|  |
| --- |
| **СОЦІОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ**СИЛАБУС |
| **Шифр і назва спеціальності** | 054 Соціологія | **Інститут / факультет** | **Соціально-гуманітарних технологій** |
| **Назва програми** | Соціологія управління | **Кафедра** | Соціології і публічного управління |
| **Тип програми** | **Освітньо-професійна** | **Мова навчання** | **Українська** |
| **Викладач** |
| **Шанідзе Надія Олександрівна, nashanidze@ukr.net** |  |
|  | **Кандидат соціологічних наук, доцент кафедри соціології і публічного управління. Авторка понад 50 наукових і навчально-методичних публікацій. Провідна лекторка з курсів «Соціологія управління», «Соціологія постмодерну», «Соціологія конфлікту», «Соціологія особистості та девіантної поведінки»** |
| **Загальна інформація про курс** |
| **Анотація** | Курс охоплює питання, пов’язані з теорією та практикою управління у соціологічному контексті. Під час його вивчення студенти знайомляться з теоретичними підходами соціології управління, функціями, змістом соціального управління, управлінською культурою, інформаційним врядуванням тощо, а також навчаються застосувати на практиці отриманні знання із управління соціальними організаціями. |
| **Цілі курсу** | Ознайомлення студентів із основами соціології управління, виявлення та висвітлення проблем соціології управління як галузі наукового знання, дослідження специфіки соціальних відносин у процесі управління та ознайомлення з соціологічними методами аналізу управлінських процесів, особливостями інформаційних та комунікаційних процесів в управлінні, управлінською культурою. |
| **Формат**  | Лекції, практичні заняття, консультації. Підсумковий контроль - іспит |
| **Семестр** | 6 |
| **Обсяг (кредити) / Тип курсу** | 5 / Вибірковий | **Лекції (години)** | 32 | **Практичні заняття (години)** | 32 | **Самостійна робота (години)** | 86 |
| **Програмні компетентності** | Здатність оперувати базовим категоріально-понятійним апаратом соціології (ФК-1).Здатність аналізувати соціальні зміни, що відбуваються в Україні та світі в цілому. (ФК-3).Здатність здійснювати соціологічне забезпечення управління в організаціях на основі знань їх структури, властивостей, принципів оптимізації, методологічних основ соціального управління та соціального аудиту(ФК-11). Здатність аналізувати соціальні відносини та ефективність соціальних комунікацій, здійснювати соціологічне забезпечення управління в окремих сферах їх існування (ФК-12). |

**Результати навчання:**

* Застосовувати положення соціологічних теорій та концепцій до дослідження соціальних змін в Україні та світі (РН-3).
* Пояснювати закономірності та особливості розвитку і функціонування соціальних явищ у контексті професійних задач (РН-4).
* Знати основні категорії соціального управління, основні типи організаційно-управлінських структур та шляхи оптимізації діяльності персоналу організації, потенціал соціологічного забезпечення управлінського процесу в організаціях; вміти будувати дерево цілей для діагностики діяльності та формувати стратегії розвитку організації (РН-14).

**Теми що розглядаються**

**Тема 1 Соціологія управління як наука та навчальна дисципліна**

Соціальна природа управління. Зміст та специфіка соціального управління. Управлінські відносини. Основні соціологічні категорії управлінської діяльності. Соціологія управлінняяк галузь соціологічного знання, що вивчає закономірності, способи, форми, методи цілеспрямованого впливу на соціальні відносини, явища й процеси, які відбуваються в суспільстві і його підсистемах з метою впорядкування, підтримки, збереження його оптимального функціонування й розвитку або зміни, перетворення в інший стан.

Підходи до визначення предмету соціології управління Є. М. Бабосова, Ж. Т. Тощенка, В. В. Щербини, М. В. Удальцової, Т. П. Галкіної, А. І. Кравченка та інших дослідників. Мета та завдання соціології управління

Об’єкт і предмет соціології управління. Основні задачі та функції соціології управління. Структура соціології управління. Місце соціології управління серед інших соціологічних та економічних наук. Співвідношення соціального менеджменту і соціології управління.

