

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Башкирский государственный педагогический университет им.М.
Акмуллы»

Антошкин В.Н.
Социология управления религиозной группой
Учебно-методический комплекс.

Рекомендуется для направления

033400 Теология

(квалификация (степень) «магистр»)

2013

МОДУЛЬ 1.

НОРМАТИВНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Руководство к изучаемому курсу

Предлагаемый учебно-методический комплекс содержит все материалы, необходимые для очной формы усвоения вузовского курса социология управления.

Студентам необходимо ознакомиться с тематически-календарным планом, чтобы иметь представление о курсе в целом и о лекционной и семинарской части его объема. После этого необходимо внимательно почитать содержание всех тем курса, по ходу отмечая знакомые и новые части материала. К программе необходимо будет возвращаться постоянно по мере усвоения каждой темы в отдельности для того, чтобы понять достаточно ли полно изучены все вопросы, входящие в данную тему. После ознакомления с программой необходимо изучить список рекомендуемой литературы. Попутно можно пометить и ту литературу, которая есть по отдельным темам. Знакомство с семинарскими разработками может быть предварительным или уже после ознакомления с темами первых трех лекций.

При изучении лекционного материала, подготовке к семинару необходимо вести записи всех непонятных вопросов для того, чтобы проконсультироваться с преподавателем непосредственно при встрече, по электронной почте, или по Интернету в зависимости от того, как предусмотрено учебной программой.

После усвоения каждой темы необходимо проверять свои знания по контрольным тестам и вопросам. В случае неудовлетворительных ответов на вопросы, необходимо поработать с компьютерным обучающим вариантом тестов по каждой теме. Если нет возможности пользоваться компьютерным вариантом, можно работать и с распечатанными вариантами тестов.

Контроль проделанной за семестр работы осуществляется в форме зачета и экзамена. Экзамен в обязательном порядке включает в себя весь объем пройденного курса. Зачеты и экзамены проводятся согласно расписанию занятий.

1. **Цель курса "Социология управления религиозной группой"** – сформировать личность современного специалиста, обладающего глубокими знаниями в этой области и способного эффективно их применять в своей профессиональной деятельности, способствовать интеграции полученных студентами знаний в области социологии, теории управления, социальной психологии, менеджмента, социологии, теологии, религиоведения.
2. Сформировать в процессе обучения следующие компетенции:

способностью приобретать и использовать в профессиональной деятельности углубленные знания в области гуманитарных наук (ОК-1);

способностью использовать углублённые профессиональные знания при разработке и осуществлении социально значимых проектов (ОК-3);

в области представительско-посреднической деятельности:

готовностью к организации и руководству работой координационных структур и осуществлению представительско-посреднических функций во всех областях профессиональной деятельности теолога (ПК-9);

готовностью организовывать работы в составе групп и по индивидуальным проектам, управлять коллективами в соответствии с видами профессиональной деятельности выпускника (ПК-10).

2. Задачи курса: усвоение студентами научных знаний в объеме учебной программы, формирование познавательной активности, гибкости в принятии решений, развитие коммуникативных и аналитических способностей.

3. Изучение курса социологии управления религиозной группой должно способствовать:

- познанию специфики социальных отношений в процессе управления, в том числе менеджмента (бизнес-управления) и администрирования (государственного управления);
- ознакомлению с методами социологического анализа управления;
- приобретение навыков организации совместной работы людей в рабочих группах;
- познанию информационно-коммуникативного обеспечения управленческих решений.

Требования к знаниям и умениям

В результате изучения курса студент должен знать:

- закономерности социальных отношений в процессах управления;
- специфику администрирования и менеджмента;
- основные характеристики управленческой деятельности;

- методы социологического анализа управления;
- основные социологические законы и их применение в практике управления.

Уметь:

- применять методы социологического исследования проблем управления;
- использовать методы социологического анализа деятельности религиозных групп, организаций, общества;
- обеспечить информационно-коммуникативную поддержку управленческих решений.

4. Формы контроля знаний – предусмотренные учебными планами: индивидуальный опрос, групповые отчеты на практических занятиях, реферативные выступления, тесты, контрольные работы, экзамен.

ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Вид учебной работы	Трудоемкость в часах	Семестр
		3
<i>Аудиторные занятия:</i>		36
Лекции (ЛК)		12
Практические занятия (ПЗ)		24
Лабораторные работы (ЛБ)		-
Контроль самостоятельной работы студента (КСР)		2
<i>Самостоятельная работа:</i>		34
<i>Промежуточная аттестация/форма контроля</i>	<i>Промежуточная аттестация по дисциплине – написание реферата</i> <i>Итоговый контроль по дисциплине – зачет</i>	
<i>ИТОГО:</i>		72

Содержание разделов дисциплины:

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1	Социология управления религиозной группой как отрасль социологической науки	Объект социологии управления. Предмет социологии управления. Основные задачи социологии управления. Основные функции социологии управления. Взаимоотношения социологии управления с другими разделами социологической науки. Методологические особенности социологического исследования. История развития социологической мысли в сфере управления, администрирования и менеджмента.

2	Социальные организации и социальные отношения	<p>Социальные общности: реальные и номинальные. Реальные общности: массовые и групповые. Целевые общности или организации. Общности по антропогенным и социальным признакам. Номинальные общности: классовые, профессиональные, демографические, этнические, конфессиональные. Религиозные общности и их специфика. Закрытые, полужакрытые и открытые общности. Большие, средние и малые общности. Организация и город как средние общности. Специфика управления в разных типах общностей. Конкретные виды социальных отношений. Межсоциальные и внутрисоциальные отношения. Переплетение разных видов отношений и их учет в практике управления. Социальная сфера как объект управления. Популярно-публицистическое и научное представление о социальной сфере. Влияние социальных отношений на экономические отношения. Смена объектов отношений и качество, производительность труда.</p>
3	Социальная политика и социальное управление	<p>Специфика современного российского государства. Содержание социальной политики. Роль государства, частных и общественных организаций. Социальная политика и социальная защита. Религиозная политика государства. Основные направления социальной политики государства. Социальное управление и социальная политика. Социальный состав населения. Социальная политика в рыночных и нерыночных обществах. Административная система. Социологическое обеспечение решения социальных проблем (политика, экономика, духовная культура, межнациональные проблемы, проблемы межконфессиональных отношений). Социальная дифференциация как процесс обновления социальной структуры. Интрасоциальная и экстрасоциальная дифференциация. Социальная поляризация и социальная интеграция. Социальная справедливость. Гарантии, привилегии и льготы. Социальное партнерство. Социальная база для социального партнерства. Социальное управление религиозной группой.</p>
4	Построение эффективных групп и команд	<p>Основные методы создания продуктивной рабочей среды. Роль рабочей программы. Построение рабочих групп и команд. Роль командной работы в организации. Отношения в рабочей группе. Подбор персонала. Оценка качества выполняемой работы и личных заслуг. Обучение персонала, сотрудников и руководителей. Профессиональные и коммерческие отношения. Сработанность и совместимость сотрудников и организаций. Совместимость в деловых и управленческих отношениях. Роль коммуникации и информации в создании продуктивной рабочей среды. Учет социально-</p>

		<p>типологических особенностей людей в формировании продуктивной рабочей среды. Социоанализ в управлении. Совместимость работников как благоприятные сочетание свойств работников. Эффективность совместной деятельности. Признаки совместимости. Признаки совместимости. Классификация совместимости: физическая, духовная, интеллектуальная. Измерение и критерии совместимости. Социальная совместимость и трудовой процесс. Социальная и интеллектуальная совместимость в деловом общении. Основные роли в группе: лидер, двигатель, генератор идей, эмоциональный зажигатель, эксперт, прогнозист, гармонизатор, доводчик. Элементарные типы и их совместимость в рабочей команде. Распределение функций в группе управленцев. Взаимодействие руководителей и подчиненных: учет типологических особенностей. Типы организаторской деятельности (А.В.Молодцов) и их влияние на групповую совместимость.</p>
5	Информационно-коммуникативные факторы в управлении религиозной группой.	<p>Взаимосвязь социальных и коммуникативных проблем. Коммуникация как средство управленческого воздействия на объект. Проблема управления коммуникацией. Переход с психологического уровня на социальный уровень управления. Способы и приемы совершенствования коммуникаций в организации. Социальное регулирование коммуникаций. Система управления коммуникацией: четыре этапа. Управленческая и коммуникативная практика в религиозной организации. Информационное обеспечение администрирования. Социальные факторы восприятия информации. Интеллектуальные факторы восприятия информации. Понимание как результат социальных коммуникаций. Информационные и энергетические факторы в управлении организацией. Специфика управления религиозной группой.</p>
6	Управленческое решение как вид социальной деятельности в религиозной организации	<p>Социальное действие, социальная деятельность и социальное поведение как понятия социологии управления. Факторы социального поведения: организм, личность, культура, социум. Религия как важная часть духовной культуры. Механизмы управления социальным поведением: природа, личностный смысл, социальные ожидания, культурные образы. Противоречия в социальном поведении личности. Сущность и содержание процесса управления. Управленческие ситуации и проблемы. Понятие управленческого решения. Требования к управленческому решению и его классификация.</p>
7	Организационная культура как фактор управления	<p>Организационная и корпоративная культура. Организационная культура и методика ее диагностики. Г. Хофштеде, Д. Боллинже: параметры оргкультуры. Индивидуализм и коллективизм. Дистанция власти. Маскулинизация и феминизация. Процессуальность и</p>

