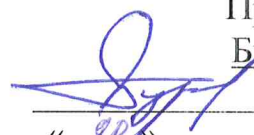


Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Казанский национальный исследовательский технологический
университет»
(ФГБОУ ВО «КНИТУ»)

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по УР
Бурмистров А.В.


« 28 » 09 2018 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

По дисциплине Б1.В.ДВ.3.2 **Социология современных рынков**

Направление подготовки: 18.03.01 Химическая технология

Профиль: «Технология тугоплавких неметаллических и силикатных материалов»

Форма обучения очная

Институт, факультет Институт нефти, химии и нанотехнологий, ФХТ

Кафедра-разработчик рабочей программы ГМУС

Курс, семестр 4 курс, 8 семестр

	Часы	Зачетные единицы
Лекции	-	-
Практические занятия	27	0,75
Лабораторные занятия	-	-
Самостоятельная работа	45	1,25
Форма аттестации	Зачет	
Всего	72	2

Казань, 2018

Рабочая программа составлена с учетом требований Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования (№ 1005 от 11.08.2016) по направлению подготовки 18.03.01 «Химическая технология» для профиля подготовки «Технология тугоплавких неметаллических и силикатных материалов» на основании утвержденного учебного плана. Рабочая программа разработана для бакалавров 2017,2018 годов набора.

Типовая программа по дисциплине отсутствует.

Разработчик программы
доцент каф. ГМУС

Настявин

Настявин И.М.

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры ГМУиС,
протокол от 03.09.2018 г. №1

Зав. кафедрой

(подпись)

Тузиков А.Р.
(Ф.И.О.)

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания методической комиссии ИНХН

от 12.09. 2018 г. № 1

Председатель комиссии

подпись

Башкирцева Н.Ю.
(Ф.И.О.)

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания методической комиссии факультета промышленной политики и бизнес-администрирования от 19.09.2018 г. №1

Председатель комиссии
(подпись)

Тузиков А.Р.
(Ф.И.О.)

Нач. УМЦ

(подпись)

Китаева Л.А.
(Ф.И.О.)

1. Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины «Социология современных рынков» (Б1.В.ДВ.3.2) являются:

- а) формирование целостной системы знаний об основах управления организацией, социологического мышления о сущности, структуре, моделях организаций, функциях, особенностях их развития;
- б) формирование научных представлений о закономерностях и социальных основах деятельности современных организаций;
- в) освоение фундаментальных теорий и методологии социологии организации и управления, менеджмента в инженерной деятельности;
- г) формирование представлений о современных тенденциях развития организаций, практическом применении управленческих инструментов;
- д) овладение навыками социологического анализа, проведения прикладных исследований с помощью всего спектра методов социологического исследования (анкетирование, интервьюирование, контент-анализ, фокус-группа, социометрия, наблюдение и др.), формирования генеральной и выборочной совокупности, разработки программы социологического исследования, использования данных умений в управлении организацией, в своей будущей профессиональной деятельности и при изучении других дисциплин социально-гуманитарного, общепрофессионального цикла;
- е) развитие критического социологического мышления, навыков рефлексии социальных процессов;
- ж) приобретение научной эрудиции в данной области знаний и применение компетенций, формируемых в результате освоения дисциплины в различных профессиональных сферах деятельности.

2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Социология современных рынков» (Б1.В.ДВ.3.2) относится к дисциплинам по выбору вариативной части ОП и формирует у бакалавров по направлению подготовки 18.03.01 «Химическая технология» набор знаний, умений, навыков и компетенций, необходимых для анализа организационных процессов, проведения социологических исследований в организациях. Курс является теоретико-методологическим основанием для профессиональной специализации в области анализа организационно-управленческих процессов.

Тесная связь дисциплины «Социология современных рынков» с другими учебными дисциплинами циклов ДС, ОПД, СД и ДВ способствует формированию теоретического и концептуального представления об эффективном менеджменте в конкурентной среде, механизме эффективного позиционирования организации, системного представления о социологии организаций и управления как науке, что обеспечивает высокий теоретический уровень подготовки бакалавров.

Для успешного освоения дисциплины «Социология современных рынков» (Б1.В.ДВ.3.2) бакалавр по направлению 18.03.01 «Химическая технология» должен освоить материал предшествующих дисциплин:

- а) Б1.Б.1 «Философия»;
- б) Б1.Б.3 «История»;
- в) Б1.Б.5 «Правоведение»;

Знания, полученные при изучении дисциплины «Социология современных рынков» (Б1.В.ДВ.3.2) могут быть использованы в производственно-технологической и научно-исследовательской деятельности по направлению подготовки (18.03.01) - «Химическая технология»

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины «Социология современных рынков» (Б1.В.ДВ.3.2):

ОК-1 способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции

ОК-6 способностью работать в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

ПК-20 готовностью изучать научно-техническую информацию, отечественный и зарубежный опыт по тематике исследования

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

1. Знать:

- знать специфику организаций как объекта социологического анализа и место организаций в развитии социальных процессов;
- знать фундаментальные теории и методологию социологии организации;
- знать количественные и качественные методы социологического исследования;
- знать основные этапы становления и развития социологии организации, особенности развития дисциплины в России;
- знать основные понятия, сущность социологии организации, основные модели организаций, виды, функции и т.д.;
- знать механизмы принятия решений в организациях, механизм взаимодействия внутренней и внешней среды организации;
- знать закономерности и проблемы развития современных организаций, принципы социального управления;
- знать ключевые категории социологии организации, в частности, прикладной социологии (принципы составления программы социологического исследования, технологии сбора и обработки первичной информации для анализа социальных явлений и процессов);

- знать основные элементы внутренней среды организации и направления их взаимодействия, знать способы и специфику взаимодействия организаций с внешним социально-экономическим окружением.