**Тема 2 Історична еволюція і сучасний стан соціології управління**

Основи теорії управління в ученнях Античності та Середньовіччя. Розробка уявлень про управління суспільством в добу Відродження та Просвітництва (Дж. Локк, Ж.-Ж. Руссо, Т. Гоббса, Ш. Монтескье). Концепція управління суспільними процесами К. Маркса. Вчення про бюрократію М. Вебера.

Становлення наукових підходів до процесу управління (У. Тейлор, Г. Форд, Г. Емерсон, А. Файоль, А. Гастев). «Хоторнський експеримент» (Е. Мейо, М. Фоллет, Ф. Херцберг, Л. Уорнер).

Соціально-психологічні, біхевіористичні концепції соціального управління. Системний підхід до управлінських процесів (П. Блау, Р. Мертон, Т. Парсонс, Г. Саймон). Загальна теорія систем та кібернетична теорія управляння.

**Тема 3 Сутність, зміст та принципи соціального управління**

Наукове визначення соціального управління. Теоретико-методологічні підходи до соціального управління. Діяльнісний підхід до управління.

Поняття управлінських відносин, сутність, структура та принципи побудови. Різновиди управлінських відносин.

Функції соціального управління. Цілепокладання й ціледосягання. Адміністративна. Інформаційно-аналітична. Соціальна функція. Функція прогнозування. Функція контролю та корекції.

Принципи соціального управління: єдиноначальності в прийнятті рішень і колегіальності при їхньому обговоренні; єдності впливу всіх методів управління для підтримки цілісності соціальної системи; сполучення галузевого й територіального управління; пріоритетності в досягненні стратегічних цілей; науковості соціального управління; прогнозування соціального управління; мотивації (стимулювання) праці тощо. Закони управління – загальні, істотні й необхідні зв'язки, які досліджуються наукою управління. 1) закон необхідної розмаїтості, 2) закон спеціалізації управління, 3) закон інтеграції управління; 4) закон економії часу; 5) закон пріоритетності соціальних цілей, які визначають при ціле покладанні; 6) закон зростаючої суб'єктивності й інтелектуальності в

Об’єкти соціального управління, основні підходи до їх визначення.

Типологія суб’єктів соціального управління. Суб’єкт соціального управління – керуюча соціальна система.

**Тема 4. Соціальні інститути управління**

Критерії класифікації та різновиди соціальних інститутів. Держава як головний інститут управління. Основні функції сучасної держави: Забезпечення цілісності й збереження суспільства. Соціальна, яка полягає в забезпеченні на всій території держави прав і свобод кожної людини й громадянина. Економічна, яка полягає у створенні організаційно-правових передумов для впорядкованої й ефективної економічної діяльності суспільства й забезпечення економічної самостійності країни. Підтримки свободи, суверенітету країни в рамках світового співтовариства.

Специфіка діяльності інститутів державного та муніципального управління. Сфера діяльності інститутів менеджменту.

Інститути управління соціальним захистом населення як специфічні інститути соціального управління. Класифікація я та функції інститутів управління соціальним захистом населення

**Тема 5. Методи, механізми та технології соціального управління**

Методи соціального управління: соціальні й соціально-психологічні, які застосовуються з метою підвищення соціальної активності людей; економічні, обумовлені економічними стимулами; організаційно-адміністративні, засновані на прямих директивних вказівках; самоврядування як різновид саморегулювання соціальної системи. наукові методи управління (моделювання, прогнозування, експертні оцінки).

Аналіз механізмів соціального управління. Принципи соціального управління. 14 принципів управління А. Файоля.

Технології соціального управління. Закономірності соціального управління.

**Тема 6. Управлінський цикл, його структура**

Сутність управлінського рішення. Критерії класифікації управлінських рішень: економічні, соціальні, політичні, ідеологічні, державно-правові; стратегічні й тактичні; глобальні й специфічні; концептуальні й програмні; науково-обґрунтовані й емпіричні; інтуїтивні, рутинні й новаторські рішення.

Індивідуальне та колегіальне управлінське рішення. Етапи прийняття індивідуального управлінського рішення. Етапи прийняття колегіального управлінського рішення. Необхідність переходу від індивідуальних до групових методів.

