способность анализировать социально-значимые проблемы и процессы (ОК-13); умение учитывать последствия управленческих решений и действий с позиции социальной ответственности (ОК-20); приверженность этическим ценностям - уважение человеческого достоинства, честность, открытость, справедливость, порядочность, терпимость, доброжелательность (ОК-22).

При формировании профессиональных компетенций социология и психология управления ориентирована на три составляющие: организационно-управленческую, социально — психологическую и информационно — аналитическую.

К *организационно - управленческим* компетенциям отнесем: знание основ разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала (ПК-9); владение методами деловой

оценки персонала (ПК-10); знание методов управления карьерой и умений применять их на практике (ПК-15); знание методов и инструментов оценки персонала и умения применять их на практике (ПК-19); способность эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды (ПК-22).

В качестве *информационно-аналитической* компетенции выступит владение навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность подбора персонала (ПК-44);

Среди *социально-психологических* компетенций для СиПУ особое значение имеют: способность формировать трудовой коллектив (взаимоотношения, морально-психологический климат) (ПК-57); умение применять практическую социологию в формировании и воспитании трудового коллектива, проводить диагностику социальных ситуаций (ПК-58); владение навыками получения обратной связи по удовлетворенности сотрудников работой в организации (ПК-59); владение навыками управления конфликтами и стрессами (ПК-61).

Задачи изучения дисциплины состоят, *во-первых*, в том, чтобы сформировать у студентов *знания*:

- о роли методологии в научном познании;
- об основных этапах развития научного знания о социальном управлении;
- о сущности, формах и методах социального управления, представленных с позиции психологии и социологии;
- о взаимодействии понятий «социальный порядок» и «социальное управление»;
- о моделях и технологиях социального управления;
- о сущности манипулирования;
- о ситуационном подходе к управлению и его показателях;

–о психологических особенностях взаимодействия в рамках организационных структур личности, малой группы и команды;

–об особенностях руководства в организации.

И, *во-вторых*, в том, чтобы выработать у них *умения и навыки*:

–применять понятийный аппарат, описывающий управленческую деятельность в практической работе;

– использовать социально-психологические механизмы управления групповыми явлениями и процессами;

– определять факторы и показатели управленческой ситуации в организации;

–применять в практической деятельности методы социологии и психологии для организационной диагностики.

Соответствие кодов компетенций тематике занятий

Коды компетенций	Номера тем лекций
ОК-12	№4, №5, №6
ОК-13	№1, №2, №12
ОК-20	№11, №14
ОК-22	№9, №13, №16
ПК-9, ПК-10, ПК-19	№3, № 15
ПК-15	№18
ПК-22, ПК-44	№3, №17
ПК-57, ПК-58, ПК-59	№7, №8, №10

Тематический план и сетка часов¹

Наименование тем	Дневное		Очно-заочное		Заочное	
	1	Семинары/ СРС	2	Семинары/ СРС	Лек./ сем.	СРС
1. Место социологии и психологии управления в системе научного знания	2	Сам. /2	1	.2/2	2	.1/20
2. Роль методологии в научном познании	2	.1/2	1	.2/2		
3. Психодиагностика с помощью психологического тестирования	2	.2/4	1	.2/2		
4. Основные этапы развития научного знания об управлении	2	.1/2	1	.2/2	2	.1/20
5. Социальный порядок и социальное управление	2	.1/2	1	.2/2		
6. Категориальный аппарат социального управления	2	.1/2	1	.2/2		
7. Социально-управленческая ситуация: структура и показатели	2	.1/2	1	.2/2	2	.1/20
8. Социальный тонус как показатель социально-управленческой ситуации	2	.1/2	1	2		
9. Управление и манипулирование	2	.1/4	1	.2/2		

¹ Подготовка к экзамену планируется в объеме 30 часов для всех форм обучения.

10. Организация как объект социального управления	2	.1/2	1	.2/2	Сам.	.1/21
11. Модели и технологии управления	2	.1/2	1	.2/2		
12. Организационные структуры управления	2	Сам./2	1	.2/2		
13. Организационная культура и организационное поведение	2	.1/2	1	.2/2	2	1/20
14. Социальные и психологические основы принятия управленческих решений	2	.1/2	1	.2/2		
15. Личность в организации	2	.1/2	1	.2/2		
16. Особенности субъекта управленческих действий	2	.2/4	1	.2/2		.1/20
17. Построение эффективных групп и команд	2	.2/4	1	.2/2		
18. Карьера работника в организации	2	Сам./3	1	.2/2	Сам.	
Общий объём часов (144):	36	18/45	18	36/36	8	6/121

Содержание лекционных тем

Тема 1. Место социологии и психологии управления в системе научного знания

СиПУ как интеграционная наука и учебная дисциплина. Специфика объекта СиПУ. Социальное управление как объект СиПУ. Управленческие ситуации и отношения как предмет СиПУ. Проблемы и задачи, изучаемые СиПУ. Познавательная, прогностическая, оценочная, образовательная и организационно-технологическая функции СиПУ.

Взаимодействие социологии и психологии управления со смежными науками: социология и психология труда, социология организаций, социология менеджмента. Взаимодействие со сферными науками: психологией, социологией, экономикой, политологией, правом.

Тема 2. Роль методологии в научном познании

Черты теоретического акта. Теоретические и эмпирические исследования. Понятие «методология» в трёх ипостасях: как идея, концепция, теория; как образ социальной действительности, научный подход; как парадигма, метод. Уровни методологии: философский, общенаучный, специально-научный.

Общенаучные методологические подходы: исторический, комплексный, сравнительный, системный. Специально-научные подходы социологии, психологии, кибернетики, экономики, менеджмента и т.д. Сущность бихевиористского, ситуационного, количественного, деятельностного подходов.

Понятие «метод». Основные методы в социологии: метод объяснения, метод понимания, метод установления, выборочный метод.

Понятие «закон». Законы науки. Законы действительности. Всеобщие законы. Общие законы управления. Социальная закономерность в управлении.

Принцип. Общие, организационно-технологические и частные принципы управления. Принцип органической самообусловленности и целостности субъекта и объекта управления. Принцип

государственной законности. Принцип обеспечения внутренней правовой регламентации. Принцип найма руководителя. Принцип единства специализации и унификации процессов управления. Принцип многовариантности управленческих решений. Принцип обеспечения устойчивости системы и т.д.

Тема 3. Психодиагностика способностей лица, принимающего решение

Психологический тест и его характеристики: надёжность, валидность. Основания для использования тестов в социальной диагностике: точность, формализованность, независимость от установок личности, междисциплинарность. Тест как инструмент построения психологической модели личности.

Возможности исследования структуры личности с помощью тестов: Комбинированного личностного опросника; методики Люшера.

Измерение профессиональных предпочтений с помощью дифференцированного диагностического опросника Е. Климова, методики Голланда.

Анализ межличностных отношений с помощью теста Т. Лири, теста К. Томаса.

Исследование структуры команды с помощью психометрического теста и соционики А. Аугустинавичюте.

Тема 4. Основные этапы развития научного знания об управлении

Возникновение научного менеджмента. Идеи классической школы Ф.У. Тейлора. Последователи Ф.У. Тейлора — Ф. и Л. Гилберты и Г.Л. Гантт. Идеи Г. Форда. Административная школа А. Файоля. Теория бюрократии М.Вебера. Концепция человеческих отношений. Исследования Э. Мэйо. Концепция потребностей А. Маслоу. Теория «Х» и «У» Д. МакГрегора. Теория социальных систем. Оценка влияния социально-психологических факторов в работах К. Левина, Э. Триста и др.

Революционные изменения управления в России после Октябрьской революции 1917 года. Исследования проблем управления, труда и производства А.К. Гастева. Развитие

отечественной управленческой мысли в 20-е гг. XX столетия. Концепция «*организационного управления*» А.А. Богданова. Концепция «*физиологического оптимума*» О.А. Ерманского. Концепция «*узкой базы*» А.К. Гастева. Концепция «*организационной деятельности*» П.М. Керженцева. Теория «*административной емкости*» Ф.Р. Дунаевского. Теория «*духа улья*» Н.А. Витке и др.

Появление новой парадигмы управления. Новые подходы к оцениванию перспектив развития организации: модели и принципы. Предпринимательская модель. Социальная синергетика. Управление знаниями. Новый тип организации — обучающаяся организация. Подход Р.Л. Дафта к анализу управленческой парадигмы.

Тема 5. Социальный порядок и социальное управление

Социальный порядок – базовое понятие социологии управления. Социальная мысль о сущности социального порядка (Т. Гоббс, Дж. Локк, Ж.Ж. Руссо). Социальный порядок и социальное действие.

Естественный и искусственный порядок. Традиционный, гражданский, правовой, организованный социальный порядок.

Процессы интеграции и дезинтеграции. Социализация, аккультурация, ассимиляция, солидаризация как основа интеграции. Условия дезинтеграции.

Процессы институционализации и деинституционализации. Понятие «социальный институт». Условия возникновения социальных институтов.

Процессы организации, самоорганизации и дезорганизации.

Социальные изменения. Специальное развитие. Понятие «революции» и «эволюции». Нововведения как источник изменения. Инновационные противоречия. Сущность теории модернизации.

Управляемость. Границы управляемости. Природа социального объекта как фактор управляемости.

Тема 6. Категориальный аппарат социального управления

Понятие «социальное управление». Управление с позиции экономистов, юристов, психологов, социологов. Различие понятий «управление» и «регулирование».