2. Уметь:

- уметь структурировать различные компоненты социального функционирования организаций, систематизировать виды организационных взаимодействий;

- уметь компетентно управлять своим поведением в организации и оказывать позитивное воздействие на коллег;

- уметь разрабатывать социологический инструментарий с целью мониторинга, диагностики социальных конфликтов и проблем в корпоративной среде;

- уметь использовать знания по социологии организаций для выявления проблем в организации, а также для принятия управленческих и иных решений;

- иметь навыки управления инновациями и управления рисками;

- уметь формализовывать организационные проблемы и предлагать адекватные методы для их социологической интерпретации.

- уметь применять на практике социологические методы, средства сбора, хранения, обработки первичной информации в различных видах профессиональной и социальной деятельности;

- уметь самостоятельно организовывать и проводить социологическое исследование;

- уметь использовать компьютерные технологии и специализированные программы для обработки социологической информации.

3. Владеть:

- владеть социологической терминологией, категориальным аппаратом социологии организаций;

- владеть методологией, методикой и техникой проведения социологического исследования;

- владеть навыками интерпретации и анализа полученных данных, навыками работы по статистической обработке результатов;

- владеть навыками подготовки аналитического отчета о результатах социологического исследования;

- владеть системными представлениями о современной организации и принципах социального управления;

- владеть культурой социологического мышления.

4. Структура и содержание дисциплины «Социология современных рынков» (Б1.В.ДВ.3.2):

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единиц, 72 часа.

№ п/ п	Раздел дисциплины	Семестр	Виды учебной работы (в часах)				Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации по разделам
			Ле к- ци и	Семинар (Практи- ческие занятия)	Лаборат орные работы	СРС	
1	Социология как полипарадигмальная наука об обществе	8		3	-	5	Разноуровневые задания, контрольная работа, эссе
2	Социология организаций как научная дисциплина: история становления	8		3	-	5	
3	Прикладная социология. Методология и методика социологических исследований.	8		3	-	5	
4	Организация как предмет социологического анализа: происхождение, развитие	8		3	-	5	
5	Классические теории организации и социальные основы управления	8		3	-	5	
6	Внутренняя структура организации	8		3	-	5	
7	Организационная культура. Роль коммуникации в управлении организацией.	8		3	-	5	
8	Организация и внешняя среда	8		3	-	5	
9	Организационные конфликты и организационные изменения	8		3	-	5	
Итого: 72 часа				27	-	45	
Форма аттестации							Зачет

5. Лекционных занятий учебным планом не предусмотрено

6. Содержание практических/семинарских занятий по дисциплине «Социология современных рынков» (Б1.В.ДВ.3.2):

№ п/ п	Раздел дисциплины	Часы	Тема практического занятия/семинара	Краткое содержание	Формируемые компетенции
1	Социология	3	Предпосылк	Проблемная область изучения социологии:	ОК-1

	как полипарадигмальная наука об обществе		и возникновения и история становления социологии	объект, предмет, цель. Функции социологии. Структура социологического знания. Уровни социологического знания. Микро- и макро-социология. Научный факт, социальный и социологический факт. Холизм в социологии. Периоды развития социологического знания. О. Конт как основоположник позитивной социологии. Позитивизм. Закон трех стадий. Социальная статика и динамика. Теоретическая и эмпирическая социология.	ОК-6 ПК-20
2	Социология организаций как научная дисциплина : история становления	3	Общие понятия, теории, методология СО	Социология организации в системе социологических и управленческих дисциплин. Становление социологии организаций как самостоятельной дисциплины. Связь дисциплины с другими науками. Объект и предмет СО. Функции СО. Основоположники СО. Основные этапы развития теории организаций. Развитие СО в России. Социология управления: объект, предмет, предпосылки становления, цель, методы.	ОК-1 ОК-6 ПК-20
3	<u>Прикладная</u> социология. Методология и методика социологических исследований.	3	Методы, атрибуты, инструменты прикладной социологии	Сущность прикладной социологии. Многообразие методов социологического исследования социальных фактов: качественные, количественные. Методы социологического познания: опрос, интервьюирование, наблюдение, эксперимент, анализ документов, контент-анализ, социометрия, фокус-группа и др. Виды и этапы социологического исследования. Программа социологического исследования: методологическая и методическая часть. Выборка и ее виды.	
4	Организация как предмет социологического анализа: происхождение, развитие	3	Организация как предмет социологического анализа	Организация как специфический вид социальных систем. Классификация организованных систем. Модели организаций, их свойства, функции, особенности функционирования. Основные подходы к изучению организаций. Системный, структурно-функциональный, ситуационный, синергетический и другие подходы. Сущность современных организаций. Жизненный цикл организации. Дисфункции в развитии организаций. Принципы функционирования организаций.	ОК-1 ОК-6 ПК-20
5	Классические теории организации и социальные	3	Классические теории организации и социальные	Возникновения научного подхода к организации. Теории управления. Школа научного управления. Классическая школа административного управления. Школа человеческих отношений. Организация как трудовой процесс (Ф.У. Тейлор).	ОК-1 ОК-6 ПК-20