Фактори, які впливають на процес прийняття рішення (інформаційні, мотиваційні, характерологічні, технологічні). Принципи прийняття ефективних рішень. Здійснення соціального контролю й оцінка ефективності управління

**Тема 7. Інформаційне забезпечення управлінської діяльності**

Роль інформації в управлінні соціальними процесами. Види інформації. Поняття «соціальна інформація», «управлінська інформація», «соціально-управлінська інформація».

Інформаційне забезпечення управлінської діяльності.

Функції соціально-управлінської інформації. 1. Діагностична функція. 2. Функція зворотного зв'язку**.** 3. Орієнтуюча функція. 4. Стимулююча функція 5. Коригувальна функція.

Класифікація соціально-управлінської інформації, критерії та форми класифікації. Вимоги до якості соціальної управлінської інформації

**Тема 8. Управління людськими ресурсами**

Сутність та зміст управління людськими ресурсами. Визначення понять "управління людськими ресурсами", "управління персоналом", "кадровий менеджмент", "управління кадрами".

Суб’єкт управління людськими ресурсами, два типи суб’єктів управління.

# Стилі управління: основні підходи до визначення. Концепція особистісних рис, або теорія "великих людей". Концепції стилів управління Ф. Тейлора і А. Файоля. Акмеологічні, аксіологічні, функціональні, психологічні, інтелектуальні, вольові та соціальні риси, вроджені риси. Бихевиористский (поведінковий) підхід, ситуаційний підхід.

Шляхи вдосконалення управління людськими ресурсами.

**Тема 9. Управління організаційними конфліктами.**

Сутність конфлікту у сучасній організації, основні підходи: функціоналістський та конфліктологічний до аналізу конфлікту. Соціальний конфлікт – зовнішній та внутрішній зміст.

 Відступ та агресія як реакція на блокаду потреб. Класифікація конфліктів в організації. Особистий або психологічний конфлікт. Міжособистісний конфлікт. Міжгруповий (соціальний) конфлікт. Відкриті та приховані конфлікти.

Причини виникнення конфліктів в організації, класифікація причин за об’єктами, суб’єктами та метою конфлікту.

Стадії проходження управлінського конфлікту. Розв’язання конфлікту та його наслідки. Організаційні, соціологічні, культурні та соціально-психологічні засоби управління конфліктом в організації. Профілактика конфлікту.

**Тема 10. Методологія управління персоналом організації.**

Поняття та сутність концепції управління персоналом. Управління персоналом як специфічна функція управлінської діяльності.

Цілі та функції системи управління персоналом: організаційна, соціально-економічна, відтворювальна. Управління персоналом як система, що включає два блоки: організаційний і функціональний. Тенденції та плани розвитку організації як фактор формування завдань управління персоналом.

Фактори, що впливають на персонал організації: суб’єктивні та об’єктивні, їх визначення. Стратегія управління людськими ресурсами.

Стилі управлінської діяльності. Демократичний стиль управління. Ліберальний стиль управління. Автократичний стиль. Плюси та мінуси стилів управління.

Принципи управління персоналом. Взаємодія керуючої та керованої системи як основний чинник управління персоналом. Завдання управління персоналом. Методи управління: адміністративні, економічні, соціально-психологічні.

**Тема 11. Управлінська культура**

Роль культурного чинника у вирішенні сучасних проблем управління суспільством. Характерні особливості культури. Підходи до визначення управлінської культури.

Загальнопоняттєвий підхід до аналізу управлінської культури, механізм її формування. Розмежування понять “управлінська культура” та “організаційна культура”.

Типи управлінської культури (адміністративно-командна; інформаційно-аналітична; соціально орієнтована). Механізми формування управлінської культури.

Внутрішньо-організаційний підхід до аналізу управлінської культури. Типологія управлінської культури Г. Хофштеда, Т. Е. Дейла, Р. Акоффа. Особистісний підхід до аналізу управлінської культури. Основні норми культури управлінця.

**Тема 12. Наукове супроводження управління**

Системний підхід до управління: історія становлення, основні представники. Сутність системного підходу, основні принципи та методологічне підґрунтя. Основні закони системи: композиції, пропорційності, зважання на «вузьке місце», де особлива увага приділяється найбільш слабкому елементу системи, онтогенезу, інтеграції, інформованості, стійкості.