Субъект управления. Объект управления. Классификация объектов управления: по масштабам управленческого воздействия; по видам регулируемой деятельности, по адресату управленческого воздействия. Статус и функции коллективных и институционализированных управляющих и управляемых систем

Определение основной цели управления. Формирование корпоративной культуры. Мотивация персонала. Организация порядка. Разработка и осуществление технологий изменения. Диагностика управления. Реализация управленческих решений. Разработка системы контроля.

Управленческая деятельность. Предмет и продукт труда в управлении. Средства управленческого труда. Сложность управленческого труда. Виды управленческого труда (эвристический, административный, операторный). Труд функциональных и линейных руководителей.

Тема 7. Социально-управленческая ситуация: структура и показатели

Ситуация. Социально-управленческая ситуация. Перечень вопросов от Цицерона, описывающих ситуацию. Проблема. Симптомы. Причины. Следствия. Классификация проблем.

Ситуационные и контекстуальные переменные. Состояние выполнения намеченного плана. Кадровый потенциал. Состояние материально-технической базы. Цели и задачи управления. Материальные и моральные стимулы и др. Три структурных блока предприятия, выступающие источниками управленческой ситуации: интеллектуальная подсистема; производственная подсистема, управленческая подсистема.

Этапы анализа: обоснование проблемы, определение критериев оценки, выявление альтернативных вариантов решения, оценивание прогнозируемых последствий, выбор оптимального подхода, мониторинг реализации предложенного варианта. Методы анализа социально-управленческих ситуаций.

Введение термина Р. Моклером. Г. Шерман — основоположник ситуационного подхода и его тезисы. Взгляд на анализ ситуации Ф. Фидлера: задание — человеческие отношения. Факторы социально-

управленческой ситуации по Дж. Адэру: руководитель — работник — задание. Ситуация как совокупность проблем.

Тема 8. Социальный тонус как показатель социально-управленческой ситуации

Понятие «социальная энергия». Эволюция взглядов на «социальную напряжённость» - Т.Парсонс, Л. Козер, К.Райт, Г.Сайм и Ю. Козелецкий, Г.В. Осипов, А.С. Ахиезер. Понятие «социальный тонус» у Р. Григаса, В. Петухова, Н. Губиной. Виды социального тонуса: системный, жизненный, тонус достижения, сопротивления, избегания.

Методы сбора данных о социальном тонусе. Три уровня анализа социального тонуса: 1) расчёт средних величин, агрегированных индексов; 2) выявление связей и зависимостей между показателями; 3) агрегирование всех данных по генерализирующим схемам для получения итогового показателя.

Процедуры первого этапа исследования: фиксация состояния напряжения основных элементов системы управления — субъекта и объекта; измерение напряжения межэлементных связей. Методы первого этапа: социологический опрос, метод семантического дифференциала, психологическое тестирование и др. Основная процедура второго этапа — составление агрегирующих индексов. Индексы реальной, потенциальной, прогнозной, психологической и т.п. напряжённости, активности, социальной сплочённости, интеграции, самочувствия Ю. Плюснина, В. Быковского, В. Зарубна и др. Процедуры третьего этапа связаны с изучением среды управления посредством исследования содержания информации в средствах массовой коммуникации: газеты, журналы, интернет-сайты и т.п. Основной метод — контент-анализ. Четвёртый этап — это интерпретация полученных данных на основе тонусологического подхода.

Особенности управления напряжёнными системами по К.Левину, Л. Россу и Р. Нисбетту. Управление напряжениями по А. Зайцеву. Технология управления напряжениями по У. Мастенбруку. Зависимость управляемости тонуса от ресурсного, ментального, социального и нравственного потенциала элементов системы

управления. Два вида вмешательства: усиливающие автономию и усиливающие взаимозависимость. Области вмешательства: структура и культура организации. К структурным вмешательствам относят: ротация управленческих кадров; предотвращение оттока квалифицированных кадров; разработка и внедрение инновационных технологий; развитие межорганизационного сотрудничества. Вмешательства в культуру: содействие формам активности; использование самоорганизации; создание инновационного климата; проявление гибкости при решении проблем. Методы отождествления элементов с системой: утверждение общих ценностей; формирование позитивного имиджа организации; установление «неформальных» отношений между субъектом и объектом управления.

Тема 9. Управление и манипулирование

Понятия «потребности» и «интересы». Особенность нематериальных интересов объекта и субъекта управления. Пересечение личных, групповых и общественных ценностей и целей управления. Управление как механизм влияния на цели и интересы объекта. Корыстная направленность целей управляющей системы.

Содержание манипулирования. Формы манипулирования. Приемы манипулирования. Экономическое, политическое, бюрократическое, идеологическое манипулирование. Психологическое манипулирование как основа других видов манипулирования. Манипуляции «сверху» и «снизу».

Методы и технологии манипулирования. Популяризаторы манипулятивных технологий Н. Маккиавелли и Д. Карнеги.

Основные причины манипулирования: социальные, психологические, организационные.

Тема 10. Организация как объект социального управления

Понятие «организация» по А. Пригожину: искусственное объединение людей; деятельность по организации; степень упорядоченности. Общие характеристики социальной организации: наличие ресурсов организации, зависимость от внешней среды; наличие подразделений; горизонтальное и вертикальное разделение труда. Определение организации с позиции системного подхода.

Внутренняя среда организации. Управляемость/неуправляемость факторов среды. Миссия организации. Требования к формированию. Миссии организации. Цели организации. Влияние интересов на цели организации. Функции целей. Требования к целям организации. Задачи организации. Классификация задач: управленческие, организационно-экономические, идейно-воспитательные, социально-психологические, научно-технические задачи.

Внешняя среда организации, и её характеристики: динамизм, сложность, гетерогенность, неопределённость изменений. Трактовка внешней среды организации Р. Парка, М. Альберта, М. Мескона, Ф. Хедоури. Макроокружение организации: состояние экономики, политики, социокультурной среды и научно-технического прогресса. Микроокружение организации: трудовые ресурсы, потребительские рынки, конкуренты, поставщики и др. Целевое окружение организации.

Инертная, оптимальная и агрессивная среда организации по А. Сергейчуку. Факторы, определяющие реакцию внешней среды. Рекомендации по организации эффективного взаимодействия с внешней средой. Стратегии взаимодействия: наступление, безразличие, приспособливание.

Формальная организация. Социальная формализация. Неформальная организация (Э. Мэйо, Ф. Ротлисбергер, В. Диксон). Действие механизмов самоорганизации в неформальных организациях.

Тема 11. Модели и технологии управления

Базовые модели управления. Понятие «модель». Подходы к выделению моделей. Бюрократическая модель: время появления, характеристики, комплекс правил. Система управления в бюрократической организации. Негативные черты. Перспективы применения. Поведенческая модель: история зарождения и особенности. Программы содействия. Цели и задачи модели. Органическая модель и ее характеристики. Модель скоординированной численности штата. Модель «организационной туманности».

Координация. Субординация. Важнейшие особенности субординации. Реординация.

Понятие «технология». Объекты технологизации. Социальная технология. Модель социальной технологии: формирование цели, принятие решения, организация социального действия, анализ результатов. Пути возникновения социальных технологий. Возможности применения социальных технологий. Основные особенности социальных технологий. Виды социальных технологий.

Управленческие технологии. Объект управленческой технологии. Цель управленческой технологии. Эффективность технологии управления. Основная функция технологии управления.

Тема 12. Организационные структуры управления

Содержание понятия «структура управления». Элементы структуры управления. Уровни управления. Линейные и функциональные связи. Характеристики структуры управления: сложность, горизонтальная, вертикальная и пространственная дифференциация, формализация, централизация, координация.

Линейная организация управления. Линейно-функциональная, матричная, дивизиональная структуры организации. Сетевые типы организационных структур.

Тема 13. Организационная культура и организационное поведение

Теория «Z» организационной культуры У. Оучи. Э. Шейн и его теория организационной культуры. Факторы, влияющие на оргкультуру: трудности внешней адаптации, трудности внутренней интеграции. Уровни организационной культуры: видимые артефакты, ценности организации, базовые неосознанные представления. Понятие «организационная культура». Значение оргкультуры для развития организации.

Характеристики организационной культуры по Б. Мильнер. Компоненты организационной культуры: ценности и ценностные нормы; философия организации; обряды, ритуалы, нормы, лозунги. 10 признаков культуры организации по Ф. Харрису и Р. Морану. Стратегия управления культурой организации.

Типология организационной культуры по Г. Хофштеде на основе 5 параметров: дистанция власти, роль индивидуалистского начала, степень неприятия неопределённости, степень ориентированности на будущее, уровень мужественности. Типология организационной культуры по Ч. Хэнди: культура власти (Зевс); ролевая культура (Аполлон); культура задачи (Афина), культура личности (Дионис). Типология организационной культуры по У. Оучи: рыночная культура; бюрократическая культура; клановая культура.

Понятие «организационное поведение». Формы организационного поведения. Факторы, влияющие на организационное поведение: социокультурная среда, менталитет, хозяйственная деятельность, ценности и ценностные ориентации, статусы и роли, индивидуальные особенности и т.д. Психологические подходы к анализу организационного поведения: бихевиористский, психоаналитический, когнитивный. Социологические подходы к анализу организационного поведения: теория социального действия (М. Вебер, Т. Парсонс), нормативно-институциональный подход (М. Вебер, Т. Парсонс, Н. Смелзер, Дж. Мид), интеракционистский подход, конфликтологический подход (К. Маркс, Г. Зиммель, Р. Дарендорф), феноменологический подход (П. Бергер, А. Шюц и др.).