		<p>результатность (В. Гуленко). Западная и российская оргкультура. Коллективизм на Западе и в России. А.И. Пригожин: типы отношений в организации. Официальная деловая культура, неформальная культура. Динамика оргкультуры. Пути создания единой оргкультуры. Искажения ценностно-нормативной системы администрирования. Функции и дисфункции государственной службы. Функции и дисфункции бюрократии. Бюрократия и демократия. Восточная и западная бюрократия. Бюрократизм. Пути дебюрократизации общества и государственного аппарата. Самоорганизация и самоуправление. Место ценностей в мотивационном процессе. Ценностные ориентации. Ценности- цели (терминальные) и ценности-средства (инструментальные). Социотипы и ценностно-мировоззренческие группы. Инновационная группа. Внедренческая группа. Прагматически-рыночная группа. Стабилизаторская группа. Закон сменяемости групп в управленчески-трудовом процессе. Оргкультура в религиозной общности(организации) и её специфика.</p>
8	Социальные законы и социальное управление	<p>Специфика социальных законов. Универсальные законы. Закон разделения функций и специализации. Закон социального прогресса. Плюралистические законы. Научная диагностика решений на уровне макросоциума. Законы коммуникативного общества: общие и частные законы. Управление в социальных институтах. Социология семьи и брака. Семья как объект социологического анализа и управление. Социология политики. Социология религии. Управление социальной работой. Управление сервисом. Наука как объект управления. Общественное мнение как объект управления. Художественная культура как объект управления. Фактор совместимости в сфере политики. Фактор совместимости в сфере спорта. Фактор совместимости в сфере медицинской деятельности. Фактор совместимости в сфере научной деятельности. Совместимость в сфере искусства. Социальная жизнедеятельность: функции и факторы. Основные формы жизнедеятельности общества, управление в них. Специфика социального управления социальным институтом религии. Связь религии с другими социальными институтами.</p>
9	Факторы групповой динамики и управление	<p>Социальная группа и ее типы. Номинальные группы. Типологическая группа. Ассоциация. Организация. Первичные и вторичные группы. Большие и малые группы. Классификация малых групп. Малая группа как объект социологии управления. Религиозная группа как объект социологии управления.</p> <p>Факторы групповой динамики. Развитие личности в группе: фазы адаптации, индивидуализации, интеграции.</p>

		<p>Дезинтеграция и дезадаптация. Бюрократизация. Динамика группы. «Пионерская» фаза, фаза организации и консолидации, фаза интеграции и роста. Типы лидеров. Теория черт, ситуационная теория, синтетическая теория. Стили управления: К. Левин, Д. Мак-Грегор, Р. Лайкерт, Р. Блейк, Д. Моутон: «менеджерская решетка». Типы лидеров по В. Гуленко. Технология транактного анализа (Э.Берн) и её применение в управлении динамикой отношений в группе. Технология эниостиля и групповая динамика (А.Л.Панченко). Групповая динамика в религиозной организации.</p>
10	Система управления кадрами	<p>Понятие персонала. Структура кадров. Описание персонала: среднесписочная численность, оборот рабочей силы, текучесть. Личность как субъект и объект управления. Социальная типология и социальное моделирование личности. Социально – статусная типология. Базовые, периферийные, маргинальные и референтные типы. Система управление кадрами: вход, процесс, выход. Управление персоналом. Кадровые службы. Консультирование по вопросам кадровой политики. Социодиагностика личности как метод кадровой политики. Элементарные типы личности и их проявления в деловых отношениях. Признаки типов на различных коммуникативных дистанциях. Характеристики деловых качеств социотипов. Учет типологических качеств сотрудников в деловой сфере. Мотивы как внутренние побуждения стимулы как внешние побуждения к труду. Мотивация и содержание труда. Мотивация как средство самоконтроля работника. Внешний контроль и простые виды труда. Социальные резервы труда.</p> <p>Концепция мотивации деятельности и практика управления. Иерархическая система потребностей А. Маслоу. Модель В. Портера- Э. Лоулера. Содержательные и процессуальные теории мотивации. Потребности и вознаграждения. Двухфакторная теория Герцберга. Теория ожиданий. Теория справедливости. Мотивация и компенсация. Личные потребности и интересы. Ценности и ценностные ориентации. Структура мотивов (установок/ трудового поведения). Структура мотивационного ядра. Место мотива материального обеспечения и оплаты труда. Стимулы к деятельности и группы мотивации (В.В.Гуленко). Стимульные группы: престиж, благосостояние, уникальность, самодостаточность. Специфика подбора кадров в религиозной группе.</p>
11	Администрирование в системе	<p>Роль и место администрирования в системе самоорганизации общества. Социальное целеполагание и его типология. Социокультурные основания</p>

	самоорганизации общества. Институт государственной гражданской службы.	функционирования государственной службы. Административная система и менеджмент. Администрирование как вид профессиональной деятельности менеджера. Институт государственной службы. Становление института профессиональной госслужбы в РФ. Функционирование института госслужбы. Социальные ресурсы административной реформы. Стратегия административной реформы. Структуры и механизм администрирования и алгоритм их оптимизации. Клиентоориентированная модель государственной организации. Программа реформирования государственной службы: цели и задачи. Институт государственной службы и религиозные институты государства.
12	Методы социологических исследований системы управления: система социальных показателей и индикаторов	Программа социологического исследования. Метод изучения документов. Метод наблюдения. Метод опроса. Метод эксперимента. Обработка и анализ социологической информации. Социологические методы диагностического исследования. Методологические и методические особенности исследования. Социальные процессы и социальное развитие. Система социальных показателей и индикаторов. Социальные цели и социальные показатели. Социальная деятельность и социальные показатели. Исходные показатели и индикаторы развития социальных процессов. Социологический анализ уровня жизни населения. Социальная сфера как структурная целостность. Система социальных индикаторов качества жизни.
13	Типологический анализ как метод адекватного управления организацией	Социологическое изучение организации. Типы организации. Функции и факторы деятельности трудовой организации. Специфика религиозной организации и религиозных групп. Формальные отношения в организации. Функции неформальной структуры. Влияние неформальных отношений на эффективность трудовой деятельности. Бюрократизм в деятельности организации. Понятие социально-адекватного управления. Типологический анализ как инструмент познания эффективности организации. Дихотомический подход как способ классификации. Типология, тип и модель. Организация как энерго-информационная система. Открытая система. Информация как основной инструмент управления. Типологический анализ как метод определения адекватного управления. Типы организации по отношению к работе: механический и органический тип. Типы организаций по отношению к личности: корпоративная и индивидуалистическая организация. Типология организаций (А.А. Овчаров). Основные параметры деятельности организаций: нормативность, дифференциальность, целостность. Иерархическая, консолидирующая, конкурирующая,

	индивидуалистическая организации. Типологический анализ религиозной организации.
--	--

Разделы дисциплины и виды учебных занятий:

№	Наименование раздела дисциплины	Распределение трудоемкости (в часах) по видам учебных занятий				
		ЛК	ПЗ	ЛБ	СРС	Всего
1	Социология управления религиозной группой как отрасль социологической науки.	2			3	5
2	Социальные организации, социальные отношения и институт религии		2		3	5
3	Социальная политика и социальное управление.	2			3	5
4	Построение эффективных групп и команд.				3	3
5	Информационно-коммуникативные факторы в управлении.		4		3	7
6	Управленческое решение как вид социальной деятельности.		2		3	5
7	Организационная культура как фактор управления.		4		3	7
8	Социальные законы и социальное управление.	4	4		3	11
9	Факторы групповой динамики и управление.		2		3	5
10	Система управления кадрами		2		3	5
11	Администрирование в системе самоорганизации общества. Институт государственной гражданской службы.		2		3	5
1	Методы социологических		2		6	8

2	исследований системы управления: система социальных показателей и индикаторов.					
1 3	Типологический анализ как метод адекватного управления организацией	4	2		3	9

Междисциплинарные связи дисциплины:

№	Наименование обеспечиваемых (последующих/предыдущих) дисциплин	№№ разделов дисциплины, необходимых для изучения обеспечиваемых (последующих/предыдущих) дисциплин				
		1	2	3	4	5
1.	История отечественного зарубежного религиоведения	+	+	+	+	+
2.	Религия и политика	+	+	+	+	+
3.	История религиозной философии.	+	+	+	+	+

Требования к самостоятельной работе магистрантов.

Примерная тематика рефератов и докладов

1. Основные этапы развития социологии управления и религия
2. Особенности развития социологии управления в России
3. Основатель теории современного менеджмента Ф.У. Тейлор
4. Секрет успеха Г. Форда
5. Классический менеджмент А. Файоля
6. Теория элит В. Парето в современном менеджменте
7. Доктрина «человеческого отношения» Э.Мейо
8. Человек как объект и субъект социологии управления
9. Школы социального менеджмента
10. Школа «поведенческих наук» Д. Макгрегора и А. Маслоу
11. Становление и развитие управленческой культуры
12. Информационные технологии в социологии управления
13. Виды и подвиды социальных систем управления
14. Самоорганизация социальных систем
15. Образ жизни человека и управленческое влияние на него
16. Трудовой коллектив как предмет социального управления
17. Социальное управление в СССР и в современной России
18. Современные методы социального менеджмента
19. Самоуправление как высшая ступень управления
20. Современные теории социального предвидения
21. Особенности социальных прогнозов в современной России
22. Сравнительный анализ теорий социального управления в СССР (России) и за рубежом
23. Основные принципы социального программирования
24. Специфика эксперимента в социальных системах
25. Сравнительные теории социальных технологий
26. Переговоры как средства взаимодействия
27. Принятие решения
28. Организация переговоров
29. Подготовка и ведение переговоров
30. Структура переговорного процесса
31. Этапы переговоров
32. Тактика ведения переговоров
33. Роль коммуникации в переговорах
34. Специфика управления религиозной группой.
35. Социология религии как отрасль социологической науки.