	основы управления		основы управления	Организация как машина (А. Файоль, Л. Урвик, Л. Гьюлик). Модель организации по М. Веберу. Организация как социотехническая система. Интернационалистская модель организации. Естественная модель организации. Принципы построения организационных структур. Механистический, органический, корпоративный, индивидуалистический типы организационных структур. Сущность социального управления. Основные этапы управления в организации и их характеристики. Роль реакции организационной системы на управленческое воздействие. Функции управления в организации. Сущность бюрократии. Контроль в условиях организации. Стили руководства.	
6	Внутренняя структура организации	3	Внутренняя структура организации	Структурные компоненты организационной системы. Цели организаций и их значение. Дерево целей. Объект и субъект целеполагания. Социальная структура организации, ее параметры (сложность, централизация и др.). Дифференциация, интеграция в организации, их типы. Формальная и неформальная структура организации. Разнообразие конфигураций организаций. Виды формальных организационных структур. Линейные, функциональные, линейно-функциональные структуры: достоинства и недостатки. Сущность гибких структур. Матричные и свободные гибкие структуры. Проектные структуры. Сетевые организационные структуры. Организационные технологии, классификация (Жд. Будвард, Дж. Томпсон, Ч. Перроу). Коллектив в организации, структура. Работа с коллективом в организации. Комплексная оценка членов организации. Мотивация в организации.	ОК-1 ОК-6 ПК-20
7	Организационная культура. Роль коммуникации в управлении организацией.	3	Организационная культура. Роль коммуникации в управлении организацией.	Понятие, сущность и содержание культуры в организации (поведенческая культура, управленческая культура, ролевая культура и др.). Определение организационной культуры. Основные элементы организационной культуры. Виды корпоративной культуры. Демократическая и авторитарная организационная культура. Типологии организационной культуры в теориях Г. Хофштеде, Д. Боллинже, Т. Дейла, А. Кеннеди, Р. Акоффа, М. Бурке, С. Ханди, Ф. Крукхона, Ф. Штротбека и др.).	ОК-1 ОК-6 ПК-20

				Организационная культура личности. Роль руководителя в формировании ОК. Сравнение российской и западной ОК. Роль коммуникации в управлении организацией. Коммуникация в организации в теориях Ф. Тейлора, А. Файоля, Э. Мэйо, У. Мур. Системный подход к коммуникации в организациях (Дж. Миллер). Коммуникационные модели в обратной связи (Г. Лассуэл, К. Шеннон, У. Уивер, В. Шрам). Сетевой анализ коммуникационных сетей (А. Бавелас, Г. Литвитт, М. Шоу). Типология коммуникаций в организации. Горизонтальные и вертикальные каналы коммуникации в организации. Формальные и неформальные коммуникационные связи. Коммуникации организации во внутренней среде и с внешней средой. Межличностные коммуникации в организациях: способы коммуникативного взаимодействия. Влияние коммуникации на организационную культуру. Проблемы структурных коммуникаций. Социологический анализ коммуникаций в организации: социометрия.	
8	Организация и внешняя среда	3	Организация и внешняя среда	Организация и внешнее окружение. Структура внешнего окружения (ближний, рыночный, институциональный, фоновый уровни). Виды связей с внешней средой. Клиентская среда организации. Взаимодействие организации с макросоциальной средой. Понятие изоморфизм. Стратегии организации во внешних отношениях, виды. Теории Ф. Эмерти, Э. Триста, Р. Бламберга, П. Лоуренса и др. Значение внешней среды для организации в современных условиях. Факторы внешнего окружения, влияющие на функционирование организации.	ОК-1 ОК-6 ПК-20
9	Организационные конфликты и организационные изменения	3	Организационные конфликты и организационные изменения	Сущность конфликта в организации, особенности. Структура конфликта. Функции конфликта. Природа конфликтов. Классификация конфликтов в организации. Латентные конфликты. Стадии организационного конфликта. Разрешения конфликта и его последствия. Способы управления конфликтом в организации. Плюрализм подходов к конфликту в организации. Функциональная теория Боудина. Конфликт в теории Райта. Конфликт в социальной теории К. Маркса, Л. Козера. Организационный конфликт в	ОК-1 ОК-6 ПК-20

			теории Ч. Бернарда. Социологические и социально-психологические способы управления конфликтом. Социологические исследования организационных конфликтов. Организационные изменения: понятие, сущность. Поэтапная модель организационных изменений (К. Левин). Управление организационными изменениями Л. Грейнера. Необходимость организационных изменений. Подходы организации к изменениям внешней среды. Понятие инновация. Понятие диффузия. Механизм принятия и осуществления инноваций. Социальные основы инновации.	
	Итого: 27 часов		Зачет	

7. Содержание лабораторных занятий

Лабораторных занятий по учебному плану не предусмотрено.