Тема 14. Социальные и психологические основы принятия управленческих решений

Смыслы, вкладываемые в понятие «управленческое решение». Компоненты процесса принятия решения по Р. Акоффу: лицо, принимающее решение, управляемые переменные, выбор альтернатив, неуправляемые переменные, внутренние и внешние ограничения, возможные исходы. Эффективные стратегии принятия решений. Цель принятия управленческого решения. Классификация управленческих решений по М. Вудкоку и Д. Фрэнсису: рутинные, селективные, адаптационные, инновационные решения. Три составляющих мышления при принятии решения: здравый смысл (адаптационные решения), интуиция (интуитивные решения), рациональность (рациональные решения).

Решения, принимаемые в условиях полной определённости, вероятностной определённости (риска) и неопределённости. Понятие

риска. Понятие концепции. Концепции принятия управленческого решения. Стадии принятия управленческих решений: дивергенция (расширение границ), трансформация (создание концепций), конвергенция (конкретизация и детализация решений). Методы дивергенции, трансформации и конвергенции.

Понятие «мышление». Эффективность мышления. Функции сознательного, полусознательного и подсознательного мозга. Методика эффективного мышления К. Мюллера. Метод Дельфы. Метод мозгового штурма. Синектика.

Социальная ответственность. Экстернальная и интернальная жизненные стратегии как основа ответственности. Осознание ответственности. Ответственность — основополагающий элемент самоуправления. Регламентное управление и разделение ответственности. Классификация ответственности: по уровню субъекта, по временному признаку. Ответственность правовая: гражданская, дисциплинарная, материальная, уголовная, административная. Экономическая ответственность. Моральная ответственность. Профессиональная ответственность.

Тема 15. Личность в организации

Теории личности. Теория зеркального «Я» Дж. Мида и Ч. Кули. Личность — результат социального взаимодействия. Психоаналитическая теория личности З. Фрейда. Структурные элементы личности: Ид, Эго, Супер-Эго. Ролевые теории личности Т. Парсонса, Р. Минтона и Р. Мертон. Пары универсальных дилемм по Парсонсу: «эмоциональность» и «нейтральность», «специфичность» и «диффузность», «универсализм» и «партикуляризм», «достижительность» и «аскрипция», ориентация на себя и ориентация на других. Современный подход к структуре личности выделяет 4 подструктуры: направленность личности (влечения, желания, интересы, идеалы, убеждения и др.), опыт (знания, навыки, умения, привычки), особенности психических процессов (память, эмоции, ощущения, мышление, чувства, воля), темперамент и характер.

Понятия «потенциал личности» и «человеческий капитал». Их составляющие: профессионализм, квалификация, компетентность. Коммуникативная компетентность.

Понятие «индивидуальность». Исследование индивидуальности (З. Фрейд, А. Адлер, К. Юнг, Э. Фрейд, Л. Выготский, С. Рубинштейн и др.). Группы факторов, влияющих на индивидуальность: наследственность и физиологические особенности человека; непосредственное социокультурное окружение; черты и особенности характера человека. Базовые свойства индивидуальности: самооценка, тип личности, темперамент, способности человека.

Понятие «мотивация». Два подхода к пониманию природы потребностей: объективный и субъективный (через влечения). Материальные и духовные потребности. Стимулы: поощрения и наказания. Мотив. Мотивация как действие. Естественная и искусственная мотивация. Принуждение к деятельности. Групповые стимулы.

Тема 16. Особенности субъекта управленческих действий

Содержание понятия «аппарат управления». Деление управленческих кадров на руководителей, специалистов, технических исполнителей. Линейные и функциональные руководители. Требования к участникам аппарата управления. Руководство. Диапазон руководства и способы его определения. Факторы, влияющие на диапазон руководства.

Трактовка феномена руководства Ф. Тейлором, А. Файолем, Э. Мэйо. Три основных подхода к пониманию руководства. Теория черт лидера (А. Файоль, М. Фоллет, О. Тид). Поведенческий подход (К. Левин — три стиля руководства; Р. Стогдилл и Р. Ликерт — забота о людях и о производстве; Р. Блейк и Д. Моутон — матрица пересечения интересов; Г. Юкл — девятнадцать категорий поведения лидера). Ситуационный подход А. Бевеласа.

Личность руководителя. Структура личностных качеств руководителя. Способности — общие и специальные. Организаторские, волевые и творческие способности руководителя.

Понятие «стиль руководства». Возможности и пределы изменения стиля управления. Общая типовая модель руководителя. Методология моделирования руководства. Использование психологических методов для определения стиля управления.

Тема 17. Построение эффективных групп и команд

Содержание понятия «малая группа». Отличительные черты взаимодействия в малых группах. Первичные и вторичные группы. Коллектив. Этапы развития коллектива.

Теория групповой динамики К. Левина. Характеристики групповой динамики: цели, нормы, структура, лидерство, сплочённость, напряжение. Классификация групповых норм. Основные функции лидера. Понятие «сплочённость» (Л. Фестингер, Д. Картрайт, А. Зандер). Психологические механизмы развития группы: разрешение внутригрупповых противоречий, «психологический обмен», «идиосинкразический кредит».

Понятие «команда». Разделяемая ответственность. Командные результаты. Синергетический эффект. Методы повышения эффективной деятельности команды: катарсис, катализация, конфронтация, рекомендации. Командные роли по М. Белбину: исполнитель, координатор, организатор, генератор, искатель, математик, командный «игрок», финишер, специалист.

Тема 18. Карьера работника в организации

Содержание понятия «карьера». Определение карьеры М. Вебером и А. Гоулднером. Механизм карьеры менеджера с позиций ситуационного подхода (Дж. Томпсон). Проблема формирования карьеры в теории организационного поведения Э. Шейна. Психологический контракт. «Якоря» карьеры. Фазы развития карьеры.

Содержание карьеры. Основа построения карьеры: личностные качества, навыки, знания, культура, искусство, статус. Вертикальная и горизонтальная карьера. Карьерный цикл работника.

Управление карьерой. Планирование карьеры. Три направления внутриорганизационной карьеры. Ротация кадров как механизм построения карьеры. Принцип «двойной служебной лестницы». Формы планирования карьеры: самоанализ, информирование и консультирование; коллективное обсуждение.

Планы семинарских занятий

Занятие 1. Место социология и психология управления в системе научного знания. Методология в научном познании

1. Объект и предмет социологии и психологии управления
2. Проблемное поле социологии и психологии управления
3. Механизмы и уровни теоретизирования.
4. Общенаучная и специально-научная методология.
5. Законы, закономерности и принципы СиПУ.
6. Психологический и системный подход к изучению личности.

Контрольные вопросы

1. Определите предметное поле социологии и психологии управления.
2. В чем отличие предметного поля социологии и психологии управления от предметного поля смежных наук?
3. Каковы функции социологии и психологии управления?
4. Почему появилась необходимость в социально-психологическом подходе к управлению?
5. Как можно описать соотношение теории и методологии исследования?
6. В чём суть сравнительного метода?
7. Что общего между системным и ситуационным методом, в чем различие?
8. Каковы ключевые принципы бихевиористского подхода?
9. Чем научные законы отличаются от законов действительности?
10. Какова система законов науки?
11. Что такое «социальная закономерность»?
12. Что означает понятие «принцип»?
13. Какие виды принципов существуют в управлении?

Литература

Основная

1. Губина, Н.В. Социология и психология управления: учебник / Н.В. Губина, Л.А. Бурганова. – Нижнекамск, 2013. - С.5-20.

Дополнительная

1. Воеводина, Н.А. Социология и психология управления: учеб. пособие / Н.А. Воеводина, И.А. Данилова, Р.Н. Нуриева. – 2-е изд. – М.: Омега-Л, 2011. – С.7-21.
2. Осипова-Дербас, Л.В. Социология и психология управления: учебное пособие. / Л.А. Осипова Дербас и др. - СПб.: «Издат. Дом «Бизнес-пресса»», 2007. – С.16-22; 28-36.

Занятие 2. Основные этапы развития научного знания о социальном порядке и управлении

1. Социальная мысль о сущности социального порядка.
2. Элементы и структура социального порядка.
3. Первые школы научного управления.
4. Становление российской управленческой мысли.
5. Новая парадигма управления.
6. Социальные изменения.

Контрольные вопросы

1. В чём суть исторических типов социальных систем: Вождества, Феодальной, Стационарной, Рыночной?
2. Что понимали под социальным порядком Платон, Т. Гоббс, Дж. Локк, Ж.Ж. Руссо, Т. Парсонс?
3. Какова роль социальных институтов и ценностей как элементов социального порядка?
4. Какие слои социального порядка выделяются в современной социологии?
5. Какие процессы приводят к изменению социального порядка?
6. Каковы исторические этапы формирования управленческой мысли на Западе?
7. Каковы основные этапы развития науки управления в дореволюционной России?
8. Перечислите ключевые принципы новой парадигмы управления.
9. Почему новый подход к управлению концентрирует внимание на потребителях и человеческих ресурсах организации?
10. Какие существуют взгляды на причины социальных изменений?

Литература

Основная

1. Губина, Н.В. Социология и психология управления: учебник / Н.В. Губина, Л.А. Бурганова. – Нижнекамск, 2013. - С.21-37; 48-64.

Дополнительная

1. Воеводина, Н.А. Социология и психология управления: учеб. пособие / Н.А. Воеводина, И.А. Данилова, Р.Н. Нуриева. – 2-е изд. – М.: Омега-Л, 2011. – С.26-37.
2. Осипова-Дербас, Л.В. Социология и психология управления: учебное пособие. / Л.А. Осипова Дербас и др. - СПб.: «Издат. Дом «Бизнес-пресса»», 2007. – С.65-93.