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИМЕРНЫХ КОНТРОЛЬНЫХ ВОПРОСОВ И ЗАДАНИЙ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

1. Покажите различие между объектом и предметом социологии управления религиозной группой на примере общественных явлений, связанных с вашей будущей профессиональной деятельностью.
2. Раскройте функции социологии управления на примере исследования различных экономических, политических, духовных, религиозных процессов, происходящих в современном российском обществе, связанных с вашей будущей профессиональной деятельностью.
3. У науки управления и социологии управления объект исследования один и тот же, а предметы разные. Каково отличие предмета социологии управления?
4. Какие информационно-компьютерные технологии используются в системе администрирования?
5. Каково предназначение службы связи с общественностью в системе администрирования и в религиозных организациях.
6. Покажите на примерах из личного и социального опыта взаимосвязь социальной сферы с другими сферами.
7. Существует ли в современном российском обществе диалог между различными социальными группами?
8. Назовите ментальные особенности россиян, препятствующие становлению в стране современной системы администрирования.
9. Каковы причины того, что социальная дифференциация общества может приобрести характер социальной интеграции или поляризации?
10. Нарисуйте «дерево социологии управления», ветви которого представляют основные направления эволюции управленческой мысли.
11. Положительные социальные изменения происходят до социального конфликта или после него?
12. Каковы особенности современной бюрократии? Укажите основные признаки этой социальной общности.
13. Чем руководство отличается от лидерства?
14. Что такое команда, чем она отличается от группы?
15. Совместимость, сработанность и симпатии в рабочей команде: соотношение понятий.
16. Надо ли государственной организации создавать у себя предпринимательский дух культуры?
17. Как вы понимаете клиентоориентированную модель государственной организации?
18. Какие технологии повышения межрелигиозной толерантности вы можете предложить?

Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

Основная литература:

1. Волков, Ю. Г.

Социология [Текст] : [учеб. для студентов вузов] / Юрий Григорьевич ; Ю. Г. Волков ; под общ. ред. В. И. Добренькова. - Изд. 4-е. - Ростов н/Д. : Феникс, 2008. - 571 с. - (Высшее образование). - Библиогр. к концу разд. - ISBN 978-5-222-12500-7 : 200.00.

2. **Глотов, М. Б.**

Общая социология [Текст] : учеб. пособие для студентов вузов / Михаил Борисович ; М. Б. Глотов. - М. : Академия, 2010. - 400 с. - (Высшее профессиональное образование. Социология). - Библиогр.: с. 382-390. - ISBN 978-5-7695-6681-3 : 379.50.

3. **Граждан, В. Д.**

Социология управления : Учеб. пособие для студентов вузов / Валерий Дмитриевич. - 2-е изд., перераб. - М : КНОРУС, 2009. - 512 с. - ISBN 978-5-390-00430-2 : 215.00.

4. **Исаев, Б. А.**

Социология [Текст] : [учеб. пособие для студентов вузов] / Борис Акимович ; Б. А. Исаев. - СПб. : Питер, 2010. - 224 с. : ил. - (Краткий курс). - ISBN 978-5-91180-056-7 : 113.00.

5. **Кравченко, А. И.**

Социология [Текст] : учеб. для вузов / Альберт Иванович ; А. И. Кравченко. - [13-е изд.]. - М. : Академический Проект, 2010. - 512 с. : ил. - (Gaudeamus). - Библиогр.: с. 492-502. - ISBN 978-5-8291-1179-3 : 170.00.

6. **Кравченко, А. И.**

Социология [Текст] : учебник / Альберт Иванович ; А. И. Кравченко ; МГУ им. М. В. Ломоносова. - М. : Проспект, 2008. - 536 с. : ил. - Библиогр.: с. 524-531. - ISBN 978-5-482-01749-4 : 160.00.

Социология [Текст] : учеб. / СПб. гос. ун-т, Фак. социологии ; под ред. Н. Г. Скворцова. - Изд. 2-е ; перераб. и доп. - М. : Проспект, 2009. - 352 с. - ISBN 978-5-392-00555-0 : 155.0

Дополнительная литература:

1. Антошкин В.Н. Модернизация общества: законы и технологии прогресса- LAP LAMBERT Германия-2012.
2. Антошкин В.Н. Социальная и духовная динамика общества- Уфа, 2011.
3. Антошкин В.Н. Развитие российского общества: социальные законы и социальная модернизация-Уфа, 2007 (70)
4. 2. Антошкин В.Н., Муфтиев Г.Г. Информационно-коммуникативные технологии управления- Москва, 2004 (1)
5. Антошкин В.Н. Коммуникативная деятельность в социальной работе- Уфа, 2003 (12)
6. Бабосов Е.М. Социология управления. Учеб. Пос. для студ. Вузов. Минск, 2001
7. Кравченко А.И. Социология. Учебник.- М. 2010.
8. Курс лекций по социологии/. Под ред. М.М. Садриева- Уфа, 2002(11)
9. Мегедь В.В., Овчаров А.А. Характеры и отношения- М., 2002
10. Соционика и социоанализ/ Отв. Ред. В.Н. Антошкин-Уфа, 2003(10)
11. Социология: Учеб. для вузов/ Под ред. В.Н. Лавриненко- М., 2007 (50)
12. Антонов В.Н. Совместимость на рабочем месте, в деловых и управленческих отношениях –Уфа, 1997
13. Галкина Т.П. Социология управления: от группы к команде- М., 2001
14. Гуленко В.В. Менеджмент слаженной команды. Соционика для руководителя- М., 2003.
15. Зинченко Г.П. Социология управления.- Ростов-на-Дону, 2004.

16. Осадчая Г.И. Социология социальной сферы. Учеб. пособие для высшей школы-М., 2003.
17. Удальцова М.В. Социология управления - Новосибирск, 1998.
18. Социальное управление: Словарь-справочник (А.Н. Аверин и др./-М., 1994

Методические рекомендации по изучению дисциплины:

Предлагаемый учебно-методический комплекс представляет собой последовательное изложение основ необходимой дисциплины для будущих магистров (и для общества в целом) – Социология управления религиозной группой. Учебно-методический комплекс составлен в соответствии с федеральным государственным стандартом третьего поколения по направлению «Теология»

Курс «Социология управления религиозной группой» направлен на раскрытие понимания современных особенностей взаимодействия государства, общества и бизнеса . Особое внимание при изучении данного курса следует уделить вопросу методологии и методике научного исследования социально-управленческих проблем в сферах администрирования и менеджмента. Данный курс способствует выработке у будущих магистров аналитических навыков, приобретению навыков социологического анализа процессов администрирования и менеджмента, умения организовать совместную работу людей в рабочих группах, в том числе и в религиозной группе.

Основная цель дисциплины – сформировать у будущих специалистов в области теологии целостного представления об управлении как социальном институте, его роли в обществе и взаимодействии с другими социальными институтами и институтом религии.

Организация изучения данного курса включает в себя:

- проведение лекционных занятий, целью которых является рассмотрение основных моментов становления социологии управления как системы знаний, структуры научного исследования, методологии научного исследования, методике социологического исследования управления как социального института. .

- проведение практических (семинарских) занятий. Практические занятия будущих специалистов в области теологии следует проводить в форме круглых столов, коллоквиумов, конференций, которые способствуют развитию умений и навыков, приобретенных на лекциях.

Для проведения лекций и семинаров требуются аудитории, оснащенные техническими средствами сопровождения: компьютер (ноутбук), проектор.

Требования к промежуточной аттестации по дисциплине. Промежуточной аттестацией является написание реферата по одной из выбранных тем (темы ранее приведены в УМК).

МОДУЛЬ 2.

Модуль 2
Методические материалы

Календарно-тематический план занятий по дисциплине «Социология управления религиозной группой».

Наименование учебной недели	Тема занятия	Количество часов	Наименование занятия (лк/пз)
1 неделя	Социология управления религиозной группой как отрасль социологической науки.	2 часа	лекционное занятие
2 неделя	Социальные организации и социальные отношения	4 часа	лекционное занятие
3 неделя	Социальная политика и социальное управление.	4 часа	лекционное занятие
4 неделя	Построение эффективных групп и команд.	2 часа	лекционное занятие
5 неделя	Информационно-коммуникативные факторы в управлении.	2 часа	практическое занятие
6 неделя	Управленческое решение как вид социальной деятельности.	2 часа	практическое занятие
7 неделя	Организационная культура как фактор управления.	4 часа	практическое занятие
8 неделя	Социальные законы и социальное управление.	2 часа	практическое занятие
9 неделя	Факторы групповой динамики и	4 часа	практическое занятие

	управление.		
10 неделя	Система управления кадрами	4 часа	практическое занятие
11 неделя	Администрирование в системе самоорганизации общества. Институт государственной гражданской службы и религия.	4 часа	практическое занятие
12 неделя	Методы социологических исследований системы управления: система социальных показателей и индикаторов	2 часа	практическое занятие
14 неделя	Зачет по дисциплине		

План-конспект лекций по дисциплине «Социология управления».

Лекция 1. Социология управления религиозной группой как отрасль социологической науки»

Объект социологии управления. Предмет социологии управления. Основные задачи социологии управления. Основные функции социологии управления. Взаимоотношения социологии управления с другими разделами социологической науки. Социология управления и социология религии. Методологические особенности социологического исследования. История развития социологической мысли. Понятие социально-адекватного управления. Типологический анализ как инструмент познания эффективности организации. Дихотомический подход как способ классификации. Типология, тип и модель. Организация как энерго-информационная система. Открытая система. Информация как основной инструмент управления. Типологический анализ как метод определения адекватного управления.

Первой и исходной для всех остальных функций социологии управления является **познавательно-информационная**. Социология является средством самопознания общества.

Например, лишь благодаря опросам общество узнает, каково общественное мнение по тому или иному вопросу. Социология поставляет обществу информацию о

состоянии и динамике социальных отношений, способствует более глубокому осмыслению людьми сути социальных проблем и пониманию путей их решения. В идеале социология должна быть простым зеркалом, отражающим социальные процессы таковыми, какие они есть на самом деле. В связи с этим острой проблемой социологической науки является приоритет профессиональной этики и стремления к истине над идеологическими соображениями.

Каждый из нас, не изучая социологию, в какой-то степени является социологом. Мы наблюдаем, как наше общество на наших глазах делится на новые слои. Мы также видим процессы, происходящие в национальных отношениях. Мы также объясняем для себя и другим причины обострения криминальной ситуации в стране. Однако мы являемся при этом социологами на житейском, обывательском уровне. Мы очень часто делаем непосредственные выводы из того, что сами каждый день наблюдаем. Всегда ли верны подобные выводы? Наверное, нет. Нельзя делать вывод об орбите Земли, непосредственно наблюдая за видимым нам движением Солнца. То же относится и к общественным явлениям.