Соціологічні методи аналізу управління. Аналіз документів, спостереження, опитування (інтерв’ювання, експертна оцінка) та соціальний експеримент: можливості їх використання для аналізу соціального управління.

Аналітичне забезпеченні управлінської діяльності. Прикладні методи соціального управління

**ФОРМИ ТА МЕТОДИ НАВЧАННЯ**

Під час викладання лекційного матеріалу застосовується **пояснювально-ілюстративний метод (**за допомогою навчально-методичної літератури, лекції, розповіді викладача, електронних засобів навчання тощо), який передбачає сприйняття, усвідомлення та осмислення студентами фактів, теорій, концепцій, соціологічних парадигм. **Метод проблемного викладення** застосовується для порівняння різноманітних підходів та концепцій, наукового пошуку через постановку дослідницької проблеми.

Для семінарських занять застосовується репродуктивний метод (відтворення засвоєного під час лекцій матеріалу) та **частково-пошуковий метод** (студенти вчаться розв’язувати пізнавальні завдання, поставлені педагогом, представляти результати власного наукового пошуку у вигляді проектів).

**Лекції –** викладення теоретичного матеріалу лектором згідно навчальної програми і розподілу годин поміж темами. Використовуються різні інтерактивні форми активізації аудиторії та відео презентації вербальної інформації. Лектор має власний конспект, що відображає основний зміст теми, студенти занотовують нову інформацію у власні конспекти.

**Практичні заняття** – проводяться у формі семінарських занять. Для семінарських занять студенти опрацьовують лекційний матеріал, готують виступи з використанням навчальної і наукової літератури, виступають з презентаціями. Лектор оцінює активність студентів впродовж семінару за прийнятою шкалою оцінок в балах. Під час семінарського заняття обов’язково за кожною темою оцінюються рівень знань студентів за допомогою тестових завдань та письмової самостійної роботи на знання основних понять за темою. На семінарському Семінарські заняття можуть бути побудовані у формі ділової гри або дискусії.

**Індивідуальне завдання** – вид самостійної роботи поза аудиторними годинами, коли студент, використовуючи лекційний матеріал та додаткові джерела знань, розробляє особисту тему.

**Підготовка презентації –** вид самостійної роботи, що виконується студентом поза аудиторними годинами. Студент вільно обирає тематику з числа тем, які пропонуються планами семінарських занять, або узгоджує з викладачем ініціативну тематику. Наступним кроком студент здійснює бібліографічний пошук, використовуючи бібліотечні фонди або Інтернет-ресурси. Також складає план презентації або ставить питання, на які треба отримати аргументовану відповідь. Опанувавши джерела за темою, студент розкриває зміст питань та представляє виконану роботу на семінарі. Обсяг презентації – 16-25 слайдів, текст доповіді – 4-6 стандартних сторінок, набраних на комп’ютері. Основний зміст презентації доповідається у вільній формі на семінарському занятті, і студент отримує оцінку від викладача.

**МЕТОДИ КОНТРОЛЮ**

**1. Підсумковий (семестровий) контроль проводиться у формі екзамену або шляхом накопичення балів за поточним контролем по змістовним модулям.**

**Екзамен –** письмова або усна відповідь на питання, що містяться в екзаменаційному білеті. Питання екзаменаційних білетів можуть доводитися до студентів заздалегідь. Екзаменаційні білети готує лектор, вони затверджуються на засіданні кафедри і підписуються завідувачем кафедри. Екзаменатора призначає завідувач кафедри. Він має оцінити якість відповіді студента за прийнятою шкалою академічних оцінок.