8. Самостоятельная работа бакалавра по дисциплине «Социология современных рынков» (Б1.В.ДВ.3.1):

№ п/п	Темы, выносимые на самостоятельную работу	Часы	Форма СРС	Формируемые компетенции
1.	Социология как полипарадигмальная наука об обществе	4	Ситуационная задача 1. Множество конфликтных ситуаций удалось бы избежать, если бы оплата труда удовлетворяла как работодателя, так и работника. В бывшем СССР декларировался принцип справедливости и равенства заработной платы, поэтому уровень оплаты труда руководителей находился практически на уровне оплаты труда квалифицированного рабочего, а порой был ниже его. Психология работников на отечественных предприятиях в этом вопросе с началом рыночных преобразований мало изменилась. В 1992 г. в газете «Известия» опубликовано открытое письмо рабочих Горьковского автомобильного завода (ГАЗ), которые обвиняли руководителей предприятия в необоснованном получении высокой зарплаты (в 3 - 5 раз превышающей оплату труда рабочих). Следует отметить, что именно ГАЗ первым из автомобильных заводов в России сумел успешно адаптироваться к непростым рыночным условиям. В этом, конечно же, есть заслуга менеджеров завода. На предприятии выпускается пользующаяся спросом продукция, в странах ближнего зарубежья создаются совместные предприятия, где собираются автомобили с маркой ГАЗ. В странах с развитой рыночной экономикой картина обратная. Менеджерам (особенно высшего уровня) заработная	ОК-1 ОК-6 ПК-20

		плата может быть назначена в 10-30 раз больше по сравнению с рабочими. Примером может служить система оплаты труда на немецкой фирме «Гумбольд»: <table><tr><th>Должность</th><th>Месячная зарплата, тыс. марок</th></tr><tr><td>Председатель правления фирмы (менеджер)</td><td>58</td></tr><tr><td>Члены правления</td><td>42</td></tr><tr><td>Начальники отделов</td><td></td></tr><tr><td>Инженеры (со стажем работы)</td><td>17</td></tr><tr><td>Инженеры (после окончания вуза)</td><td>6 - 7</td></tr><tr><td>Рабочие</td><td>5</td></tr><tr><td></td><td>2-5</td></tr></table> Считается, что менеджеры (прежде всего высшего уровня) несут персональную ответственность за разработку стратегии фирмы на рынках, результаты производственной и финансово-экономической деятельности фирмы и т. п. <i>Вопросы:</i> 1. Какую модель оплаты труда (социалистическую или капиталистическую) вы разделяете? Объясните свой выбор. 2. Согласны ли вы с тем, что менеджер в силу характера выполняемых им функций организатора и управляющего, должен получать заработную плату существенно большую, чем его подчиненные? 3. Следует ли в России постепенно отказываться от «социалистического» принципа оплаты труда? Предложите варианты решения этой важной проблемы.	Должность	Месячная зарплата, тыс. марок	Председатель правления фирмы (менеджер)	58	Члены правления	42	Начальники отделов		Инженеры (со стажем работы)	17	Инженеры (после окончания вуза)	6 - 7	Рабочие	5		2-5	
Должность	Месячная зарплата, тыс. марок																		
Председатель правления фирмы (менеджер)	58																		
Члены правления	42																		
Начальники отделов																			
Инженеры (со стажем работы)	17																		
Инженеры (после окончания вуза)	6 - 7																		
Рабочие	5																		
	2-5																		
2.	[Практика]:	4 Ситуационная задача 2. Конфликты в коллективе могут стоить управляющему немалых нервов, фирме - убытков. Поэтому лучше, если руководителю удастся вовремя их распознавать и сделать соответствующие выводы. Признаки конфликтов, как правило, одни и те же: - дело, над которым работает коллектив, перестает быть общим. Каждый трудится сам по себе. Дружеская помощь оказывается «не в ходу»; - сотрудники перестают доверять друг другу, делиться рабочими и личными планами; - во время разговоров сотрудников большое внимание уделяется негативным фактам. Собеседник скорее выскажет замечание в адрес коллеги, чем тепло ответит о нем. Каждый из этих признаков - серьезный настораживающий сигнал, но уладить конфликт еще не поздно. Для этого придется чуть-чуть изменить принятый вами режим работы. Например, распределять задания не «тет-а-тет», а на общем собрании, ввести в практику открытый обмен мнениями, регулярное совместное подведение итогов. Иногда и руководитель, сам того не	ОК-1 ОК-6 ПК-20																