Суть познавательной функции социологии заключается в том, что она, вооруженная методологией, методами и техникой исследования, на **профессиональном, научно-специализированном** уровне познает те социальные закономерности, тенденции, связи, постижение которых недоступно для непрофессионального, обыденного сознания. Как астроном пользуется телескопом, знает математические способы обработки информации, применяет моделирование и другие методы, так и социолог обладает своими профессиональными способами, технологией и инструментарием социального познания.

Для чего нужны знания о социальных закономерностях и тенденциях? Разумеется, не только ради удовлетворения собственного любопытства. Они нужны для того, чтобы мы могли воздействовать на социальные явления так, чтобы избежать больших социальных потерь, бедствий, потрясений, чтобы вовремя исправить допущенные ошибки, чтобы использовать накопленные знания в будущем при решении аналогичных социальных проблем. Это - **критическая** функция социологии.

Любые решения и мероприятия – экологические, технологические, экономические, политические и другие – должны, если они касаются интересов общества в целом, тех или иных групп и слоев, подвергаться социологической экспертизе. Такая экспертиза исходит из оценки социальной целесообразности и социальной эффективности решений и мероприятий. Многие благие начинания, смелые нововведения терпели крах по причине того, что они не учитывали интересы, потребности, способности тех или иных социальных групп. Более того, они приносили немало страданий и бедствий. Экономическая или политическая целесообразность не всегда тождественна социальной целесообразности. То, что экономически кажется выгодным, оказывается неэффективным в социальном плане (в конечном счете, и экономически неэффективным). Например, политика резкого сокращения количества вузов может привести к утрате социальной базы современного общества - интеллектуалов, а также к росту молодежной безработицы и преступности. Финансовая стабилизация ради самой экономики оказывается неэффективной, если не учитывать интересы креативного класса и других социальных групп.

Третьей функцией социологии, вытекающей из информационной и критической, является **прогностическая**. Знание того, в чем суть и причины тех или иных социальных изменений, позволяет с определенной долей вероятности **ПРЕДВИДЕТЬ** направленность и характер этих изменений в ближайшей или отдаленной перспективе.

Например, какова наибольшая вероятность становления социальной стратификации общества при сегодняшних изменениях отношений собственности, налоговой системы, инвестиционной политики, системы профессиональной подготовки и образования. К каким социальным последствиям в будущем приведет недостаточное финансирование науки. Какой социальный эффект мы получим от проникновения религии в систему образования. Как сложится лет через 10 судьба нынешнего молодого поколения, значительная часть которого не сможет найти работу священника или богослова.. Все эти и другие вопросы нельзя отнести к праздным. Мы должны сегодня попытаться влиять на завтрашний день, сводя к минимуму отрицательные тенденции и способствуя утверждению положительных тенденций. Сегодня, когда социальные изменения приобретают динамический характер, значение прогностической функции социологии многократно возрастает. Это объясняется принципиальным отличием научного предвидения от обыденного предсказания. Предсказания строятся на констатации в общественном сознании повторяющихся явлений, достаточно частого совпадения двух или нескольких фактов. Предсказания могут быть достаточно точными при условии, если изменения носят циклический (по замкнутому кругу) характер. Такие изменения были характерны лишь для традиционного общества. Сегодня, когда изменения носят в значительной степени динамический (по разорванному кругу) характер, необходимо понять более глубинные, внутренние связи и отношения. Для этого требуются научные методы познания - моделирование, формализация, типизация и другие. На познании СУЩНОСТИ социальных явлений и социальных ЗАКОНОВ строится научное предвидение.

Следует отметить, что социальные прогнозы (так же как экономические и политические) имеют силу обратного действия. Подобно инфляционному ожиданию, социальные прогнозы вызывают различные социальные ожидания (ожидания каких-либо социальных процессов, воспринимаемых как желательные или нежелательные). Эти ожидания, в свою очередь, в значительной степени влияют на общественное мнение и социальное поведение людей.

Прикладная (практическая) функция социологии реализуется в качестве использования социологического знания при решении различных задач, связанных с интересами общества, социальных групп и личности. Социологические знания применяются в социальной политике и социальном управлении на уровне общества, региона, города, предприятия. Управление социальными процессами осуществляется в форме социального планирования, составления социальных программ, социальных проектов.

Идеологическая функция социологии остаётся одной из заметных для общественного сознания функций. Работы тех социологов, которые стремятся быть объективными и беспристрастными, испытывают, тем не менее, на себе и общественные настроения, и интересы тех или других социальных или религиозных групп. Поэтому подходы социологов к тем или иным вопросам в какой-то степени идеологичны, т.е. находятся под влиянием интересов различных социальных групп или активно формируют мировоззрение различных социальных групп и общества в целом. Идеологии бывают разными – прогрессивными и регрессивными. Можно обозначить шкалу из двух полюсов: идеология и объективная наука. Чем больше крен в сторону идеологии, тем меньше объективных выводов. Идеологизированность науки превращает её в служанку отдельных групп, а интересы большинства других групп и человечества в целом - терпят ущерб.

Среди актуальных проблем социологической науки назовём следующие:

- социологическая экспертиза решения социальных проблем групп и личности;

- социологическая экспертиза экономической реформы и сбалансированности расходов бюджета;
- социологическое обеспечение становления гражданского общества и социального правового государства;
- социологическое обеспечение религиозной деятельности и гармонизации межконфессиональных отношений в России;
- социологическое обеспечение гармонизации национальных отношений;
- социологическая экспертиза формирования новой духовности общества.

Лекция 2. Социальные организации и социальные отношения

Социальные общности: реальные и номинальные. Реальные общности: массовые и групповые. Специфика религиозной группы. Целевые общности или организации. Общности по антропогенным и социальным признакам. Номинальные общности: классовые, профессиональные, демографические, этнические, конфессиональные. Закрытые, полузакрытые и открытые общности. Большие, средние и малые общности. Организация и город как средние общности. Специфика управления в разных типах общностей. Конкретные виды социальных отношений. Межсоциальные и внутрисоциальные отношения. Переплетение разных видов отношений и их учет в практике управления. Социальная сфера как объект управления. Популярно-публицистическое и научное представление о социальной сфере. Влияние социальных отношений на экономические отношения. Смена объектов отношений и качество, производительность труда.

В становлении понятия «организация» можно проследить следующую этимологическую линию: орган – органическое целое – организм – органичное целое – организованная система. Организацию следует рассматривать как единство взаимосвязанных и согласованно функционирующих органов (элементов). Термин организация нередко отождествляется с такими терминами как «учреждение», «предприятие», «социальный институт», «социальная система». Общее в них - взаимосвязь, целостность и единство органов (элементов).

Организация – большое объединение людей, основанное на безличных связях ее членов ради достижения определенных целей. Организации имеют задачи, определенные ценности и взгляды, а также учреждения для реализации своих целей. Организация – это союз людей, стремящихся к реализации цели организованным способом.

Организация является основным типом вторичной группы. В широком смысле это понятие означает все социальные объединения на всех уровнях структуры общества: на макро-, среднем и микроуровне. Это способ упорядоченной взаимосвязи в пределах системы различных групп. Можно выделить три аспекта: 1) организация как свойство определенного объекта, характеризующее его упорядоченность. 2) предметный аспект (как условное название некоторого объединения людей или социального института); 3) функциональный (как процесс организации, упорядочения объекта). Понятие организация, употребляемое в предметном значении, обозначает те организационные системы, изучение которых входит в предмет социологии организаций.

Используя понятие «организация» в функциональном значении, социология организаций включает в свой предмет один из разделов социологии управления, однако, не дублируя, а дополняя и углубляя его.

Лекция 3. Социальная политика и социальное управление

Специфика современного российского государства. Содержание социальной политики. Роль государства, частных и общественных организаций. Социальная политика и социальная защита. Основные направления социальной политики государства. Социальное управление и социальная политика. Социальный состав населения. Социальная политика в рыночных и нерыночных обществах. Административная система. Социологическое обеспечение решения социальных проблем (политика, экономика, духовная культура, межнациональные проблемы). Социальная дифференциация как процесс обновления социальной структуры. Интрасоциальная и экстрасоциальная дифференциация. Социальная поляризация и социальная интеграция. Социальная справедливость. Гарантии, привилегии и льготы. Социальное партнерство. Социальная база для социального партнерства.

Социальная дифференциация — это процесс обновления социальной структуры общества в результате социальных перемещений, характеризующийся возникновением новых социальных общностей и слоев, и исчезновением утративших свои социальные функции других социальных общностей и слоев.

В зависимости от того, какая мобильность интра - или экстра социальная является источником социальной дифференциации, последняя может существовать соответственно в двух разновидностях. **Интрасоциальная дифференциация** характеризуется делением какой-либо общности или слоя и образованием внутри них новых общностей или слоев.

Например, в традиционном обществе отсутствует какое-либо четкое деление на поколения (генерации). Дети постепенно начинают выполнять многие функции взрослых. Приобретая в полной мере работоспособность, они превращаются во взрослых. Утратившие работоспособность люди превращаются в стариков. Соответственно не вырабатываются культурные различия между поколениями. Одни и те же нормы и ценности, символы и ритуалы регулируют поведение всех, независимо от возраста. Становление индустриального общества сопровождается делением общества на поколения. Значительная часть детей (особенно в городах) отрываются от общественного производства, большая часть времени у них уходит на образование и общение со сверстниками. Формируется новое поколение, занимающее место между детьми и взрослыми, - молодежь. В отличие от традиционного общества, в индустриальном обществе требуется особое, переходное время, в течение которого происходит получение общего и профессионального образования, квалификации и приобретение устойчивого социального (прежде всего, профессионального) статуса. При этом, чем сложнее получение профессии и адаптация к ней, тем большее время занимает этот процесс. Жизнь молодого поколения увеличивается с начала XX века с 2-3-х лет до 10 лет и более в конце века. Поколение взрослых также делится на два: среднее и пожилое поколения. Среднее поколение обладает максимальной работоспособностью, пожилое поколение, постепенно утрачивая работоспособность, тем не менее, обладает высокой квалификацией, опытом, связями, и, как правило, и целом обладает более высоким социальным статусом. В развитых странах к пожилым можно отнести людей старше 70 лет, в бедных странах люди раньше социально

стареют. Утратив работоспособность и соответственно самостоятельно, без помощи общества или других социальных групп, обеспечить свою жизнь, пожилые люди превращаются в стариков. Таким образом, в индустриальном обществе в результате интрасоциальной мобильности формируются пять поколений.