**Питання для іспиту**

1. Соціологія управління як наука та навчальна дисципліна
2. . Соціальна природа управління.
3. Зміст та специфіка соціального управління.
4. Підходи до визначення предмету та об’єкту соціології управління
5. Основні задачі та функції соціології управління.
6. Структура соціології управління
7. Співвідношення соціального менеджменту і соціології управління.
8. Актуальні проблеми сучасної соціології управління.
9. Історична еволюція і сучасний стан соціології управління
10. Основи теорії управління в ученнях Античності та Середньовіччя
11. Розробка уявлень про управління суспільством в добу Відродження та Просвітництва (Дж. Локк, Ж.-Ж. Руссо, Т. Гоббса, Ш. Монтескье)
12. Концепція управління суспільними процесами К. Маркса
13. Вчення про бюрократію М. Вебера
14. Становлення наукових підходів до процесу управління (У. Тейлор, Г. Форд, Г. Емерсон, А. Файоль, А. Гастев)
15. «Хоторнський експеримент» (Е. Мейо, М. Фоллет, Ф. Херцберг, Л. Уорнер)
16. Соціально-психологічні, біхевіористичні концепції соціального управління
17. Системний підхід до управлінських процесів (П. Блау, Р. Мертон, Т. Парсонс, Г. Саймон)
18. Соціологічні методи аналізу управління
19. Аналітичне забезпечення управлінської діяльності
20. Прикладні методи соціального управління
21. Роль культурного чинника у вирішенні сучасних проблем управління суспільством.
22. Загально-поняттєвий підхід до аналізу управлінської культури, механізм її формування.
23. Типи управлінської культури (адміністративно-командна; інформаційно-аналітична; соціально орієнтована).
24. Внутрішньо-організаційний підхід до аналізу управлінської культури.
25. Типологія управлінської культури Г. Хофштеда, Т. Е. Дейла, Р. Акоффа.
26. Особистісний підхід до аналізу управлінської культури.
27. Поняття та сутність концепції управління персоналом.
28. Принципи, цілі та функції системи управління персоналом.
29. Соціологічні проблеми формування оптимального стилю управлінської діяльності.
30. Методи управління персоналом.
31. Роль лідерства в управлінській діяльності.
32. Сутність конфлікту у сучасній організації. Класифікація конфліктів в організації.
33. Причини виникнення конфліктів в організації.
34. Стадії проходження конфлікту в організації.
35. Розв’язання конфлікту та його наслідки.
36. Організаційні засоби управління конфліктом в організації
37. соціологічні засоби управління конфліктом в організації
38. Культурні засоби управління конфліктом в організації
39. соціально-психологічні засоби управління конфліктом в організації
40. Сутність та зміст управління людськими ресурсами
41. Суб’єкт управління людськими ресурсами
42. Стилі управління: основні підходи
43. Роль інформації в управлінні соціальними процесами.
44. Поняття «соціальна інформація», «управлінська інформація», «соціально-управлінська інформація».
45. Інформаційне забезпечення управлінської діяльності.
46. Функції соціально-управлінської інформації.
47. Класифікація соціально-управлінської інформації.
48. Вимоги до якості соціальної управлінської інформації
49. Сутність управлінського рішення.
50. Індивідуальне та колегіальне управлінське рішення.
51. Фактори, які впливають на процес прийняття рішення(інформаційні, мотиваційні, характерологічні, технологічні).
52. Принципи прийняття ефективних рішень.
53. Здійснення соціального контролю й оцінка ефективності управління
54. Методи соціального управління
55. Аналіз механізмів соціального управління
56. Технології соціального управління
57. Критерії класифікації та різновиди соціальних інститутів.
58. Держава як головний інститут управління. Основні функції сучасної держави.
59. Специфіка діяльності інститутів державного та муніципального управління.
60. Інститути управління соціальним захистом населення як специфічні інститути соціального управління

**2. Поточний контроль проводиться за результатами роботи студентів на семінарських заняттях, методом оцінювання контрольних робіт, шляхом оцінювання тестів, самостійних робот, індивідуальних завдань, есе, командних проектів, презентацій, ведення конспектів лекцій.**

Об’єктом оцінювання знаньстудентів є програмний матеріал навчальної дисципліни, який перевіряється під час поточного і підсумкового контролю з метою встановлення рівня і якості засвоєння знань, формування необхідних для майбутньої професійної діяльності навичок і вмінь.

Дисципліна передбачає конкретний перелік видів робіт, які зобов’язаний виконати студент, та відповідні критерії їх оцінювання, що визначаються кафедрою і наводяться у вигляді окремих таблиць або декількох абзаців тексту в робочій навчальній програмі дисципліни.

**Поточний контроль** передбачає оцінювання успішності студентів під час аудиторних (семінарських, практичних, індивідуальних) занять та виконання ними окремих індивідуальних, контрольних завдань (написання рефератів, тематичних повідомлень, розв’язання практичних задач тощо). Зміст поточного контролю і критерії оцінювання роботи студента в зазначених межах відображається у робочій навчальній програмі (розділи «Засоби контролю знань студентів з кожного залікового модуля» та «Критерії оцінювання знань студентів з кожного модуля»).