			замечая, может спровоцировать конфликт. Поэтому, прежде чем начинать действовать, проанализируйте собственное поведение. Помните: вам в качестве руководителя недопустимо: - скрывать какую-либо деловую информацию от своих подчиненных; - высказывать особое расположение кому-либо из сотрудников; - безропотно отдавать людей «на растерзание» вышестоящему начальству; • недооценивать профессионализм своих коллег. <i>Вопросы:</i> 1. Что должен делать руководитель для того, чтобы в коллективе не возникало конфликтных ситуаций? 2. Если уж конфликтная ситуация стала реальностью, то как ею управлять? 3. Каковы должны быть ваши действия как управляющего при разрешении конфликта?	
3.	[Практика]:	4	Аналитическое задание в табличной форме (найти соответствие: классик – теория – термин – период развития, век); раскрыть сущность каждой теории и написать определения приведенных понятий.	ОК-1 ОК-6 ПК-20
4.	[Практика]:	4	Выбрать организацию. Разработать «Программу формирования профиля должности» (объемом не менее 10 страниц) по следующей структуре: I. Общие положения Например: 1.1 «Программа профиля должности и адаптации, план введения в должность» для новых сотрудников предназначена для ... 1.2. Процедура адаптации и вхождения в должность направлена на обеспечение более быстрого вхождения в должность нового сотрудника, уменьшения количества возможных ошибок, связанных с включением в работу, формирования позитивного образа организации, уменьшения дискомфорта первых дней работы, а также на оценку уровня квалификации и потенциала сотрудника во время прохождения им испытательного срока. 1.3 Данную программу должны знать и использовать в своей работе. <i>Например:</i> руководитель организации; работники отдела персонала. II. Программа работы с сотрудником на период испытательного срока 2.1. Критерий прохождения испытательного срока. Например: - критерий эффективной работы – выполнение плана работы на период испытательного срока... - критерий эффективной адаптации - положительное заключение менеджера по персоналу; - результат социометрии. 2.2. Критерий эффективности работы определяется выполнением плана работы на испытательный срок, который составляет и контролирует его выполнение непосредственный руководитель... Составляется календарь встреч с непосредственным руководителем ... Цель встреч - координирование работы сотрудника... 2.3. Критерий эффективной адаптации определяется планом работы с менеджером по персоналу. Составляется календарь	ОК-1 ОК-6 ПК-20

		встреч... Цель встреч - ... 2.4. Социометрия – сотрудники, с которыми «новичок» работал и общался в период ИС анонимно оценивают его по предложенной схеме. Цель социометрии - ... После прохождения испытательного срока непосредственный руководитель заполняет лист Оценки работника после прохождения испытательного срока. Менеджер по персоналу проводит социометрию и предоставляет свое заключение вместе с результатом социометрии. <i>(Внимание! В задание входит разработка бланка социометрии и бланка оценки работника после испытательного срока).</i> III. План введения в должность. <i>Студенту необходимо составить план мероприятий, например:</i> 3.1. Собеседование с менеджером по персоналу 3.1.1. Вручение буклета, краткий комментарий к его содержанию: история компании: когда образована, учредители, основные акционеры, цели и перспективы развития компании 3.1.2. Положение компании в настоящее время: направления деятельности, с какими организациями взаимодействует, штат 2.1.1. Вручение фирменного сувенира организации (указание наименования) 3.1.3. Ознакомление со схемой структуры организации 3.1.4. Знакомство с порядками и традициями организации: - продолжительность рабочего дня - внешний вид - перерыв на обед - организация питания - регламентированные перерывы на чай/кофе и отдых - пользование телефоном в личных целях - политика компании в отношении сверхурочных работ - дни и порядок выплаты зарплаты 3.1.6. Знакомство с корпоративным сайтом организации: телефоны сотрудников, дни рождения. 3.2. Представление сотрудника. Знакомство сотрудника с руководителем структурного подразделения, в которое выходит на работу новый сотрудник, уточнение роли значения отдела в структуре и деятельности компании. 3.3. Представление непосредственному руководителю. 3.3.1. Знакомство сотрудника с руководителем отдела. 3.3.2. Круг задач, которые должен будет решать сотрудник. 3.3.3. Должностные обязанности (по инструкции). 3.3.4. Функции других сотрудников в отделе. 3.3.5. Порядок взаимодействия с руководителем (приемные часы, круг вопросов). 3.3.6. Принятые в отделе методы планирования, отчетности и контроля. 3.3.7. Представление наставника из числа опытных сотрудников отдела. 3.3.8. Порядок взаимодействия с другими отделами. 3.4. Знакомство с коллегами и рабочим местом 3.4.1. Взаимное представление сотрудников.	
--	--	--	--