В результате **экстрасоциальной дифференциации** формируются совершенно новые общности и слои, представители которых приобретают новый социальный статус, перемещаясь, из других общностей и слоев. Так, в результате возникновения новых профессий происходит становление и новых профессиональных групп (например, рекламные агенты, программисты). В период становления индустриального общества происходит интенсивный процесс формирования классов (рабочего класса, буржуазии, мелкой буржуазии) за счет представителей различных сословий - крестьянства, мещан, купечества, дворянства и т.д. В ходе урбанизации появляются такие совершенно новые типы расселения, как мегалополисы и агломерации.

Как уже отмечалось выше, социальные перемещения имеют определенную направленность. Преобладающей формой может быть профункциональная или дисфункциональная, восходящая или нисходящая мобильность. В зависимости от направленности и характера социальных перемещений, **социальная дифференциация** общества может происходить *в двоякой форме*.

Первая форма социальной дифференциации – это социальная интеграция. Источником социальной интеграции является **профункциональная** (в горизонтальном виде) и **восходящая** (в вертикальном виде) **социальная мобильность** индивида, общностей и слоев. В процессе профункциональной мобильности происходит усиление функциональных связей между различными общностями и слоями общества. Отношения между поколениями, профессиональными, территориальными, этническими, классовыми и другими общностями становятся более тесными и взаимообусловленными. К примеру, эффективность деятельности представителей одной профессии все больше зависит от эффективности деятельности представителей других профессий. В результате восходящей мобильности большинство вновь образовавшихся или «растущих» слоев и общностей концентрируются в середине иерархической лестницы общества. В результате в иерархической структуре общества образуются множество слоев и общностей, разделенных друг от друга незначительной социальной дистанцией.

Общество, в котором социальная дифференциация осуществляется преимущественно в форме социальной интеграции (в социально интегрированном обществе), в социальном представлении людей воспринимается в образе «Мы» («мы разные, но все равно мы- единое целое»). Объективно же происходит укрепление связей между общностями и слоями, их объединение в единое целое.

Итак, **социальная интеграция – это разновидность социальной дифференциации общества, характеризующаяся усилением иерархических и функциональных связей между общностями и слоями, тенденцией к целостности общества как социальной системы.**

Противоположной формой социальной дифференциации является социальная поляризация общества. Она характеризуется следующими особенностями. Во-первых, происходит ослабление функциональных взаимосвязей различных социальных общностей и слоев общества. Различные общности и слои (село и город, поколения, региональные общности, профессиональные общности и т.д.) начинают функционально замыкаться, обособляться друг от друга. Горожане и сельские жители, поколения, регионы, классы и другие социальные общности становятся в своей жизнедеятельности все менее взаимосвязанными и взаимозависимыми. В результате в обществе наблюдается симптомы разрыва между поколениями, непонимания ими друг

друга. Обнаруживается региональный сепаратизм. Различные социальные классы и профессиональные группы как бы начинают жить только для себя, не заботясь о проблемах других групп. Таким образом, горизонтальная мобильность приобретает **дисфункциональную** форму.

Во-вторых, вертикальная мобильность приобретает **нисходящую** форму. Большинство членов общества понижают свой социальный статус (по доходам, собственности, власти, доступу к образованию и другим духовным благам). Происходит увеличение **социальной дистанции** между различными общностями и слоями населения: между социальными «низами» и «верхами», между классами и профессиональными группами, между жителями города и села, между «власть имущими» (политической элитой) и гражданами.

Итак, **социальная поляризация – это разновидность социальной дифференциации общества, характеризующаяся ослаблением функциональных взаимосвязей и увеличением дистанции в социальной иерархии между общностями и слоями, тенденцией к разобщенности общества как социальной системы.**

Социальная интеграция и социальная поляризация в чистом виде практически не проявляются. В любом обществе в процессе его изменений обнаруживают себя обе указанные тенденции. Одновременно происходит и восходящая и нисходящая, и профункциональная и дисфункциональная мобильность. В то же время одна тенденция может быть господствующей, преобладающей, а вторая - подчиненной, незначительной. В зависимости от того, какая тенденция социальной дифференциации преобладает, зависит характер и направленность социальных изменений общества.

Лекция 4. Построение эффективных групп и команд

Социальная группа и ее типы. Номинальные группы. Типологическая группа. Ассоциация. Организация. Первичные и вторичные группы. Большие и малые группы. Классификация малых групп. Малая группа как объект социологии управления.

Факторы групповой динамики. Развитие личности в группе: фазы адаптации, индивидуализации, интеграции. Дезинтеграция и дезадаптация. Бюрократизация. Динамика группы. «Пионерская» фаза, фаза организации и консолидации, фаза интеграции и роста. Типы лидеров. Теория черт, ситуационная теория, синтетическая теория. Стили управления: К. Левин, Д. Мак-Грегор, Р. Лайкерт, Р. Блейк, Д. Моутон: «менеджерская решетка». Типы лидеров по В. Гуленко. Основные методы создания продуктивной рабочей среды. Роль рабочей программы. Построение рабочих групп и команд. Роль командной работы в организации.

Отношения в рабочей группе. Подбор персонала. Оценка качества выполняемой работы и личных заслуг. Обучение персонала, сотрудников и руководителей. Профессиональные и коммерческие отношения.

Сработанность и совместимость сотрудников и организаций. Совместимость в деловых и управленческих отношениях. Роль коммуникации и информации в создании продуктивной рабочей среды. Учет социально-типологических особенностей людей в формировании продуктивной рабочей среды. Социоанализ в управлении.

Взаимоотношения людей, их деловые и человеческие контакты на производстве, предприятиях и организациях во многом определяют результативность и эффективность совместной деятельности.

Общение вплетено в трудовую, социально-организационную практику, выступает необходимым элементом предметной деятельности. Общение участников общего действия — необходимое средство его эффективности. Под общением подразумевается свободное взаимодействие двух равноправных субъектов.

Отношения в социальной организации подразумевают управление, иерархию, разделение функций, то есть не сводятся к свободному общению. В официальной рабочей группе, как правило, четко закреплены роли и обязанности, что приводит к определенной заданности и запрограммированности поведения каждого. Но на этапе становления формальной группы взаимодействие участников, по сути, является свободным общением. Более точно его можно обозначить как материальное общение, вплетенное в предметную деятельность. Роль разделения труда и управленческой иерархии выше в сфере материального производства и коммерческой деятельности. В научной, художественной деятельности, то есть в сфере духовного производства удельный вес равенства, свободы выбора, личной инициативы гораздо выше и конечный результат работы организации в большей степени зависит от качества группового общения.

Итак, основные типы взаимодействия людей в практических действиях — общение, управление и разделение труда. Существенное влияние на взаимоотношение людей оказывает разделение на классы и социальные группы, которые имеют различный уровень доходов и материальных возможностей. Классовое разделение до сих пор имеет важное значение, превосходящее по силе влияния внешние связи людей. Еще в начале века социологи показали, что индивидуальное поведение человека и межличностные отношения пропитаны иерархическим социальным порядком. Социальные процессы в организациях ограничивают свободу выбора и действий отдельных работников.

Отношения людей внутри организации, фирмы не могут быть изолированы от воздействия внешнего социума. Так, криминальный этап в развитии рыночной экономики сделал профессию банкира одной из самых опасных. Однако, по мнению ряда банкиров, причины заказных убийств зачастую скрыты в сфере взаимоотношений с клиентами. Если банк не участвует в махинациях, то никаких фальшивых авизо быть не может. Когда банк скрупулезно выполняет обязательства, то можно быть уверенным в собственной безопасности. Дополнительные гарантии может дать знание законов совместимости людей и групп, а отнюдь не новейшие технические средства защиты и увеличение штата профессиональных охранников.

Любая групповая деятельность имеет два неразрывно связанных аспекта: инструментальный и эмоциональный. Производительность, эффективность труда, получение группового продукта связаны с осуществлением целевой или инструментальной функции. Эмоциональный аспект деятельности группы связан с необходимостью поддержания устойчивости и внутреннего равновесия в группе, сохранением ее целостности через достижение сплоченности. Недооценка важности групповой слаженности отрицательно сказывается на производственных результатах.

Рынок по своей природе несовместим с личными симпатиями и дружбой. В то же время рынок требует умения добиваться успеха в условиях жесткой конкуренции. Выиграть соревнование могут только те рабочие группы, которые правильно подбирают, расставляют людей и распределяют обязанности. Следовательно, если в условиях рыночной экономики любовь и дружба — это каприз и роскошь, то совместимость в деловых отношениях — это вопрос выживания коллектива. Социологи и социальные психологи единодушно утверждают, что профессиональная отдача людей зависит от степени сплоченности группы и организации в целом. Более того, стремление все подчинить законам рынка, промышленного производства и экономики приносит эффект, обратный ожидаемому. Ибо природа человека существенным образом отличается от природы предприятия или рынка, в которых действует этот индивид. Поэтому успех в конкуренции ждет того, кто владеет не только экономическими категориями, но и языком человеческих отношений.

Деловые люди считают, что рабочим отношениям лучше быть холодноватыми. Действительно, смешение деловых и личных отношений ведут к панибратству, беспардонности, утрате деловитости. На производстве, в учреждении работник — винтик машины, средство, а не цель и индивидуальные взаимоотношения мешают получению прибыли и достижению наивысшей эффективности. И вообще суровая рабочая обстановка враждебна межличностным связям. Поэтому надо отделить личные отношения от социальных.