При поточному контролі оцінюється: активність роботи студентів на семінарських або практичних заняттях, результати виконання ними індивідуальних завдань, контрольних робіт, розв’язання практичних задач, якість підготовлених студентами рефератів або тематичних повідомлень;

**Контроль на семінарських заняттях –** оцінювання виступів студентів, відповідей на питання поставлені викладачем, оцінці виконання тестових завдань, оцінок під час самостійних робот, оцінювання внеску окремих студентів у групову роботу, наприклад, активність в діловій грі.

**Контрольна робота** – вид поточного контролю знань студентів, який має на меті виявити рівень знань студентів, що отримані за пройденим матеріалом. Дата проведення контрольної роботи доводиться до студентів і призначається по завершенню вивчення змістовного модулю. Питання або практичні завдання готує викладач, що веде практичні заняття, вони узгоджуються з лекційними питаннями і тематикою семінарських занять. Завдання можуть передбачати творчу роботу, відповідь на тестові завдання тощо. Контрольна робота виконується у письмовій формі в присутності викладача, оцінюється за прийнятою шкалою і оцінка може використовувати викладачем для підрахунку кумулятивного балу за підсумками вивчення дисципліни.

**Індивідуальні завдання** – оцінюються викладачем або за результатами доповіді на практичному занятті або окремо за наданим текстом.

Виконання проекту передбачає командну або індивідуальну дослідницьку роботу за вибраною темою, підготовку письмового звіту та проведення презентації за допомогою мультимедійного обладнання в присутності викладачів кафедри.

*Ціль проекту* полягає в перевірці успішності засвоєння студентами категоріального апарату соціології та уміння використовувати соціологічну уяву для аналізу явищ і процесів, що відбуваються у суспільстві.

Індивідуальний проект виконується за персональною темою.

**Модульний контроль за окремий змістовий модуль** – оцінювання в балах рівня опрацювання студентом теоретичного і практичного матеріалу в межах окремого залікового модуля певної навчальної дисципліни, успішності виконання ним фонду тестових завдань (або модульної контрольної роботи, якщо це передбачено робочою навчальною програмою).

При модульному контролі оцінюється в балах рівень теоретичної (знань) та практичної (навичок і вмінь) підготовки студента за всі змістові модулі, що складають окремий змістовий модуль. Форма проведення модульного контролю переважно є письмовою або у вигляді відпрацювання комп’ютерних тестів, але не забороняється і усне проведення.

**Підсумковий контроль** – це накопичена студентом за всі залікові модулі та науково-дослідницьку роботу сума балів. Для навчальних дисциплін, які вивчаються більше одного семестру, оцінювання досягнень студента за 100-бальною шкалою здійснюється наприкінці семестру.

**РОЗПОДІЛ БАЛІВ, ЯКІ ОТРИМУЮТЬ СТУДЕНТИ, ТА ШКАЛА ОЦІНЮВАННЯ ЗНАНЬ ТА УМІНЬ (НАЦІОНАЛЬНА ТА ECTS)**

Таблиця 2. – Розподіл балів для оцінювання успішності студента для іспиту

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Контрольні роботи (тестові за темами) | Контрольні роботи (за модулями) | Індивідуальні завдання (проекти) | Іспит | Сума |
| 40 (5\*8) | 20 (10\*2) | 20 | 20 | 100 |