Занятие 3. Социальное управление и социально-управленческая ситуация

1. Сущность социального управления
2. Основные понятия социального управления
3. Управленческая деятельность
4. Понятие управляемости
5. Содержание понятий «ситуация» и «проблема»
6. Методы анализа социально-управленческой ситуации
7. История возникновения ситуационного подхода в управлении

Контрольные вопросы

1. Чем вызвана необходимость социального управления? И в чем его сущность?
2. В чем отличие понятия «субъект управления» от понятия «субъект управленческой деятельности»?
3. Что выступает в качестве предмета и продукта труда в управлении?
4. Каковы пределы управляемости социальных систем?
5. Как повысить управляемость социальных систем?
6. Каковы отличительные черты социально-управленческой ситуации?
7. Чем отличаются между собой симптомы, причины, следствия проблемы?
8. По каким основаниям классифицируют проблемы?
9. Что такое «ситуационные и контекстуальные переменные»?

10. Перечислите переменные, характеризующие ситуацию на предприятии.

11. Какие методы могут применяться для реализации некоторых этапов анализа социально-управленческой ситуации?

12. Раскройте суть критериев оценки социально-управленческой ситуации.

13. Когда и кем был предложен ситуационный подход к рассмотрению управления?

14. Какие исходные тезисы были сформулированы Г. Шерманом для разработки ситуационной модели организации?

15. Каковы основные положения ситуационной модели управления Ф. Фидлера и Дж. Адэра?

Литература

Основная

1. Губина, Н.В. Социология и психология управления: учебник / Н.В. Губина, Л.А. Бурганова. – Нижнекамск, 2013. - С.38-47; 65-68; 94-108.

Дополнительная

1.Осипова-Дербас, Л.В. Социология и психология управления: учебное пособ. / Л.А. Осипова Дербас и др. - СПб.: «Издат. Дом «Бизнес-пресса»», 2007. – С.11-14; 23-27; 94-98; 171-179.

Занятие 4. Управление и манипулирование. Манипулирование социальным тонусом

1. Сущность манипулирования
2. Механизм манипулирования.
3. Способы защиты от манипуляции
4. Виды манипулирования
5. Управленческое воздействие и его методы
6. Социальный тонус и его виды
7. Манипулятивные воздействия на социальный тонус

Контрольные вопросы

1. В чем сущность манипулирования как особой формы управления? В чем его опасность для личности?

2. Можно ли говорить о том, что манипулирование универсально и бесконечно?

3. Ответьте, почему люди стремятся манипулировать друг другом? В чем и в каких сферах это проявляется?
4. Из каких элементов состоит механизм манипулирования?
5. Каковы основные приёмы аттракции?
6. Что служит психологической базой аттракции?
7. Какие существуют формы защиты от манипуляции?
8. Каковы проявления политического и идеологического манипулирования? Приведите примеры.
9. Что такое «управленческое воздействие».
10. Какие методы используются для управленческих воздействий?
11. Как может измениться социальный тонус в зависимости от социально-управленческой ситуации?
12. Что понимается под термином «напряженная система»?
13. Как У. Мастенбрук предлагает укрепить «жизнеспособность организации»?

Литература

Основная

1. Губина, Н.В. Социология и психология управления: учебник / Н.В. Губина, Л.А. Бурганова. – Нижнекамск, 2013. – С.85-93; 109-117.

Дополнительная

1. Воеводина, Н.А. Социология и психология управления: учеб. пособие / Н.А. Воеводина, И.А. Данилова, Р.Н. Нуриева. – 2-е изд. – М.: Омега-Л, 2011. – С.106-107; 108-118.
2. Губина, Н.В. Социальный тонус монопрофильного города: проблемы методологии исследования и управления / Н.В. Губина. – Казань: Изд-во Института истории АН РТ, 2010. – 224 с.
3. Осипова-Дербас, Л.В. Социология и психология управления: учебное пособие / Л.А. Осипова Дербас и др. - СПб.: «Издат. Дом «Бизнес-пресса»», 2007. – С.187-207.

Занятие 5. Функции, модели и технологии управления

1. Функции управления
2. Базовые модели управления
3. Координация, субординация и реординация как модели управления
4. Сущность, функции и особенности социальных технологий

5. Управленческие технологии как разновидность социальных технологий

Контрольные вопросы

1. Какие основные функции управления принято выделять?
2. Что такое модель, какие типы моделей вы знаете?
3. Какие вам известны подходы к выделению моделей управления?
4. В чем специфика механистической модели управления (модели рациональной бюрократии)?
5. Каковы отличительные признаки модели управления с позиций человеческих отношений?
6. Перечислите черты органической модели управления.
7. В чем сущность модели координации управления?
8. Дайте определение субординационной модели управления.
9. Что составляет специфику реординационной модели управления?
10. Что такое социальная технология?
11. Какова структура модели социальной технологии?
12. Каковы основные особенности социальных технологий?
13. Какова цель управленческих технологий?
14. Каковы критерии эффективности технологии управления?
15. В чем состоит основная функция технологии управления?

Литература

Основная

1. Губина, Н.В. Социология и психология управления: учебник / Н.В. Губина, Л.А. Бурганова. – Нижнекамск, 2013. – С.69-84.

Дополнительная

1. Воеводина, Н.А. Социология и психология управления: учеб. пособие / Н.А. Воеводина, И.А. Данилова, Р.Н. Нуриева. – 2-е изд. – М.: Омега-Л, 2011. – С.107-108.
2. Кнорринг, В.И. Социальное управление. Государство, коллектив, личность: учебник / В.И. Кнорринг. – М.: Издательство «Экзамен», 2008. – С.42-115.

Занятие 6. Личность в организации и её карьера

1. Структура личности, исходя из различных теорий

2. Потенциал развития личности
3. Индивидуальные особенности личности, проявляющиеся в поведении, деятельности, общении
4. Мотивация поведения личности в организации
5. Содержание карьеры
6. Сущность карьеры. Теории карьеры
7. Управление карьерой и планирование карьеры работника

Контрольные вопросы

1. Какие существуют теории личности, используемые в управлении?
2. Какие системообразующие факторы формируют личностную систему?
3. В каких случаях возникает кризис управления личностной системой?
4. В чём проявляется саморегуляция личностной системы?
5. Какие и сколько уровней принятия решений существуют у личности?
6. Почему структуру личности правильно называть динамической?
7. Что такое «потенциал личности»? Из каких элементов он состоит?
8. Что такое «профессия», «специальность», «квалификация»?
9. Что такое «индивидуальность»? И каковы базовые свойства индивидуальности?
10. Какие подходы существуют к пониманию природы потребностей?
11. В чем разница между стимулированием и мотивацией?
12. В чем специфика трактовки карьеры в работах М. Вебера?
13. Как определяется механизм карьеры менеджера в рамках ситуационного подхода и игровой концепции?
14. В чем специфика подхода Э. Шейна к рассмотрению карьеры?
15. Каковы составляющие карьерного роста?
16. Каковы основные составляющие процесса управления карьеры?

Литература

Основная

1. Губина, Н.В. Социология и психология управления: учебник / Н.В. Губина, Л.А. Бурганова. – Нижнекамск, 2013. – С.166-185; 198-211.

Дополнительная

1. Воеводина, Н.А. Социология и психология управления: учеб. пособие / Н.А. Воеводина, И.А. Данилова, Р.Н. Нуриева. – 2-е изд. – М.: Омега-Л, 2011. – С.22-25.

2. Осипова-Дербас, Л.В. Социология и психология управления: учебное пособ. / Л.А. Осипова Дербас и др. - СПб.: «Издат. Дом «Бизнес-пресса»», 2007. – С.37-53; 182-186.

Занятие 7. Социальные организации

1. Сущность и основные признаки организации. Организация как система
2. Факторы внутренней и внешней среды организации
3. Формальные и неформальные организации
4. Организационные структуры управления
5. Организационная культура
6. Организационное поведение

Контрольные вопросы

1. Что выступает определяющим признаком социальной организации?
2. Какими свойствами характеризуется организация как система?
3. В чем сущность социальной формализации в организации и кто её автор?
4. Что такое внутренняя среда организации и каков состав ее элементов?
5. Перечислите элементы внешней среды организации.
6. Каковы факторы, определяющие реакцию внешней среды?
7. Каковы принципы формирования структуры организации?
8. Какова область применения различных организационных структур, а также их достоинства и недостатки?
9. Насколько значимым фактором внутренней среды является организационная культура?

10. Каковы теоретические подходы к изучению организационной (корпоративной) культуры.

11. Каковы основные элементы организационной культуры?

12. Как можно инициировать в организации процесс делегирования ответственности?

13. Что такое организационное поведение, и какие подходы к его объяснению?

14. Как классифицируются виды поведения?

15. Какие конфликты существуют в организации?

Литература

Основная

1. Губина, Н.В. Социология и психология управления: учебник / Н.В. Губина, Л.А. Бурганова. – Нижнекамск, 2013.– С.123-165.

Дополнительная

1. Воеводина, Н.А. Социология и психология управления: учеб. пособие / Н.А. Воеводина, И.А. Данилова, Р.Н. Нуриева. – 2-е изд. – М.: Омега-Л, 2011. – С.386-67.

2. Осипова-Дербас, Л.В. Социология и психология управления: учебное пособие. / Л.А. Осипова Дербас и др. - СПб.: «Издат. Дом «Бизнес-пресса»», 2007. – С.59-63; 99-112; 132-140.

Занятие 8. Особенности субъекта управленческих действий и принятие им управленческих решений

1. Основные теории руководства

2. Аппарат управления

3. Личность руководителя и стили управления

4. Управленческое решение и стадии его принятия в условиях неопределённости и риска

5. Мышление лица, принимающего решение

6. Противоречия управленческой деятельности и ответственность лица, принимающего решение

Контрольные вопросы

1. Каковы основные социально-типические признаки аппарата управления?