Во многом указанная позиция верна. Группа халтурщиков своими личными связями снижает производительность труда. Соперничающие группировки в коллективе ведут борьбу па уничтожение либо на устранение самоотверженных работников, выпадающих из ансамбля. Все это, как говорится, имеет место. Однако, представляется, что корень зла не в личных пристрастиях, а в незнании законов совместимости, в неумении конструктивно использовать различия между людьми. Когда игнорируется фактор сплоченности, создается ложное впечатление, что человеческие отношения мешают деловым и с ними надо бороться.

В профессионально-деловых отношениях важно знать меру в проявлении и выражении своих чувств, не допустить разрастания чувств взаимной симпатии до непомерной требовательности и капризов. В совместимых группах работников может увеличиться вероятность зарождения дружеских отношений, а это, в свою очередь, повышает уязвимость людей. Планка ожиданий поднимается, а их неудовлетворенность приводит к раздражению. Однако, потери от осложнений в отношениях между совместимыми партнерами гораздо меньше, чем при объединении людей, не подходящих для эффективной совместной работы.

В условиях НТР люди имеют дело со сверхсложными машинами, увеличивается вероятность нервно-психических перегрузок, а порою человек работает па пределе физических и духовных возможностей. Ясно, что необходимость соблюдения принципа совместимости при комплектации рабочей команды повышается. Принцип совместимости превращается в основополагающее требование, согласно которому людей в группу и организацию следует подбирать с учетом их совместимости, дабы они могли органично составить эффективно функционирующий коллектив.

Эффективность использования эффектов совместимости максимальна, если они применяются на этапе комплектования групп. В то же время учет феномена совместимости важен на всех этапах управления организацией.

Не каждый вид деятельности требует одновременно психофизиологической и социально-психологической совместимости. Возьмем, например, группу преподавателей школы или бригаду рабочих-станочников. Каждый работник из этих групп работает в одиночку: рабочий выполняет соответствующие операции на своем станке, а преподаватель проводит занятия. Для оптимизации таких групп будет иметь значение только социально-психологический аспект совместимости их членов.

Другие примеры. Эффективный труд в конвейерном производстве невозможен без наличия психофизиологической совместимости работников. При поточной работе каждый должен совершать свои действия в определенном темпе, необходима четкая согласованность действий людей. А групповая работа операторов в автоматизированных системах управления требует как психофизиологической, так и социально-психологической совместимости членов коллектива.

Н. В. Голубева изучала особенности поведения монтажниц, собирающих радиолампы в потоке из четырех человек. Лампы от одной работницы к другой передавались вручную. Оплата сдельная. Производительность и заработок монтажниц зависели от синхронной работы всех четырех членов потока. Каким образом комплектовать оптимальную группу? По темпу работы? По уровню профессиональных способностей и умений? Однако, как показала практика, скорость работы не определялась профессиональными умениями и способностями. Могут, но не хотят. Решающей оказывалась социально-психологическая направленность личности (на заработок, на повышение уровня образования и т. д.). Следовательно, для достижения максимальной эффективности необходимо формировать потоки из работниц с одинаковой направленностью. Одинаковая направленность позволяет снизить уровень конфликтности в первичных коллективах. (Свенцицкий А. Л., 1986, с. 74—75).

Н. П. Обозов разделяет совместимость на два вида: 1) вработываемость; 2) собственно совместимость (Обозов Н. П., 1979). Эта классификация отражает факт деления социального взаимодействия на деятельность и общение. Сработывает часть характеризует деловые отношения, тогда как совместимость — личные.

Взаимодействие и общение в трудовом процессе, деловых отношениях сопровождаются сработываемостью и несработываемостью, что, в свою очередь, во многом определяет характер межличностных отношений. Совместимость — более общее начало, оно позволяет прогнозировать благоприятный исход контактов в самых различных сферах — в семье, дружеской компании, на работе. Сработываемость — более узкое понятие, оно подразумевает согласованность не в любом акте совместной деятельности и общения, а в конкретной трудовой деятельности.

Сработываемость может оцениваться по качеству, времени, эффективности и всегда опосредована прежде всего объектом совместной деятельности. Сработанность как степень согласованности людей характеризует не любое взаимодействие. Здесь речь идет о достигнутом результате как итоге многомесячных или многолетних

усилий. Энергетические затраты могут быть и минимальными и максимальными. Если согласованность действий и взаимопонимание достигаются минимумом временных и энергетических затрат, то можно говорить о высокой степени срабатываемости. Но более точным было бы назвать потенциальную срабатываемость совместимостью.

Совместимость как универсальный феномен проявляется во всех сферах жизни—деловой, учебной, бытовой, семейной. Степень совместимости определяется, скорее, дистанцией общения, а не тем, в какой сфере оно осуществляется.

Л. И. Уманский выделяет различные формы организации совместной деятельности: совместно-индивидуальная форма; совместно-последовательная форма; совместно-взаимодействующая форма, при которой при тех же условиях общая задача выполняется при непосредственном (одновременном) взаимодействии каждого члена группы со всеми другими ее членами (Уманский Л. И., 1980).

Совместно-взаимодействующая форма предъявляет более серьезные требования не только к срабатываемости, но и к совместимости, по сравнению с другими формами организации совместной деятельности, ибо контакт максимально тесен, а дистанция минимальна. Для одного типа совместной деятельности, напротив, различие, противоположность помогают решить общую задачу.

В системе организационных групповых отношений можно выделить три уровня: официальные отношения — неофициальные деловые отношения — неофициальные эмоциональные отношения.

Само слово «организация» подразумевает сплоченность, ибо ассоциируется с близкими понятиями: целостный организм, органичное целое, организованная система. Организовать— это значит целесообразно упорядочить элементы работы, функции и размещение исполнителей. Организация состоит из элементов (людей и функций), организованных в систему. Прочность системы определяется степенью совместимости элементов.

Проблему совместимости можно рассмотреть с позиций двух основных концепций: функционализма и конфликтологической социологии. В соответствии с принципом системного функционализма Т. Парсонса все социальные системы должны быть так организованы, чтобы быть совместимыми с другими системами; для того, чтобы выжить, система должна обладать поддержкой других систем; система должна удовлетворять большую часть потребностей тех, кто поддерживает систему своим участием в ней; система должна обладать контролем за потенциально отклоняющимся поведением своих участников; и, наконец, система должна обладать общим единым языком и принципами общения среди своих участников. Таковы условия существования любой организации. В противном случае интеграция внутри системы (организации) исчезает.

По мнению сторонников конфликтологической теории, конфликт есть обратная сторона всякой интеграции. Они считают, что невозможно избежать или снять конфликты. Необходимо направить их по определенному руслу, вывести их на поверхность и сделать предметом открытых дискуссий.

Совместимость как целостный феномен можно разложить на психофизиологические, социальные и духовные компоненты. Прежде всего бросается в глаза биопсихосоциальное противоречие полов. Ф. Денмарк отмечает: «Многие

предположения, что женщина-менеджеры существенно отличаются от менеджеров-мужчин, совершенно не подтверждаются данными. Как правило, исследователи сходятся на существовании лишь одного различия, а, именно, в большем интересе женщин к отношениям между людьми. Но это следовало бы рассматривать как плюс с точки зрения эффективности руководства». (Кричевский Р. Л., Дубовская Е. М., 1991, с. 129) "

. Социоанализ как прикладная технология

На сегодняшний день нет более эффективной технологии работы с людьми и группами и создания слаженной рабочей команды, чем соционика и социоанализ. Эта концепция объединяет социально-информационную типологию личности и закономерности взаимодействия между типами людей. Без преувеличения можно сказать, что использование социоанализа в совокупности с социологией и социальной психологией дает возможность организации не только выжить, но и преуспеть в конкурентной борьбе. Применение социоанализа эффективно во всех видах и формах совместной человеческой деятельности и на всех этапах работы: найм, комплектовать группы, увольнение, маркетинг, сбыт, торговля, поиск деловых партнеров.

Социальная роль соционики заключается в том, что она дает возможность:

- использовать индивидуальные способности и склонности каждого работника на благо организации;
- понять привлекательность и полезность различий, стать терпимее к людям;
- увидеть за недостатками сильные стороны своей личности и другого, найти применение специалисту с трудным характером;
- наладить эффективное взаимодействие заказчиков, поставщиков, рядовых работников и руководителей, покупателей и продавцов;
- убедить человека, учитывая типологию восприятия;
- создать группу единомышленников, а если надо — и разномышленников;
- решить межличностные и межгрупповые конфликты; вывести из тупика производственный процесс; увеличить коммуникативную дистанцию между несовместимыми работниками;
- правильно подбирать людей для решения общей задачи, исходя из знания типологических особенностей;
- уменьшить число и интенсивность стрессов и больничных листов в организации за счет грамотного распределения служебных обязанностей и расстановки работников;
- отличить правду и готовность к взаимовыгодному сотрудничеству от очковтирательства и желания манипулировать;
- ставить реально выполнимую цель перед организацией или рабочей группой;
- подобрать для любого человека совместимого партнера, сотрудничество с которым взаимовыгодно;
- установить контакт между дополняющими типами личности для исключения столкновения интересов.

Лекция 5. Типологический анализ как метод адекватного управления организацией

Социологическое изучение организации. Типы организации. Функции и факторы деятельности трудовой организации. Формальные отношения в организации. Функции неформальной структуры. Специфика религиозной организации

Влияние неформальных отношений на эффективность трудовой деятельности. Бюрократизм в деятельности организации. Понятие социально-адекватного управления. Типологический анализ как инструмент познания эффективности организации. Дихотомический подход как способ классификации. Типология, тип и модель. Организация как энерго-информационная система. Открытая система. Информация как основной инструмент управления. Типологический анализ как метод определения адекватного управления. Типы организации по отношению к работе: механический и органический тип. Типы организаций по отношению к личности: корпоративная и индивидуалистическая организация. Типология организаций (А.А.Овчаров). Основные параметры деятельности организаций: нормативность, дифференциальность, целостность. Иерархическая, консолидирующая, конкурирующая, индивидуалистическая организации. Типологический анализ религиозной организации.