			3.4.2. Уточнение расположения рабочего места и его технической оснащенности и комплектации. 3.5. Знакомство с сотрудниками других отделов, с которыми новый сотрудник будет взаимодействовать по роду своих обязанностей. 3.6. Оформление в отделе кадров. Оформление документов в отделе кадров в соответствии с Положением о приеме на работу в организацию, в обязательном порядке новый сотрудник подписывает документ о Неразглашении коммерческой тайны и конфиденциальной информации. 3.7. При успешном прохождении испытательного срока, непосредственный руководитель устно информирует сотрудника о продолжении трудовых отношений. Отдел персонала инициирует заполнение сотрудником Личного плана профессионального развития. (Студенту необходимо составить примерный «Личный план профессионального развития»). План служит основой для определения профессиональных и служебных интересов сотрудника, возможных путей мотивации, а также оценки достижений и потенциала специалиста во время аттестации.	
5.	[Практика]:	4	Ознакомиться с Требованиями по внедрению системы менеджмента качества ГОСТ Р ИСО 9001:2008 (http://www.ccin.ru/SDSert/GOST9001-2008.pdf), которые должны использоваться для внутреннего применения организациями в РФ. Проанализировать следующие разделы Требований о регламентации обязанностей, прав и ответственности: 6.2 п.1 и п.2 «Человеческие ресурсы», 5 «Руководство», 7.5 «Производство и обслуживание». На основании анализа данных пунктов составить список основных (минимальных) требований к менеджеру в области управления персоналом.	ОК-1 ОК-6 ПК-20
6.	[Практика]:	4	Выберите любую российскую организацию. На основе анализа документов с официального сайта (устава, положения, кодекса) опишите все мероприятия, факторы формирования системы должностных обязанностей персонала, которым данная организация уделяет достаточно внимания.	ОК-1 ОК-6 ПК-20
7.	[Практика]:	4	Кейс «Претендент на должность и профиль должности». Проинтерпретируйте профиль личности претендента на должность HR-менеджера, сравнив его со стандартными профилями к искомой должности. Дайте рекомендации для приема на работу. Разработайте правила управления карьерой (не менее 5). Выделите группы качеств, которые должны учитываться в организации при назначении человека на руководящую должность. Выделите показатели эффективности работы с кадровым резервом в организации.	ОК-1 ОК-6 ПК-20
8.	[Практика]:	4	Перечислите требования, предъявляемые при выдвижении на должность: профиль должности и модель компетенций руководителя высшего звена; среднего звена; менеджера по персоналу.	ОК-1 ОК-6 ПК-20
9.	[Практика]:	4	Японская система управления - одна из самых эффективных в мире. При этом главное ее достоинство - умение работать с людьми. Здесь используется механизм коллективной	ОК-1 ОК-6 ПК-

			ответственности за порученное дело. Именно так реализуется политика организации и управления производством и людьми на всемирно известной фирме «Сони». К основным ее направлениям относятся: • постановка целей и задач, которые понятны всем: и руководителям, и рабочим. Существует мнение, что это сплачивает персонал компании в коллектив единомышленников; • сознательный отказ от жестких планов и контроля за ходом их выполнения. Принято считать, что менеджер должен действовать по обстановке. В то же время механическая исполнительность, вполне терпимая при рутинных работах, может привести только к провалу дела; • антибюрократический стиль руководства. В организационной структуре компании при необходимости могут быть созданы на определенный период подразделения, обладающие практически полной административно-хозяйственной самостоятельностью; • поручение наиболее важных проектов новаторам. На взгляд администрации фирмы, именно одаренный сотрудник, который «горит на работе», может наиболее эффективно и быстро выполнить любое самое трудное задание; • право младшего по должности не соглашаться со старшим. Речь не идет о прямом неподчинении руководству. Этот принцип означает, что интересы дела имеют на фирме высший приоритет и ради них менеджеру следует поступаться не только личными амбициями, но порой и вековыми традициями уважения старших младшими; • воспитание у сотрудников чувства принадлежности к одной большой семье под названием «Сони». Для этого, как и на других японских предприятиях, существует эффективно работающая система пожизненного найма, организуются коллективные формы отдыха и др. <i>Вопросы:</i> 1. Сформулируйте ваше отношение к принципам управления фирмы «Сони». Что вам представляется заслуживающим внимания, с чем вы не согласны? 2. С учетом российской специфики можно ли использовать опыт управления фирмы «Сони» в практике работы российских компаний? 3. Какие трудности при работе с людьми могут возникнуть у российского управляющего и как вы рекомендовали бы их преодолевать?	20
10.	[Практика]:	3	Анализ показывает, что применительно к российской практике к типичным ошибкам в кадровой политике предприятия относят отсутствие: • процедуры ознакомления вновь принятого сотрудника с предприятием (работник с момента найма обычно ощущает себя оторванным от коллектива); • планирования карьеры, лишаящее работника	ОК-1 ОК-6 ПК-20