2. Сравните взгляды на сущность и роль руководителя в различных научных школах.

3. Каковы отличительные черты личности руководителя?
4. Что понимается под термином «способность руководить»?
5. Как можно определить стиль и модель руководства?
6. Какова разница между лидерством и руководством?
7. Что такое управленческое решение и что является целью его принятия?
8. Как классифицируют управленческие решения в зависимости от определённости ситуации?
9. В чем особенность этапов дивергенции, трансформации и конвергенции?
10. В чем заключается эффективность и искусство мышления руководителя?
11. В чём суть технологии «тайм-менеджер»?
12. Какие виды ответственности существуют для руководителя?
13. В чём смысл управленческого общения?
14. Как мотивируется деятельность руководителя?

Литература

Основная

1. Губина, Н.В. Социология и психология управления: учебник / Н.В. Губина, Л.А. Бурганова. – Нижнекамск, 2013.– С.212-249.

Дополнительная

1. Воеводина, Н.А. Социология и психология управления: учеб. пособие / Н.А. Воеводина, И.А. Данилова, Р.Н. Нуриева. – 2-е изд. – М.: Омега-Л, 2011. – С.68-105; 119-192.

2. Губина, Н.В. Социальная напряжённость в монопрофильном городе: опыт социологического исследования: монография / Н.В. Губина. - Казань: РИЦ «Школа», 2007– С.88-165.

3. Осипова-Дербас, Л.В. Социология и психология управления: учебное пособ. / Л.А. Осипова Дербас и др. - СПб.: «Издат. Дом «Бизнес-пресса»», 2007. – С.113-131; 141-155; 163-170.

Занятие 9. Малые группы в организации. Методы психодиагностики личности и группы

1. Понятия «малая группа», «команда»
2. Показатели и механизмы групповой динамики
2. Построение эффективных команд и групп

3. Применение психологических тестов в социальном исследовании
4. Социологические методы исследования

Контрольные вопросы

1. В чём отличия понятий «малая группа», «коллектив», «команда»?
2. Что означает понятие «групповая динамика»?
3. Какие групповые нормы проявляются в малых группах?
4. Что является психологическим механизмом развития группы?
5. Какие существуют методы образования команд?
6. Какие роли членов команд выделяет М. Белбин?
7. В чём суть тестирования? И что означают такие параметры теста как надёжность и валидность?
8. Для чего и как рассчитываются Т-баллы?
9. Как психогеометрия позволяет подбирать команду?
10. В чём суть соционики?
11. Какой социологический метод позволяет изучать отношения в группе?

Литература

Основная

1. Губина, Н.В. Социология и психология управления: учебник / Н.В. Губина, Л.А. Бурганова. – Нижнекамск, 2013.– С.186-197; 250-265.

Дополнительная

1. Губина, Н.В. Социальная напряжённость в монопрофильном городе: опыт социологического исследования: монография / Н.В. Губина. - Казань: РИЦ «Школа», 2007– С.12-87.
2. Осипова-Дербас, Л.В. Социология и психология управления: учебное пособие. / Л.А. Осипова Дербас и др. - СПб.: «Издат. Дом «Бизнес-пресса»», 2007. – С.54-58.

Практические работы

Практическая работа №1.

Психологическое тестирование с помощью теста К. Томаса

Задача работы: проанализировать структуру поведения личности в конфликтной ситуации.

Исходные данные: результаты заполнения теста.

Порядок работы:

1. опросить с помощью теста (приложение 1) 5-10 человек (в том числе себя);
2. с помощью ключа вычислить соответствующие факторы, характеризующие поведение личности в конфликтной ситуации. Составить таблицу данных (таблица 1);
3. на основе данных таблицы составить сравнительные графики;
4. вычислить средние показатели и средне-квадратичные отклонения по группам тестируемых (пол, возраст, статус и др.) с помощью формул 1 и 2;
5. провести корреляционный анализ в зависимости от этих же характеристик по формуле 3, используя ранги;
6. проанализировать полученные данные и оформить письменный отчет по стандарту.

Таблица 1 - Результаты тестирования по методике Томаса

№ испытуемого	Модели поведения в конфликте					Пол	Возраст	Статус
	Соп-во	Сот-во	Комп-с	Избег-е	Присп-е			
1	0	6	4	9	2	2	2	1
2	9	4	5	2	0	1	1	2

Формула 1. Расчёт среднего значения

$$\bar{X} = \frac{\sum x_i}{n}$$

где x_i – числовые значения вариаций признака, а n – число вариаций.

Формула 2. Расчёт средне-квадратичного отклонения

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum [N_i(x_i - \bar{X})^2]}{N}}$$

где x_i – числовые значения вариаций признака, N_i – число вариаций, \bar{X} – среднее значение признака, а N общее количество признаков.

Формула 3. Вычисление коэффициента ранговой корреляции

$$r = 1 - \frac{6 \sum d^2}{(n^3 - n)}$$

Где d – разность рангов, n – общее число рангов, т.е. вариантов ответов.

Практическая работа №2.

Социологический анализ отношения к работе

Задача работы: на основе анкетного опроса выявить отношение респондентов к работе и своей организации.

Исходные данные: результаты опроса.

Порядок работы:

1. опросить с помощью Анкеты (приложение 2) 10-15 человек (в том числе и себя);
2. посчитать одномерные распределения ответов (пример 1);
3. представить все вопросы в виде двумерных распределений в зависимости от пола, возраста, статуса (таблица 2);

4. вычислить средние показатели и средне-квадратичные отклонения по группам опрашиваемых (пол, возраст, статус и др.) с помощью формул 1 и 2;
5. провести корреляционный анализ в зависимости от этих же характеристик по формуле 3, используя ранги;
6. проанализировать полученные данные и оформить письменный отчёт по стандарту.

Пример 1

1. НРАВИТСЯ ЛИ ВАМ ВАША РАБОТА?

1) ДА, ОЧЕНЬ НРАВИТСЯ	5	33%
2) РАБОТАТЬ МОЖНО	3	20%
3) НЕТ, НЕ НРАВИТСЯ	2	14%
4) ОНА МНЕ БЕЗРАЗЛИЧНА	5	33%
итого:	15	100%

Таблица 2. Ответы 15-ти респондентов в зависимости от пола

ЕСЛИ НЕ НРАВИТСЯ РАБОТА, ТО ПОЧЕМУ?	Пол				Всего	
	Муж.		Жен.			
	Кол.	%	Кол.	%	Кол.	%
неинтересная	5	33	4	27	9	60
мало платят	8	53	4	27	12	80
нет перспектив роста	7	47	1	7	8	53
монотонная	4	27	0	0	4	27
тяжёлая	0	0	4	27	4	27
другое	1	7	1	7	2	13

Литература

1. Губина, Н.В. Социальная напряжённость в монопрофильном городе: опыт социологического исследования: монография / Н.В. Губина. - Казань: РИЦ «Школа», 2007– 396 с.
2. Губина, Н.В. Статистико-математические расчёты при анализе проблем управления // Проблемы государственного, муниципального и организационного управления в современной России: сборник научных статей по материалам дипломных исследований, посвящённый 50-летию Нижнекамского химико-технологического

института / отв.ред. проф. Н.В. Губина. – Нижнекамск: Нижнекамский химико-технологический институт (филиал) ФГБОУ ВПО «КНИТУ», 2014. – С.191-196.

Контрольные работы по дисциплине

Вариант 1

Теории бюрократии М. Вебера и М. Крозье.
Влияние ценностей на структуру организаций.
Практическое задание №1.
Практическое задание №2.

Вариант 2

Вклад «классической» теории организации в науку об управлении.
Группа как основа организации.
Практическое задание №1.
Практическое задание №2.

Вариант 3

Теории лидерства в современной социологии организации
Модели и методы принятия управленческих решений.
Практическое задание №1.
Практическое задание №2.

Вариант 4

Ф. У. Тейлор и тейлоризм.
Модели организационных изменений.
Практическое задание №1.
Практическое задание №2.

Вариант 5

Организация труда А. К. Гастева.
Мышление лица, принимающего решение.
Практическое задание №1.
Практическое задание №2.

Вариант 6

Доктрины «человеческих отношений».

Ответственность лица, принимающего решение.

Практическое задание №1.

Практическое задание №2.

Вариант 7

Особенности «японской» теории организации и управления.

Стадии принятия управленческого решения в условиях неопределённости и риска.

Практическое задание №1.

Практическое задание №2.

Вариант 8

Теории мотивации в современной социологии организации.

Аппарат управления как социальная группа. Диапазон руководства.

Практическое задание №1.

Практическое задание №2.

Вариант 9

Хоторнские эксперименты Э. Мэйо: вклад в теорию управления.

Сущность и содержание карьеры.

Практическое задание №1.

Практическое задание №2.

Вариант 10

Вклад в теорию управления Г.Форда. Фордизм.

Основные понятия социального управления.

Практическое задание №1.

Практическое задание №2.

Вариант 11

Теории личности

Организация как система.

Практическое задание №1.

Практическое задание №2.

Вариант 12

Теории карьеры.

Базовые модели управления.

Практическое задание №1.

Практическое задание №2.

Вариант 13

Теория власти М.Вебера.
Структуры управления.
Практическое задание №1.
Практическое задание №2.

Вариант 14

Теории личностных черт.
Функции управления.
Практическое задание №1.
Практическое задание №2.

Вариант 15

Теории социального порядка.
Факторы внутренней среды организации.
Практическое задание №1.
Практическое задание №2.

Вариант 16

Теории стилей управления.
Факторы внешней среды организации.
Практическое задание №1.
Практическое задание №2.