В социологическом значении этого слова бюрократия – это определенная рационализированная и безличная система управления и руководства. Бюрократия обеспечивает максимальную четкость и эффективность деятельности социальных институтов, предприятий или других целевых групп. Упрощая, можно сказать, что бюрократия – это метод четкого решения вопросов. Это метод работы администрации, характеризующийся следующими чертами: 1) поручение функций лицам, которые специализируются в их выполнении, 2) создание системы служебной зависимости, в которой работники подчинены только одному начальнику, 3) труд работника целиком отделен от его личных дел, 4) работник решает вопросы только в пределах своей компетенции и квалификации, 5) служебная иерархия, 6) продвижение и карьера работника зависят от качества выполняемой работы и уровня квалификации.

М.Вебер и А. Вебер называют также и другие черты образцового (идеального) типа бюрократии:

- публичная канцелярия. На всех уровнях данной организации существуют письменные предписания, которыми руководствуются официальные лица;
- официальная процедура подготовки должностных лиц;
- правила (например, строгая регламентация рабочего времени и продолжительности перерывов);
- лояльность каждого работника по отношению к организации;
- каждый работник получает полную занятость и фиксированный оклад. Индивиды не могут продвигаться по служебной лестнице и делать карьеру, будучи вне этой организации;
- никто из членов организации не владеет материальными ресурсами, которыми они оперируют.

М. Вебер полагает, что современная бюрократия – наиболее эффективная модель организации большого числа людей. Во-первых, она позволяет принимать решения согласно общим критериям в противовес капризам отдельных руководителей. Во-вторых, экспертами, как правило, выступают обученные официальные лица, что исключает из процесса экспертизы талантливых дилетантов. Бюрократическая организация заинтересована в поддержании высокого уровня компетенции всех ее служащих. В-третьих, полная занятость и фиксированный оклад служащих позволяют уменьшить коррупцию.

Бюрократии обычно возникали в процессе рождения национальных государств. Благоприятное время для расцвета бюрократии – мир, когда растет потребность в достижении социального порядка. На Западе бюрократическое управление стало распространяться в 18 веке, когда возникли проблемы наиболее рационального использования рабочей силы. Бюрократическая структура способствует укреплению дисциплины и улаживанию споров. Подлинный бюрократический контроль не требует применения насилия. Даже приказ не обязателен. Есть более безличная и формальная сила – нормы и правила. Модели идеальной бюрократии соответствует начальник, который руководствуется не личными чувствами, а объективными правилами. Как резонно спрашивал один из персонажей А.Райкина: «Так будем работать или чувствовать?»

Если эти условия не выполнены, то возникает явление вырождения бюрократического аппарата. Г. С. Яковлев считает, что «...сущностная характеристика бюрократии состоит в нарастающем отчуждении исполнительной власти, ее концентрация в руках чиновничества, стремящегося избежать или ослабить демократический контроль за своей властью».

М. Вебер высказывал мнение, что развитие бюрократии все дальше отдаляет рабочих от осуществления контроля за средствами производства. Бюрократия объективно ограничивает инициативу людей, и власть сконцентрирована наверху пирамиды. Большинство крупных организаций имеет форму пирамиды, в которой власть принадлежит меньшинству ее членов. Роберт Мишель ввел даже понятие «железный закон олигархий» (олигархия – правление меньшинства). Правление меньшинства является неизбежной чертой, характеризующей бюрократическую природу крупных организаций.

Бюрократический аппарат нередко превращается в машину, функционирующую для себя самой. Для нормального функционирования механизма социального управления объективно необходимы инструментальные функции аппарата. Однако, они трансформируются в целеполагающие, а аппарат превращается в самодовлеющую силу общества.

В данном случае правомерно говорить о бюрократизме. Бюрократизм понимается в двух основных смыслах: 1). Концентрация реальных рычагов власти в руках работников специализированного аппарата. Это бюрократическая система аппаратного властвования и управления. 2) Стиль управления, который характеризуется: а) своекорыстным формализмом, проявляющимся в ритуальном следовании нормам, независимо от существа дела; б) волокитой и уклонением от принятия решений; в) подчинением интересов дела интересам карьеры.

Тематика практических занятий.

Тема 1. Типологический анализ как метод научного управления

1. Социологические методы: формализация, типология, моделирование
2. Типологический анализ в социологии и управлении религиозной группой

Литература:

1. Граждан, В. Д. Социология управления : Учеб. пособие для студентов вузов / Валерий Дмитриевич. - 2-е изд., перераб. - М : КНОРУС, 2009. - 512 с. - ISBN 978-5-390-00430-2 : 215.00.
2. Кравченко А.И. Социология: Учебник.- М., 2007
3. Антошкин В.Н. Развитие российского общества: социальные законы- Уфа,2007- с. 28-46.
4. Зинченко Г. П. Социология управления - Ростов-на-Дону, 2004- с.25-28

Тема 2. Факторы групповой динамики и стили лидерства

1. Понятие групповой динамики
2. Характеристики групповой динамики
3. Факторы групповой динамики
4. Стили лидерства и сферы их применения

Литература:

1. Антошкин В.Н. Социальная и духовная динамика общества-Уфа,2011.
2. Кравченко А.И. Социология. Учебное пособие – М., 1997-с.298-302
3. Галкина Т.П. Социология управления: от группы к команде-М.,2001-с.39-58
4. Бабосов Е.М. Социология управления. Учеб. пос. для студ. Вузов – Минск, 2000- с. 251-279.
5. Гуленко В.В. Гуманитарная соционика – М., 2010.

Тема 3. Механизмы социальной деятельности личности и управление

1. Социальная деятельность личности как понятие социологии управления
2. Факторы социального поведения и управление ими
3. Противоречия в социальном поведении личности и роль религии и их разрешение
4. Социальный характер и его учет в управленческой деятельности

Литература:

- 1.Граждан, В. Д. Социология управления : Учеб. пособие для студентов вузов / - 2-е изд., перераб. - М : КНОРУС, 2009.
- 2.Курс лекций по социологии- Уфа, 2002- с. 162-184
- 3.Шайхисламов Р.Б. Социология: Учебное пособие.- Уфа, 2005.-с. 130-150.
- 4..Социальное управление: словарь-справочник- М, 1994

Тема 4. Социальные и коммуникативные проблемы в управлении

1. Связь социальных и коммуникативных проблем
2. Проблема управления коммуникацией
3. Статические факторы в управлении коммуникацией
4. Динамические факторы
5. Совершенствование коммуникативной деятельности в организациях
6. Роль коммуникаций в публично- правовых связях

Литература:

- 1.Граждан, В. Д. Социология управления : Учеб. пособие для студентов вузов / - 2-е изд., перераб. - М : КНОРУС,2009.
- 2.Бабосов Е.М. Социология управления.- Минск, 2000- с.95-116.
- 3..Антошкин В.Н., Муфтиев Г.Г. Информационно-коммуникативные технологии управления -М, 2004- с. 43-68.
- 4.Антошкин В.Н. Коммуникативная деятельность в социальной работе – Уфа, 2003- с. 173-208.

Тема 5. Система управления персоналом (4 часа)

- 1.Понятие персонала и структура кадров
2. Личность как субъект и объект управления
3. Система управления кадрами
4. Системный подход в кадровом менеджменте
5. Социальные типы и социотипы в управлении
6. Методы управления трудовыми ресурсами

Литература:

- 1.Граждан, В. Д. Социология управления : Учеб. пособие для студентов вузов / - 2-е изд., перераб. - М : КНОРУС, 2009.
- 2.Бабосов Е.М. Социология управления.- Минск, 2000- с.95-116
- 3.Антошкин В.Н. Коммуникативная деятельность в социальной работе – Уфа, 2003- с. 79-100
- 4.Зинченко Г. П. Социология управления- Ростов-на-Дону,2004-с. 244-266.
- 5.Гуленко В.В. Гуманитарная соционика – М., 2010.

МОДУЛЬ 3.

КОНТРОЛЬНО-ДИАГНОСТИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ

Итоговая аттестация по дисциплине – зачет.

Вопросы к зачету:

1. Предмет социологии управления религиозной группой
2. Социальное управление и управление социальными процессами
3. Эволюция управленческой мысли и религия

4. Типологический анализ как метод научного управления
5. Факторы групповой динамики и управления
6. Типы лидеров и стили управления
7. Социальная политика и социальное управление современного российского государства
8. Социальное управление: самоорганизация и организация в социальной сфере
9. Управленческий процесс и специфика социальной сферы
10. Специфика современного российского государства
11. Основные направления социальной политики государства
12. Социологическое обеспечение решения социальных проблем и функции социологии управления
13. Социальные общности и социальные организации
14. Социальные отношения и социальная сфера
15. Культура как социальная система. Социальная культура и религия.
16. Личность в управлении и социальные типы
17. Механизмы социальной деятельности и социального поведения
18. Социальные системы, культура и личность в управлении
19. Социальные и коммуникативные проблемы в управлении
20. Управление в современном обществе как коммуникативное управление
21. Административная культура и религиозная группа
22. Социальные девиации и моральные отклонения субъектов администрирования
23. Бюрократия и бюрократизм в сфере управления
24. Организационная культура как фактор управления
25. Организационная и корпоративная культура в институте религии
26. Социальные законы и социальное управление
27. Групповая динамика: понятие, характеристика, факторы
28. Типы отношений в организации
29. Динамика организационной культуры
30. Методы создания единой оргкультуры
31. Проблема управления коммуникаций
32. Статические и динамические факторы управления коммуникацией
33. Построение эффективных групп и команд
34. Повышение эффективности групп и команд: методы социологии и соционики
35. Совместимость в рабочей и управленческой команде
36. Мотивация в системе управления и социальные факторы
37. Мотивация и стимулирование в управлении
38. Социальные факторы восприятия и понимания информации
39. Специфика социальных законов: универсальные и плюралистические законы
40. Социология управления: научная диагностика управленческих решений в политике
41. Управление социальным институтом семьи и брака
42. Управление социальным институтом политики (политической сферой)
43. Управление социальным институтом религии (идеологической сферой)
44. Социальное управление экономической сферой жизнедеятельности
45. Социальное развитие: система социальных показателей и индикаторов
46. Методы социологических исследований системы управления
47. Программа социологического исследования
48. Метод изучения документов
49. Метод наблюдения
50. Метод опроса

51. Методы диагностического исследования: социальная диагностика и социодиагностика
52. Администрирование в системе самоорганизации общества и менеджмент
53. Социальные ресурсы административной реформы
54. Управление как процесс
55. Управленческое решение и методы его оптимизации
56. Социальное управление в административной и рыночной системах
57. Административная система и менеджмент
58. Основные инструменты управления: наука, иерархия, культура, рынок
59. Понятие персонала и структура кадров
60. Системный подход в управлении персоналом
61. Система социального действия
62. Социальная деятельность и поведение личности
63. Противоречия в социальном поведении личности
64. Управление социализацией, инкультурацией и индивидуализацией личности
65. Социальная справедливость и дифференциация в обществе
66. Социальные типы личности и социотипы в управлении религиозной группой

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Предлагаемый учебно-методический комплекс содержит все материалы, необходимые для очно-заочной формы усвоения курса социологии управления религиозной группой.