Таблиця 3 – Шкала оцінювання знань та умінь: національна та ЕСТS

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Рейтингова****Оцінка, бали** | **Оцінка ЕСТS та її визначення** | **Національна оцінка** | **Критерії оцінювання** |
| **позитивні** | **негативні** |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 90-100 | А | Відмінно  | - **Глибоке знання** навчального матеріалу модуля, що містяться в **основних і додаткових літературних джерелах;**- **вміння аналізувати** явища, які вивчаються, в їхньому взаємозв’язку і розвитку;- **вміння** проводити **теоретичні розрахунки**;- **відповіді** на запитання **чіткі**, **лаконічні, логічно послідовні;****- вміння вирішувати складні практичні задачі.** | Відповіді на запитання можуть містити **незначні неточності**  |
| 82-89 | В | Добре | - **Глибокий рівень знань** в обсязі **обов’язкового матеріалу**, що передбачений модулем;- вміння давати **аргументовані відповіді** на запитання і проводити **теоретичні розрахунки**;- вміння вирішувати **складні практичні задачі.** | Відповіді на запитання містять **певні неточності;** |
| 75-81 | С | Добре | - **Міцні знання** матеріалу, що вивчається, та його **практичного застосування;****-** вміння давати **аргументовані відповіді** на запитання і проводити **теоретичні розрахунки**;- вміння вирішувати **практичні задачі.** | **-** невміння використовувати теоретичні знання для вирішення **складних практичних задач.** |
| 64-74 | Д | Задовільно | - Знання **основних фундаментальних положень** матеріалу, що вивчається, та їх **практичного застосування**;- вміння вирішувати прості **практичні задачі**. | Невміння давати **аргументовані відповіді** на запитання;- невміння **аналізувати** викладений матеріал і **виконувати розрахунки;**- невміння вирішувати **складні практичні задачі.** |
| 60-63  |  Е | Задовільно | - Знання **основних фундаментальних положень** матеріалу модуля,- вміння вирішувати найпростіші **практичні задачі**. | Незнання **окремих (непринципових) питань** з матеріалу модуля;- невміння **послідовно і аргументовано** висловлювати думку;- невміння застосовувати теоретичні положення при розв’язанні **практичних задач** |
| 35-59 | FХ (потрібне додаткове вивчення) | Незадовільно | **Додаткове вивчення** матеріалу модуля може бути виконане **в терміни, що передбачені навчальним планом**. | Незнання **основних фундаментальних положень** навчального матеріалу модуля;- **істотні помилки** у відповідях на запитання;- невміння розв’язувати **прості практичні задачі.** |
| 1-34 |  F  (потрібне повторне вивчення) | Незадовільно |  - | - Повна **відсутність знань** значної частини навчального матеріалу модуля;- **істотні помилки** у відповідях на запитання;-незнання основних фундаментальних положень;- невміння орієнтуватися під час розв’язання **простих практичних задач** |

**Основна література:**

**Базова література**

|  |  |
| --- | --- |
| 1 | Бурега В. В. Соціально-адекватне управління: концептуалізація моделі: монографія / В. В. Бурега . — Донецьк : ДонГУУ, 2005. — 171 с. |
| 2 | Бурега В. В. Соціологія державного управління : монографія / В. В. Бурега. — Донецьк : ООО «Східний видавничий дім», 2012. — 167 с. https://www.twirpx.com/file/1866611/ |
| 3 | Соціологія : підручник / М. П. Требін, В. Д. Воднік, Г. П. Клімова та ін. ; за ред. М. П. Требіна. — Х. : Право, 2010. — 224 с |
| 4 | Галькович Р. О. Основи менеджменту / Р.О. Галькович. — К. : Либідь, 2012. — 189 с. |
| 5 | Дідковська Л. Г. Історія вчень менеджменту : навч. Посіб. / Л. Г. Дідковська, П. Л. Гордієнко. — К. : Алерта, 2008. — 477 с. |
| 6 | Слющинський Б. В. Соціологія управління : навчально-методичний посібник. – Маріуполь : Видавничий центр МДУ, 2018. – 144 с |
| 7 | A Sociology of Management in Management Education / Chris Steyaert, Timon Beyes, Martin Parker (eds.), The Routledge Companion to Reinventing Management Education, London: Routledge, 2016, pp. 91–104 // https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\_id=2429259 |
| 8 | Плахова О. М. Соціологія управління: Навч.-метод. посібник для студентів соціологічного факультету /О. М. Плахова. – Х. : ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2011. – 128 с. |