Вариант 17

Теории конфликта Л. Козера, Т. Парсонса, Р. Дарендорфа
Элементы и структура социального порядка.
Практическое задание №1.
Практическое задание №2.

Вариант 18

Новая парадигма управления.
Процессы функционирования и изменения социального порядка.
Практическое задание №1.
Практическое задание №2.

Вариант 19

Методологические подходы.
Сущность и понятия социального управления.
Практическое задание №1.
Практическое задание №2.

Вариант 20

Законы, закономерности и принципы социологии и психологии управления.

Механизм манипулирования. Способы защиты от манипуляции.

Практическое задание №1.

Практическое задание №2.

Вариант 21

Становление российской управленческой мысли.

Сущность манипулирования и его виды.

Практическое задание №1.

Практическое задание №2.

Вариант 22

Научные подходы к изучению организационной культуры.

Содержание понятий «ситуация» и «проблема».

Практическое задание №1.

Практическое задание №2.

Вариант 23

Программа социально-психологического исследования.

Ситуационные переменные.

Практическое задание №1.

Практическое задание №2.

Вариант 24

Теории девиантного поведения.

Понятия «социальная напряженность» и «социальный тонус».

Структура и виды социального тонуса в организации.

Практическое задание №1.

Практическое задание №2.

Вариант 25

Классификация научных школ управления.

Формальные и неформальные организации.

Практическое задание №1.

Практическое задание №2.

Вопросы к экзамену

1. Объект и предмет социологии и психологии управления
2. Проблемное поле социологии и психологии управления

3. Функции социологии и психологии управления
4. Механизм и уровни теоретизирования
5. Общенаучные методологические подходы
6. Специально-научная методология
7. Законы, закономерности и принципы социологии и психологии управления
8. Первые школы научного управления
9. Становление российской управленческой мысли
10. Новая парадигма управления
11. Сущность социального управления
12. Основные понятия социального управления
13. Основные функции управления
14. Управленческая деятельность
15. Социальная мысль о сущности социального порядка
16. Элементы и структура социального порядка
17. Процессы функционирования и изменения социального порядка
18. Социальные изменения
19. Понятие управляемости
20. Базовые модели управления
21. Координация, субординация и реординация как модели управления
22. Сущность, функции и особенности социальных технологий
23. Управленческие технологии как разновидность социальных технологий
24. Исторические типы социальных систем: Вождество, Феодальная, Стационарная, Рыночная
25. Сущность манипулирования
26. Механизм манипулирования. Способы защиты от манипуляции
27. Виды манипулирования
28. Содержание понятий «ситуация» и «проблема»
29. Ситуационные переменные
30. Методы анализа социально-управленческой ситуации
31. История возникновения ситуационного подхода в управлении
32. Понятия «социальная напряженность» и «социальный тонус». Структура и виды социального тонуса в организации
33. Показатели и методы исследования социального тонуса

34. Методы управления социальным тонусом
35. Сущность и основные признаки организации. Организация как система
36. Сущность и основные признаки организации. Организация как система
37. Факторы внутренней среды организации
38. Внешняя среда организации
39. Формальные и неформальные организации
40. Понятие и сущность структуры организации
41. Организационные структуры управления
42. Подходы к изучению организационной культуры
43. Основные компоненты организационной культуры
44. Типологии организационной культуры
45. Организационное поведение
46. Структура личности
47. Потенциал развития личности
48. Индивидуальные особенности личности, проявляющиеся в поведении, деятельности, общении
49. Системообразующие факторы, формирующие личностную систему
50. Личностные уровни принятия решений
51. Мотивация поведения личности в организации
- 3 Малые группы в организации
- 4 Показатели и механизмы групповой динамики
- 5 Команда: понятия, методы формирования, типология членов
52. Сущность карьеры. Теории карьеры
53. Содержание карьеры
54. Управление карьерой и планирование карьеры работника
55. Аппарат управления как социальная группа. Диапазон руководства
56. Основные теории руководства
57. Личность руководителя
58. Стиль управления. Модель идеального руководителя
59. Сущность управленческого решения

60. Стадии принятия управленческого решения в условиях неопределённости и риска
61. Мышление лица, принимающего решение
62. Ответственность лица, принимающего решение
63. Применение психологических тестов для диагностики личностных и деловых качеств
64. Исследование психологической структуры личности
65. Измерение профессиональных предпочтений
66. Измерение межличностных отношений
67. Формирование команды

Тест для проверки качества знаний

Методические указания по использованию теста

Цель теста заключается в проверке структуры, глубины, устойчивости и системности знаний по дисциплине «Социология и психология управления», а также в определении общего уровня овладения теоретическими основами управления. Тест содержит 34 вопроса:

1. Предметом науки управления является

- а) управленческая деятельность;
- б) управленческие отношения;
- в) управленческая деятельность в единстве с управленческими отношениями;
- г) система социального управления.

2. Основной метод исследования в социальном управлении –

- а) процессный подход;
- б) ситуационный подход;
- в) системный подход;
- г) в социальном управлении нельзя выделить основной метод исследования.

3. Основным элементом социального управления является

- а) целеполагание;
- б) целедостижение;
- в) объект управленческого воздействия;
- г) субъект управленческого воздействия.

4. Какие пять функций в процессе управления выделил А.Файоль?

- а) планирование, организация, мотивация, координирование, контроль;
- б) планирование, организация, мотивация, подбор и расстановка персонала, контроль;
- в) планирование, организация, мотивация, коммуникация, контроль;
- г) планирование, организация, контроль, распорядительство, коммуникация.

5. Именно он предложил в России разделить систему власти на три части: законодательную, исполнительную и судебную.

- а) А.Л. Ордин-Нащокин;
- б) С.Ю. Витте;
- в) А.С. Столыпин;
- г) М.М. Сперанский.

6. Основная функция управления – это

- а) целеполагание;
- б) организация;
- в) планирование;
- г) распорядительство.

7. Целеполагание представляет собой процесс

- а) анализа функционирования управляемого объекта;
- б) выявления различных потребностей управляемого объекта;
- в) определения связей и отношений управляемого объекта;
- г) определения структуры управляемого объекта;

8. Цель должна соответствовать требованию:

- а) конкретности;
- б) реальности;
- в) контролируемости;
- г) конкретности, реальности, контролируемости.

9. Программы, направленные на решение задач различных групп отраслей, – это

- а) функциональные программы;
- б) отраслевые программы;
- в) производственные программы;
- г) программы экономического развития.

10. Данное моделирование представляет параметры объекта с помощью различных символов, схем, формул.

- а) предметное моделирование;
- б) математическое моделирование;
- в) знаковое моделирование;
- г) имитационное моделирование.

11. Социальная группа – это

- а) объединение людей, совместно реализующих программу или цель и действующих на основе определенных правил и процедур;
- б) группа индивидов, которые распределяют между собой рабочие операции и ответственность за получение конкретных результатов;
- в) группа, в которой общественные отношения выступают в форме непосредственных личных контактов;
- г) совокупность индивидов, объединенная любым общим признаком (различными общими характеристиками).

12. Основной функцией лидера группы является

- а) постановка цели;
- б) контроль за деятельностью членов группы;
- в) организация деятельности группы;
- г) руководство группой.

13. Малая группа – это

- а) группа, в которой общественные отношения выступают в форме непосредственных личных контактов;
- б) относительно компактная социальная группа людей, объединенных единым видом общественной деятельности;
- в) группа, члены которой доверяют своему лидеру;
- г) относительно компактная социальная группа людей, объединенных общностью интересов.

14. Законная власть, требующая беспрекословного подчинения – это

- а) утилитарная власть;
- б) объединительная власть;
- в) власть связей;
- г) авторитарно-нормативная власть.

15. Эффективная организационная культура должна включать в себя:

- а) широко разделяемую философию и убежденность в том, что все, что делают работники важно для других;

- б) внимание к индивидууму и осмысленное чувство неформальных правил и ожиданий;
- в) признание авторитета выдающихся людей и веру в действенность ритуалов и церемоний;
- г) все вышеперечисленные варианты.

16. Управляемая подсистема

- а) обеспечивает процесс целенаправленного воздействия;
- б) обеспечивает процесс создания материальных и духовных благ;
- в) образует организационную структуру управления;
- г) обеспечивает функционирование социальной системы.

17. Аспектный подход

- а) позволяет изучить социальное управление в динамике развития социальных отношений;
- б) позволяет изучить отношения социального управления во взаимосвязи различных подходов;
- в) рассматривает только одну сторону отношений социального управления, которая исследуется какой-либо социальной наукой.
- г) рассматривает управляющую и управляемую подсистемы как целостную структуру, пронизанную общей целью.

18. Выберите одно верное утверждение:

- а) каждая социальная система самоуправляема и испытывает как внутреннее, так и внешнее влияние;
- б) каждая социальная система самоуправляема, но испытывает внешнее влияние;
- в) каждая социальная система управляема, так как испытывает как внутреннее, так и внешнее влияние;
- г) каждая социальная система самоуправляема, так как испытывает только внутреннее влияние.

19. Неформальная организация складывается на основе закона

- а) приоритетности социальных целей;
- б) интеграции управления;
- в) необходимого разнообразия;
- г) эргономики.

20. В таких коллективах господствует страх, недоверчивость, подозрения по поводу возможных последствий. У персонала работает мотивация на защиту.

- а) «шизоидные» коллективы;
- б) «принудительные» коллективы;
- в) «параноидные» коллективы;
- г) «депрессивные» коллективы.

21. На каких трех уровнях происходит анализ организационного поведения?

- а) на индивидуальном, групповом, организационном;
- б) на индивидуальном, групповом, межгрупповом;
- в) на межличностном, групповом, межгрупповом;
- г) на групповом, межгрупповом, организационном.