			перспектив; • должной информированности, в результате чего работник мало отождествляет себя с интересами фирмы; • чувства ответственности, «замораживающие» инициативу работника; • коммуникаций, позволяющих работнику высказывать свои претензии, соображения и получать удовлетворяющие его ответы; • продвижения по службе, что делает невыгодным для работника качественное проявление себя в труде. <i>Вопросы:</i> 1. Как вы полагаете, какие еще типичные ошибки и недоработки характерны для практики управления человеческими ресурсами применительно к сегодняшней России? 2. Какие нововведения в управлении персоналом могли бы внедрить вы, если бы были назначены менеджером по кадрам российской фирмы?	
11.	[Практика]:	3	Практика показывает, что наибольших успех в деятельности организации достигается за счет объединения усилий группы людей или коллективов при решении проблем. Если такая кооперация обеспечивает эффект мультипликации, то возникают дополнительные выгоды, которые невозможно получить поодиночке. Для этого необходимо выполнять определенные требования по вопросам кооперации: 1. Цель совместной работы должна быть ясна и понятна всем участникам. 2. Партнерам по возможности должны быть знакомы задачи друг друга. 3. При работе должны царить хорошее взаимопонимание и свободный обмен информацией. 4. Никто не должен настаивать на своем варианте решения. Надо быть готовым пойти на компромисс и изменить свое решение в пользу другого, обещающего успех для всех. 5. Необходимы правила игры, которых все должны придерживаться. 6. Сильные стороны партнеров важнее для совместного дела, чем их слабые стороны. Первые необходимо скомбинировать, вторые - нейтрализовать. 7. Вся информация должна поступать к координатору, чтобы можно было сразу же передать ее всем тем, кого от непосредственно касается. 8. Мешает кооперации тот, кто хочет добиться для себя выгоды за счет других участников. 9. Каждый отвечает за свой участок работы, за надежность и соблюдение сроков. 10. В случае той или иной удачи следует поощрять всех, имеющих отношение к данной работе. 11. Все должны быть ознакомлены с типовыми условиями совместной работы (бюджет, предписания, сроки и т. п.). 12. Если решения принимаются не совместно, они должны быть всем понятны и соответственно обоснованы.	ОК-1 ОК-6 ПК-20

			<i>Вопросы:</i> 1. Со всеми ли требованиями, обозначенными выше, вы согласны? Если с чем-то не согласны - аргументируйте. 2. Какие еще требования, предпосылки необходимы, чтобы конечный результат совместного труда был бы максимальным? 3. Какую менеджер должен провести организационную подготовку для совместной работы сотрудников, чтобы гарантировать успех?	
12.	[Практика]:	3	В практике управления известны два основных способа руководства людьми: через прямое использование власти или через отказ от нее. <i>Вопросы:</i> 1. Какой способ управления сотрудниками фирмы вы полагаете предпочтительным: приказывать или советоваться с подчиненными, как эффективнее решить ту или иную проблему? Поясните свой выбор. 2. В чем вы видите преимущества неформального управления по сравнению с директивным?	ОК-1 ОК-6 ПК-20
13.	Итого: 45 часов			

9. Использование рейтинговой системы оценки знаний

При оценке результатов деятельности студентов в рамках дисциплины «Социология современных рынков» (Б1.В.ДВ.3.2) используется рейтинговая система в соответствии с «Положением о балльно-рейтинговой системе оценки знаний студентов и обеспечения качества учебного процесса». Рейтинговая оценка формируется на основании текущего и промежуточного контроля. Максимальное и минимальное количество баллов по различным видам учебной работы описано в положении о рейтинговой системе.

При изучении дисциплины предусматривается контрольная работа, разноуровневые задания, эссе. За эти контрольные точки студент может получить минимальное и максимальное количество баллов (см. таблицу).

За работу в течение семестра студент может получить для зачета минимум 60 баллов и максимум – 100 баллов.

Оценочные средства	Кол-во	Min, баллов	Max, баллов
Контрольная работа	1	15	20
Разноуровневые задания	1	30	55
Эссе	1	15	25
Итого:		60	100

10. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся и итоговой аттестации разрабатываются согласно положению о Фондах оценочных средств, рассматриваются как составная часть рабочей программы и оформляются отдельным документом.

10. Информационно-методическое обеспечение дисциплины

10.1 Основная литература

При изучении дисциплины «Социология современных рынков» в качестве основных источников информации рекомендуется использовать следующую литературу:

Основные источники информации	Кол-во экз.
1. Барков, С.А. Социология организаций: учебник для академического бакалавриата / С.А. Барков, В.И. Зубков. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2017. – 414 с.	ЭБС «Юрайт» https://www.biblio-online.ru/ . – URL: https://www.biblio-online.ru/book/CC3C2C0A-5BC3-4C86-94D9-9324C822ADE4 . Доступ с любой точки Интернета после регистрации с IP-адресов КНИТУ
2. Тавокин, Е.П. Социология управления. Методы получения социальной информации : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / Е.П. Тавокин. – 4-е изд., испр. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2017. – 255 с.	ЭБС «Юрайт» https://www.biblio-online.ru/ . – URL: https://www.biblio-online.ru/book/FFCCBBDA-780B-4F98-ACF1-E279EBEECD8D . Доступ с любой точки Интернета после регистрации с IP-адресов КНИТУ
3. Николаев, А.А. Социология управления: учебник / А.А. Николаев. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 317 с.	ЭБС «Znanium.com» http://znanium.com/ . – URL: http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=760131 . Доступ с любой точки Интернета после регистрации с IP-адресов КНИТУ
4. Граждан, В.Д. Социология управления: учебник для бакалавров / В.Д. Граждан. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2017. – 607 с.	ЭБС «Юрайт» https://www.biblio-online.ru/ . – URL: https://www.biblio-online.ru/book/E67C8A47-0524-4C97-A4CF-1E598C24EFD6 . Доступ с любой точки Интернета после регистрации с IP-адресов КНИТУ
5. Тощенко, Ж.Т. Социология управления: учебник и практикум для академического бакалавриата / Ж.Т. Тощенко. – М.: Издательство Юрайт, 2017. – 303 с.	ЭБС «Юрайт» https://www.biblio-online.ru/ . – URL: https://www.biblio-online.ru/book/585E24A3-468C-455C-B1C1-C161631FE19E . Доступ с любой точки Интернета после регистрации с IP-адресов КНИТУ