**Допоміжна література**

|  |  |
| --- | --- |
| 9 | Бодріяр Ж. Символічний обмін і смерть / Ж. Бодріяр. — Львів : Кальварія, 2004. — 376 с. |
| 10 | Хряпченкова І. М. Людина в штучному середовищі: стратегія соціальної життєдіяльності. — К. : Світ, 2004. — 140 с. |
| 11 | Сікорська А. Інструменти і методи отримання даних в конкурентній розвідці [Електронний ресурс] : стаття / Анна Сікорська. — Режим доступу <http://sdo.elitarium.ru> |
| 12 | Блинов А. О. Социологический аспект принятия управленческих решений [Текст] / А. О. Блинов // Вісник Хмельницького нац. університету. Серія: Економічні науки. – 2005. – № 5., Т.2. – С. 7 – 10. 11.  |
| 13 | Буко С. Корпоративна соціальна відповідальність як принцип ціннісно зорієнтованого менеджменту [Текст] / С. Буко //Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2006. – № 2. – С. 149 – 158. |
| 14 | Гавриленко І. М. Соціальні передумови формування американської та японської моделей управління [Текст] / І. М. Гавриленко // Вісн. Акад. правових і соціальних відносин Федерації профспілок Укр. – 2007. – № 1. – С. 7 – 11. |
| 15 | Дмитренко Г., Ріктор Т. Стратегія формування управлінської еліти в сучасних умовах [Текст] / Г. Дмитренко, Т. Ріктор // Персонал. – 2007. – № 6. – С. 21 – 29. |
| 16 | Лисица Н. М., Хижняк Л. М.Организационная динамика в нестабильном социуме. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [www.sociology.kharkov.ua/socio/docs/](http://www.sociology.kharkov.ua/socio/docs/) chten\_01/lisica.doc. |
| 17 | Завєтний С. О. Соціальне управління як система [Текст] / С. О. Завєтний // Наукові записки Харківського військового університету. – Харків, 1999. – Вип. 4. – С. 43 – 46. |
| 18 | Скобкін С. С. Маркетинг і продажі в бізнесі: підручник / С. С. Скобкін. — К. : МАУП, 2001. — 99 с. |
| 19 | Соціологія: Навч.посіб./За ред..С.О.Макеєва. — К. : Т-во «Знання», КОО, 2008. — 566 с |
| 20 | Кіслов В. В. Інформаційна культура державного управління в умовах глобалізації [Текст] / В. В. Кіслов // Український соціум. – 2008. – № 3. – С. 132 – 141. |
| 21 | Філімонова О. Ф. Життєвий простір людини. / О. Ф. Філімонова. — Запоріжжя. : Просвіт, 1998. — 117 с. |
| 22 | Кредісов А. І. Історія вчень менеджменту: Підручник для вищих навч. Закладів [Текст] / А. І. Кредісов. – К.: Знання України., 2001. – 300 с. |
| 23 | Чорна В. О. Методологічні аспекти дослідження процесів трудової міграції / Л. В. Калашнікова, В. О. Чорна // Proceedings of the International Academic Congress «European Research Area: Status, Problems and Prospects» (Latvijas Republika, Riga, 1-2 September 2016). «Latvijas Studentu apvieniba», 2016. — P. 68-90. |
| 24 | Кремень В. Г. Філософія управління: Підручник для студентів [Текст] / В. Г. Кремень. – К., 2007. – 359 с |
| 25 | Нагорний Б. Г. Соціологія управління: пошук відповідей на виклик часу [Текст] / Б. Г. Нагорний // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2001. – № 4. – С. 126 – 132. |
| 26 | Палеха Ю.І . Ключі до успіху, або організаційна та управлінська культура: Навч. посібник [Текст] / Ю. І. Палеха. – К., 2002. – 65 с. |
| 27 | Скідін О. Л. Особистісний фактор у соціології організацій і управління [Текст] / О. Л. Скідін // Грані. – 2003. – № 1. – С. 87 – 92. |

**Структурно-логічна схема вивчення навчальної дисципліни**

Таблиця 4. – Перелік дисциплін

|  |  |
| --- | --- |
| Вивчення цієї дисципліни безпосередньо спирається на: | На результати вивчення цієї дисципліни безпосередньо спираються: |
| Загальна соціологія | Соціологія конфлікту |
| Основи економічної теорії  | Соціологія економіки |
| Історія соціології | Соціологія реклами |
| Сучасні соціологічні теорії | Соціологія праці |
| Соціологія організацій |  |

**Провідний лектор:** доц. Шанідзе Н.О.  **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

(посада, звання, ПІБ) (підпис)