22. Структура дисциплины «организационное поведение» была предложена в 1958 г.

- а) Р. Годдоном;
- б) Д. Хауэлом;
- в) Г. Левиттом;
- г) С. Коссеном.

23. Организационное поведение описывается через призму процессов взаимодействия, когда индивид (группа) вынужден в своем поведении учитывать систему ожиданий (ролевых предписаний)

- а) в интеракционистском подходе;
- б) в модели социального обмена;
- в) в теории социального действия;
- г) в феноменологическом подходе.

24. Культура является характеристикой

- а) формальных организаций;
- б) неформальных организаций;
- в) трудовых коллективов;
- г) всех организаций.

25. Группа в своем развитии проходит стадии

- а) формирования, конфликта, формирования норм, гибели;
- б) формирования, конфликта, формирования норм, исполнения задач;
- в) формирования норм, исполнения задач, конфликта, гибели;
- г) формирования, формирования норм, исполнения задач, гибели.

26. Впервые понятие «информация» было дано в рамках теории информации в 50-е годы XX века в трудах

- а) Р. Хартли;
- б) А.И. Берга;
- в) К. Шеннона и Н. Винера;
- г) В.М. Глушкова.

27. По определению ЮНЕСКО информация рассматривается как

- а) «ориентированное знание о состоянии социальной системы, процесс обеспечения информационных потребностей общества на основе применения ИТ»;
- б) «универсальная субстанция, пронизывающая все сферы человеческой деятельности, служащая проводником знаний и мнений, инструментом общения, взаимопонимания и сотрудничества, утверждения стереотипов мышления и поведения»;
- в) «обозначение содержания, полученного из внешнего мира в процессе нашего приспособления к нему и приспособления к нему наших чувств»;
- г) «мера неоднородности распространения материи и энергии в пространстве и во времени, мера изменений, которые сопровождают все протекающие в мире процессы».

28. На этом уровне принятия решений руководитель старается обнаружить новое решение для известной проблемы (по М. Вудкоку и Д. Френсису)

- а) рутинный уровень;
- б) селективный уровень;
- в) адаптационный уровень;
- г) инновационный уровень.

29. В принятии решения должны участвовать все те, кто непосредственно с ним связан – это принцип

- а) соучастия;
- б) единства единоначалия и коллегиальности;
- в) соразмерности прав и ответственности;
- г) свободы выбора.

30. Ориентирующая функция социального контроля

- а) позволяет руководителю принимать своевременные и эффективные решения;

- б) направлена на вовлечение в работу всех человеческих ресурсов;
- в) направлена на получение необходимых знаний о состоянии анализируемой системы;
- г) раскрывается в направлении внимания исполнителей на выполнение решений, связанных с вопросами, на которые руководитель постоянно обращает внимание.

31. Для XX века характерно:

- а) ухудшение экологической ситуации, растущая дифференциация населения, увеличение роста населения Земли, трата невозполнимых ресурсов;
- б) ухудшение экологической ситуации, снижение дифференциации населения, увеличение роста населения Земли, трата невозполнимых ресурсов;
- в) ухудшение экологической ситуации, снижение дифференциации населения, уменьшение численности населения Земли, трата невозполнимых ресурсов;
- г) ухудшение экологической ситуации, растущая дифференциация населения, уменьшение численности населения Земли, рациональное использование невозполнимых ресурсов.

32. Доктрина «Пределы роста» была предложена

- а) Международным институтом прикладного системного анализа;
- б) Дж. Форрестером;
- в) Римским клубом;
- г) В. Леонтьевым.

33. Для какого типа империй характерно владение колониями и военное или цивилизованное их подавление?

- а) для национального типа;
- б) для колониального типа;
- в) для цивилизованного типа;
- г) для каждого из этих типов.

34. За реализацией социальной политики осуществляет контроль

- а) Президент РФ;
- б) Конституционный Суд РФ;
- в) органы исполнительной власти РФ;
- г) Общество.

35. В управленческой культуре выделяют следующие элементы:

- а) управленческие знания, управленческие и организационные отношения, управленческая деятельность;
- б) управленческие знания, управленческий опыт, управленческая деятельность;
- в) управленческий опыт, управленческие отношения, организационные отношения;
- г) управленческие знания, управленческий опыт, управленческие отношения.

Рекомендуемая литература

1. Воеводина, Н.А. Социология и психология управления: учеб. пособие / Н.А. Воеводина, И.А. Данилова, Р.Н. Нуриева. – 2-е изд. – М.: Омега-Л, 2011. – 199 с.
2. Губина, Н.В. Социальный тонус монопрофильного города: проблемы методологии исследования и управления / Н.В. Губина. – Казань: Изд-во Института истории АН РТ, 2010. – 224 с.
3. Губина, Н.В. Социальная напряжённость в монопрофильном городе: опыт социологического исследования: монография / Н.В. Губина. – Казань: РИЦ «Школа», 2007– 396 с.
4. Губина, Н.В. Социология и психология управления: учебник / Н.В. Губина, Л.А. Бурганова. – Нижнекамск, 2013. - 308 с.
5. Губина, Н.В. Статистико-математические расчёты при анализе проблем управления // Проблемы государственного, муниципального и организационного управления в современной России: сборник научных статей по материалам дипломных исследований, посвящённый 50-летию Нижнекамского химико-технологического института / отв.ред. проф. Н.В. Губина. – Нижнекамск: Нижнекамский химико-технологический институт (филиал) ФГБОУ ВПО «КНИТУ», 2014. – С.191-196.
6. Кнорринг, В.И. Социальное управление. Государство, коллектив, личность: учебник / В.И. Кнорринг. – М.: Издательство «Экзамен», 2008. – 687 с.

7.Осипова-Дербас, Л.В. Социология и психология управления: учебное пособ. / Л.А. Осипова Дербас и др. - СПб.: «Издат. Дом «Бизнес-пресса»», 2007. – 248 с.

Содержание

Введение	3
Тематический план и сетка часов.	6
Содержание лекционных тем	8
Планы семинарских занятий	20
Практические работы	31
Контрольные работы	34
Вопросы к экзамену	37
Тест для проверки качества знаний	40
Рекомендуемая литература.	47
Приложение №1. Методика диагностики предрасположенности личности к конфликтному поведению К. Томаса	49
Приложение №2. Анкета	53

Приложение №1

**Методика диагностики предрасположенности личности к
конфликтному поведению К. Томаса**

Инструкция к тесту: в каждой паре выберите то суждение, которое наиболее точно описывает ваше типичное поведение в конфликтной ситуации.

Ответ "А"	Ответ "Б"
1. Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.	Чем обсуждать то, в чем мы расходимся, я стараюсь обратить внимание на то, с чем мы оба согласны.
2. Я стараюсь найти компромиссное решение.	Я пытаюсь уладить дело, учитывая интересы другого и мои.
3. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.	Я стараюсь успокоить другого и сохранить наши отношения.
4. Я стараюсь найти компромиссное решение.	Иногда я жертвую своими собственными интересами ради интересов другого человека.
5. Улаживая спорную ситуацию, я все время стараюсь найти поддержку у другого.	Я стараюсь сделать все, чтобы избежать напряженности.
6. Я пытаюсь избежать возникновения неприятностей для	Я стараюсь добиться своего.

себя.	
7. Я стараюсь отложить решение спорного вопроса с тем, чтобы со временем решить его окончательно.	Я считаю возможным уступить, чтобы добиться своего.
8. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.	Я первым делом стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и вопросы.
9. Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникающих разногласий.	Я предпринимаю усилия, чтобы добиться своего.
10. Я твердо стремлюсь достичь своего.	Я пытаюсь найти компромиссное решение.
11. Первым делом я стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и вопросы.	Я стараюсь успокоить другого и главным образом сохранить наши отношения.
12. Зачастую я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры.	Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет мне навстречу.
13. Я предлагаю среднюю позицию.	Я настаиваю, чтобы было сделано моему.
14. Я сообщаю другому свою точку зрения и спрашиваю о его взглядах.	Я пытаюсь показать другому логику и преимущества моих взглядов.
15. Я стараюсь успокоить другого и, главным образом, сохранить наши отношения.	Я стараюсь сделать все необходимое, чтобы избежать напряженности.
16. Я стараюсь не задеть чувств другого.	Я пытаюсь убедить другого в преимуществах моей позиции.
17. Обычно я настойчиво стараюсь добиться своего.	Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.
18. Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.	Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет мне навстречу.

19. Первым делом я стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и спорные вопросы.	Я стараюсь отложить решение спорного вопроса с тем, чтобы со временем решить его окончательно.
20. Я пытаюсь немедленно преодолеть наши разногласия.	Я стремлюсь к лучшему сочетанию выгод и потерь для всех.
21. Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к желаниям другого.	Я всегда склоняюсь к прямому обсуждению проблемы.
22. Я пытаюсь найти позицию, которая находится посередине между моей позицией и точкой зрения другого человека.	Я отстаиваю свои желания.
23. Я озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого.	Иногда я представляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.
24. Если позиция другого кажется ему очень важной, я постараюсь пойти навстречу его желаниям.	Я стараюсь убедить другого прийти к компромиссу.
25. Я пытаюсь доказать другому логику и преимущества моих взглядов.	Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к желаниям другого.
26. Я предлагаю среднюю позицию.	Я почти всегда озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого из нас.
27. Я избегаю позиции, которая может вызвать споры.	Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.
28. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.	Улаживая ситуацию, я стараюсь найти поддержку у другого.
29. Я предлагаю среднюю позицию.	Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникающих разногласий

30. Я стараюсь не задеть чувств другого.

Я всегда занимаю такую позицию в спорном вопросе, чтобы мы с другим заинтересованным человеком могли добиться успеха.