10.2 Дополнительная литература

В качестве дополнительных источников информации рекомендуется использовать следующую литературу:

Дополнительные источники информации	Кол-во экз.
1. Социология управления: учебник для академического бакалавриата / В.И. Башмаков [и др.]; под ред. В.И. Башмакова, Р.В. Ленкова. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2017. – 409 с.	ЭБС «Юрайт» https://www.biblio-online.ru/ . – URL: https://www.biblio-online.ru/book/E724D142-4F08-4D35-AC30-864CA1FFE223 . Доступ с любой точки Интернета после регистрации с IP-адресов КНИТУ
2. Полушкина, Т.М. / Социология управления: учебник и практикум для академического бакалавриата / Т.М. Полушкина, Е.Г. Коваленко, О. Ю. Якимова; под ред. Т.М. Полушкиной. – М.: Издательство Юрайт, 2017. – 258 с.	ЭБС «Юрайт» https://www.biblio-online.ru/ . – URL: https://www.biblio-online.ru/book/0CE9E349-C702-43D7-AA05-5A910E772AEE . Доступ с любой точки Интернета после регистрации с IP-адресов КНИТУ

3. Удальцова М.В. Социология управления: Учебник / М. В. Удальцова – 2-е изд., доп. – М.: НИЦ ИНФРА-М, НГАЭиУ, 2016. – 150 с.	ЭБС «Znanium.com» http://znanium.com/ . – URL: http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=518913 . Доступ с любой точки Интернета после регистрации с IP
4. Социология управления: Учебный словарь / Р.В. Леньков, О.А. Колосова, О.А. Куликова, Е.В. Тихонова. – М.: Форум: НИЦ ИНФРА-М, 2014. – 136 с.	ЭБС «Znanium.com» http://znanium.com/ . – URL: http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=425026 . Доступ с любой точки Интернета после регистрации с IP
5. Инженерная психология и эргономика: учебник для академического бакалавриата / Е.А. Климов [и др.]; под ред. Е.А. Климова, О.Г. Носковой, Г.Н. Солнцевой. – М.: Издательство Юрайт, 2017. – 178 с.	ЭБС «Юрайт» https://www.biblio-online.ru/ . – URL: https://www.biblio-online.ru/book/A97E5556-E641-49B0-869E-871175455D44 . Доступ с любой точки Интернета после регистрации с IP-адресов КНИТУ

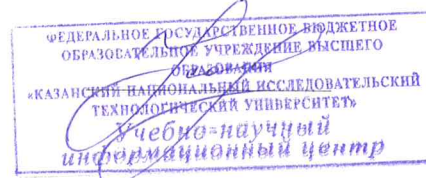
11.3 Электронные источники информации

При изучении дисциплины «Социология современных рынков» рекомендуется использование электронных источников информации:

1. ЭБС «Лань» (www.e.lanbook.com). Доступ с любой точки Интернет после регистрации с IP-адресов КНИТУ.
2. ЭБС «Знаниум» (www.znanium.com). Доступ с любой точки Интернет после регистрации с IP-адресов КНИТУ.
3. ЭБС «Юрайт» (www.biblio-online.ru). Доступ с любой точки Интернет после регистрации с IP-адресов КНИТУ.

Согласовано:

Зав.сектором ОКУФ



12. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

В качестве материально-технического обеспечения дисциплины использованы мультимедийные средства; наборы слайдов и кинофильмов; демонстрационные и раздаточные материалы.

При изучении дисциплины «Социология современных рынков» предусмотрено использование дополнительных средств визуализации информации. Список используемых средств: раздаточный материал, видео ролики из электронных информационных ресурсов и др.

13. Образовательные технологии

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, составляет 4 часа

В качестве образовательных технологий используются следующие виды лекционных занятий: проблемная лекция, лекция-диалог, лекция-визуализация, лекция-провокация (с запланированными ошибками), лекция «пресс-конференция» и др.

В качестве основных методов интерактивных занятий следует отметить: дискуссионные, сократические, игровые, кейсовые, тренинговые, проектные, моделирующие, портфолио и др. Метод кейс-технологий применяется как для решения учебных и профессиональных, так и исследовательских задач. Кроме того, студенты сами практикуются в составлении и определении кейсов.

Среди специфических форм интерактивной работы по данной дисциплине можно отметить вербальные и визуальные задания и кейсы. Они представляют собой вербальное описание проблемной ситуации или набора данных, по которому надо опознать объект или диагностировать ошибку.