Обработка и интерпретация результатов теста: за каждый ответ, совпадающий с ключом, соответствующему типу поведения в конфликтной ситуации начисляется один балл. Доминирующим считается тип (типы) набравшие максимальное количество баллов.

Ключ:

Соперничество 3А, 6Б, 8А, 9Б, 10А, 13Б, 14Б, 16Б, 17А, 22Б, 25А, 28А.

Сотрудничество 2Б, 5Б, 8Б, 11А, 14А, 19А, 20А, 21Б, 23А, 26Б, 28Б, 30Б.

Компромисс 2А, 4А, 7Б, 10Б, 12Б, 13А, 18Б, 20Б, 22А, 24Б, 26А, 29А.

Избегание 1А, 5Б, 6А, 7А, 9А, 12А, 15Б, 17Б, 19Б, 23Б, 27А, 29Б.

Приспособление 1Б, 3Б, 4Б, 11Б, 15А, 16А, 18А, 21А, 24А, 25Б, 27Б, 30А.

Полученные количественные оценки сравниваются между собой для выявления наиболее предпочитаемой формы социального поведения испытуемого в ситуации конфликта, тенденции его взаимоотношений в сложных условиях.

Соперничество. Для данной стратегии поведения в конфликте характерна ориентация на удовлетворение своих интересов и на получение индивидуального результата. При этом игнорируются как потребности и интересы партнера, так и взаимоотношения с ним, что ярко проявляется в открытом противоборстве. Соперничество связано с демонстрацией напористости, настойчивости и целенаправленности, умением настоять на своем и отстоять собственную позицию. Это активные и индивидуальные действия, которые ещё называют борьбой.

Сотрудничество можно определить как максимизацию выигрыша: максимально полное удовлетворение интересов всех участников взаимодействия. Достигается желаемый результат при создании благоприятных взаимоотношений. Это активные совместные действия, равноправные отношения.

Компромисс. При нем участники конфликта удовлетворяют свои потребности и интересы лишь наполовину, что позволяет минимизировать проигрыш, в отличие от сотрудничества, направленного на максимизацию выигрыша. Компромисс сочетает в себе направленность на результат и на сохранение отношений, активные и пассивные действия, и индивидуальные, и совместные действия.

Избегание. Такую стратегию поведения часто определяют уход от конфликта, что подчеркивает невозможность удовлетворения интересов ни одного из участников, как отказ от достижения результата и от каких-либо взаимоотношений. Это пассивные, индивидуальные действия, которые направлены на удовлетворение иных потребностей и интересов, вне контекста конфликтной ситуации.

Приспособление. Выбор этой стратегии поведения в конфликте позволяет одному человеку полностью удовлетворить свои потребности и достичь результата, при том что другому субъекту, вынужденному приспособиться, не удастся удовлетворить свои непосредственные интересы в конфликте. Эта стратегия поведения имеет замещающий результат в виде благоприятных и добрых взаимоотношений и характеризуется совместными, но, в то же время пассивными действиями. Часто она именуется по-другому – уступкой.

ПРИЛОЖЕНИЕ №2

АНКЕТА

1. НРАВИТСЯ ЛИ ВАМ ВАША РАБОТА?

- | | |
|-----------------------|------------------------|
| 1) ДА, ОЧЕНЬ НРАВИТСЯ | 3) НЕТ, НЕ НРАВИТСЯ |
| 2) РАБОТАТЬ МОЖНО | 4) ОНА МНЕ БЕЗРАЗЛИЧНА |

2. ЕСЛИ НЕ НРАВИТСЯ, ТО ПОЧЕМУ?

- 1) НЕИНТЕРЕСНАЯ
- 2) МАЛО ПЛАТЯТ
- 3) НЕТ ПЕРСПЕКТИВ РОСТА
- 4) МОНОТОННАЯ
- 5) ТЯЖЁЛАЯ
- 6) ДРУГОЕ _____

3. ХОТЕЛИ БЫ ВЫ СМЕНИТЬ МЕСТО РАБОТЫ?

- 1) ХОЧУ И ИЩУ ДРУГУЮ РАБОТУ
- 2) ХОЧУ, НО ПОКА НЕ МОГУ
- 3) ХОЧУ, НО БОЮСЬ ОСТАТЬСЯ БЕЗРАБОТНЫМ
- 4) НЕ ХОЧУ, НО БОЮСЬ, ЧТО ПРИЙДЕТСЯ ЭТО ДЕЛАТЬ
- 5) НЕ ХОЧУ И РАД, ЧТО У МЕНЯ СТАБИЛЬНАЯ РАБОТА
- 6) ЗАТРУДНЯЮСЬ ОТВЕТИТЬ

В ВОПРОСАХ 4 И 5 ВЫБЕРИТЕ НЕ БОЛЕЕ 5-ТИ ОПРЕДЕЛЕНИЙ В КАЖДОМ СТОЛБЦЕ

4. С КАКИМИ ПОНЯТИЯМИ В БОЛЬШЕЙ СТЕПЕНИ СВЯЗАНЫ ВАШИ ПОЗИТИВНЫЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ О ВАШЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1. РАЗВИТИЕ
2. ЗАБОТА
3. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ
4. ДЕЛОВИТОСТЬ, НАПРЯЖЕНИЕ
5. КУЛЬТУРА
6. ОРГАНИЗОВАННОСТЬ
7. ЭНЕРГИЯ
8. ИННОВАЦИЯ
9. ДЕМОКРАТИЯ, СВОБОДА
10. АКТИВНОСТЬ
11. ИНТЕЛЛЕКТ
12. САМОСТОЯТЕЛЬНОСТЬ
13. ОТКРЫТОСТЬ
14. БЛАГОСОСТОЯНИЕ
15. ЧЕСТНОСТЬ, СПРАВЕДЛИВОСТЬ

4А. ДРУГОЕ _____

5. С КАКИМИ ПОНЯТИЯМИ В БОЛЬШЕЙ СТЕПЕНИ СВЯЗАНЫ ВАШИ НЕГАТИВНЫЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ О ВАШЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1. ДЕГРАДАЦИЯ
2. БЕСЧЕЛОВЕЧНОСТЬ
3. БЕЗОТВЕТСТВЕННОСТЬ
4. ВЯЛОСТЬ, РАССЛАБЛЕННОСТЬ
5. БЕСКУЛЬТУРЬЕ
6. НЕОРГАНИЗОВАННОСТЬ
7. ЛЕНЬ
8. КОНСЕРВАТИЗМ
9. ПРОИЗВОЛ, БЕСПРАВИЕ
10. ПАССИВНОСТЬ
11. ОГРАНИЧЕННОСТЬ
12. ЗАВИСИМОСТЬ
13. ЗАКРЫТОСТЬ
14. КРИЗИС
15. ЛИЦЕМЕРИЕ, НЕСПРАВЕДЛИВОСТЬ

5А. ДРУГОЕ _____

6. ПРОИСХОДЯТ ЛИ В ВАШЕМ КОЛЛЕКТИВЕ КОНФЛИКТЫ?

- 1) ДА, ЧАСТО
- 2) ИНОГДА
- 3) ПРАКТИЧЕСКИ НЕТ

7. ЕСЛИ ПРОИСХОДЯТ, ТО ЧТО ЯВЛЯЕТСЯ ПРИЧИНОЙ КОНФЛИКТА?

- 1) УСЛОВИЯ ТРУДА
- 2) ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА
- 3) НЕПРИЯЗНЕННЫЕ ОТНОШЕНИЯ С КОЛЛЕГАМИ
- 4) НЕПРИЯЗНЕННЫЕ ОТНОШЕНИЯ С РУКОВОДИТЕЛЕМ
- 5) ДРУГОЕ _____

ОЩУЩАЕТЕ ЛИ ВЫ ПОДДЕРЖКУ И ПОМОЩЬ СО СТОРОНЫ

	Да, всегда	Чаще да, чем нет	Периодически	Чаще нет, чем да	Никогда
8. КОЛЛЕГ	4	3	2	1	0
9. РУКОВОДИТЕЛЯ	4	3	2	1	0
10. ПОДЧИНЁННЫХ	4	3	2	1	0

11. КАКАЯ САМАЯ БОЛЬШАЯ ПРОБЛЕМА СВЯЗАНА У ВАС С РАБОТОЙ?

12. ВАШ ПОЛ: 1) М ; 2) Ж

13. ВАШ ВОЗРАСТ: _____

14. ВАШЕ ОБРАЗОВАНИЕ: 1) СРЕДНЕЕ; 2) СРЕДНЕ-СПЕЦИАЛЬНОЕ; 3) ВЫСШЕЕ

15. УРОВЕНЬ ВАШЕЙ ДОЛЖНОСТЬ: 1) РЯДОВОЙ ИСПОЛНИТЕЛЬ
2) ИНЖЕНЕР
3) РУКОВОДИТЕЛЬ СРЕДНЕГО ЗВЕНА
4) РУКОВОДИТЕЛЬ ВЫСОКОГО ЗВЕНА

СПАСИБО!
ЗА УЧАСТИЕ В ОПРОСЕ.

Учебное издание

Губина Наталья Викторовна
доктор социологических наук

СОЦИОЛОГИЯ И ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

Корректор Габдурахимова Т.М.
Худ. редактор Федорова Л.Г.

Сдано в набор 10.04.2014
Подписано в печать 21.05.2014.
Бумага писчая. Гарнитура Таймс.
Усл. печ. л. 3,5. Тираж 100.
Заказ №25.

НХТИ (филиал) ФГБОУ ВПО «КНИГУ».
г. Нижнекамск, 423570, ул.30 лет Победы, д.5а.