Магистрантам важно принять во внимание тот факт, что подготовка к практическим занятиям не означает дублирование лекционного материала. Необходимо изучить рекомендованные источники, сделать краткий конспект. Кроме того, некоторые темы требуют дополнительного самостоятельного творческого поиска студента. Недостаточно ясные вопросы следует фиксировать и адресовать преподавателю.

Контроль осуществляется на каждом практическом занятии: все студенты индивидуально или в подгруппах отчитываются о выполненном задании.

Контроль проделанной за семестр работы осуществляется в форме зачёта. Зачёт включает в себя весь объем пройденного курса на лекциях и семинарах.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ И РЕКОМЕНДАЦИИ К ПРОВЕДЕНИЮ ЛАБОРАТОРНЫХ И ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

Лабораторные занятия не предусмотрены

Практические занятия проводятся в виде семинаров, деловых игр, индивидуальных и групповых занятий.

Участие студентов на семинарских и практических занятиях направлено на:

- обобщение, систематизацию, углубление, закрепление полученных теоретических знаний по конкретным темам дисциплины;

- формирование умений самостоятельной организации и проведения социологического исследования по проблемам управления;
- формирование умений демонстрировать полученные знания на публике, реализацию единства интеллектуальной и практической деятельности;
- развитие интеллектуальных умений у будущих специалистов: аналитических, проектировочных, конструктивных и др.;
- выработку при решении поставленных задач таких профессионально значимых качеств, как самостоятельность, ответственность, точность, творческая инициатива.

Темы, по которым планируются практические занятия и их объемы, определяются рабочими учебными планами. При проведении семинарских занятий учебная группа (поток студентов) согласно Государственным требованиям к минимуму содержания и уровню подготовки выпускников (Государственные требования) может делиться на подгруппы численностью не менее 10 человек.

Организация и проведение семинарских занятий.

Семинар как вид учебного занятия может проводиться в стандартных учебных аудиториях. Продолжительность - не менее двух академических часов. Необходимыми структурными элементами, помимо самостоятельной деятельности студентов, являются инструктаж, проводимый преподавателем, а также организация обсуждения итогов выступлений студентов. Семинарские занятия могут носить репродуктивный, частично-поисковый и поисковый характер.

Для повышения эффективности проведения семинарских занятий рекомендуется: разработка методического комплекса с вопросами для семинара, разработка заданий для автоматизированного тестового контроля за подготовленностью студентов к занятиям; подчинение методики проведения семинарских занятий ведущим дидактическим целям с соответствующими установками для студентов; применение коллективных и групповых форм работы, максимальное использование индивидуальных форм с целью повышения ответственности каждого студента за самостоятельное выполнение полного объема работ; подбор дополнительных вопросов для студентов, работающих в более быстром темпе, для эффективного использования времени, отводимого на практические занятия.

Оценки за выполнение семинарских занятий могут выставляться по пятибалльной системе или в форме зачета и учитываться как показатели текущей успеваемости студентов.

Задачники

Предлагаются контрольные тесты и проблемные ситуации. Специальные задачники не предусмотрены.

Для написания реферата по дисциплине необходимо придерживаться следующих методических рекомендаций:

Написание реферата является важной частью самостоятельной работы исследователя. Обычно возникают трудности с определением цели

и задач исследования. Тема исследования должна быть четко проработана автором, а, следовательно, очень важно правильно выбрать тематику. Для этого следует изучить литературу по данной проблематике и определиться с главными моментами, заинтересовавшими исследователя. Исходя из этого, определяются цели и задачи исследования.

Для полноценного изучения интересующей проблемы необходимо использовать различную литературу (статьи, монографии, интернет ресурсы, справочники, статистические сборники, энциклопедии), посвященную теоретическим и практическим вопросам по выбранной теме.

- реферативная работа включает в себя следующие элементы:

1) титульный лист, с указанием полного названия учебного заведения, курс и номер группы, в которой учится автор;

2) название кафедры философии, социологии и политологии, куда представляется реферат;

3) тему;

4) ФИО автора и научного руководителя или консультанта (при его наличии);

5) ФИО, должность, ученую степень (при ее наличии) преподавателя, который будет проверять, и оценивать реферативную работу;

6) год написания работы.

Содержание (оглавление или план) работы располагается на втором листе. План работы должен всесторонне раскрывать выбранную тему исследования.

Далее пишется введение.

Во введении автор:

- указывает обоснованность выбора данной темы исследования, ее актуальность, связь с современностью, практическую значимость для общества;

- демонстрирует мотивы и обстоятельства возникновения интереса к данной проблематике;

- определяет цели и задачи исследования, излагает порядок представления материала в данной работе.

В основной части реферативной работы:

- автор непосредственно раскрывает суть проблемы по теме реферата, демонстрирует знание проблемы, способность анализировать, обобщать, делать выводы, обосновывать свою точку зрения;

- дает критический обзор источников;

- высказывает собственную точку зрения, оценивая данную проблему.

Допускается деление материала на главы и параграфы.

В заключении реферативной работы:

- подводятся итоги исследования;

- излагается свое личное мнение по данной проблеме, отражая в реферате собственные мысли и результаты проделанной работы;
- делаются соответствующие обобщения и выводы;
- определяются перспективы дальнейшего изучения темы.

Далее на последней странице реферативной работы указывается список использованной литературы в алфавитном порядке. Реферативная работа должна включать в себя не менее 6-7 используемых литературных источников.

На каждый использованный источник в тексте обязательно приводятся ссылки внизу каждой страницы, допускается использование концевых сносок, в таком случае автор указывает номер источника в концевой сноске, а в списке использованных источников идет непосредственное название источника. Цитаты следует заключать в «кавычки». Сноски и список используемой литературы составляют научно-справочный аппарат, правильное оформление которого свидетельствует о определенной научной квалификации автора работы.

Общий объем реферата не должен превышать 15-17 страниц. В случае необходимости возможно оформление «Приложений».

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ И РЕКОМЕНДАЦИИ К ПРОВЕДЕНИЮ ЛАБОРАТОРНЫХ И ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

**Лабораторные занятия
не предусмотрены**

Практические занятия проводятся в виде семинаров, деловых игр, индивидуальных и групповых занятий.

Участие студентов на семинарских и практических занятиях направлено на:

- обобщение, систематизацию, углубление, закрепление полученных теоретических знаний по конкретным темам дисциплины;
- формирование умений самостоятельной организации и проведения социологического исследования по проблемам управления;
- формирование умений демонстрировать полученные знания на публике, реализацию единства интеллектуальной и практической деятельности;
- развитие интеллектуальных умений у будущих специалистов: аналитических, проектировочных, конструктивных и др.;
- выработку при решении поставленных задач таких профессионально значимых качеств, как самостоятельность, ответственность, точность, творческая инициатива.

Темы, по которым планируются практические занятия и их объемы, определяются рабочими учебными планами. При проведении семинарских занятий учебная группа (поток студентов) согласно Государственным требованиям к минимуму содержания и уровню подготовки выпускников (Государственные требования) может делиться на подгруппы численностью не менее 10 человек.

Организация и проведение семинарских занятий.

Семинар как вид учебного занятия может проводиться в стандартных учебных аудиториях. Продолжительность - не менее двух академических часов. Необходимыми структурными элементами, помимо самостоятельной деятельности студентов, являются инструктаж, проводимый преподавателем, а также организация обсуждения итогов выступлений студентов. Семинарские занятия могут носить репродуктивный, частично-поисковый и поисковый характер.

Для повышения эффективности проведения семинарских занятий рекомендуется: разработка методического комплекса с вопросами для семинара, разработка заданий для автоматизированного тестового контроля за подготовленностью студентов к занятиям; подчинение методики проведения семинарских занятий ведущим дидактическим целям с соответствующими установками для студентов; применение коллективных и групповых форм работы, максимальное использование индивидуальных форм с целью повышения ответственности каждого студента за самостоятельное выполнение полного объема работ; подбор дополнительных вопросов для студентов, работающих в более быстром темпе, для эффективного использования времени, отводимого на практические занятия.

Оценки за выполнение семинарских занятий могут выставляться по пятибалльной системе или в форме зачета и учитываться как показатели текущей успеваемости студентов.

Задачники

Предлагаются контрольные тесты и проблемные ситуации. Специальные задачники не предусмотрены.

. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы магистрантов

Социология управления представляет собой совокупность методологических принципов, методов и процедур исследования, а также социальных технологий, направленных на достижение эффективности администрирования и менеджмента. В процессе изучения курса следует учитывать междисциплинарные связи с такими науками как социология, социальная психология, психология управления, соционика.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ И РЕКОМЕНДАЦИИ К ПРОВЕДЕНИЮ ЛАБОРАТОРНЫХ И ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

Лабораторные занятия не предусмотрены

Практические занятия проводятся в виде семинаров, деловых игр, индивидуальных и групповых занятий.

Участие студентов на семинарских и практических занятиях направлено на:

- обобщение, систематизацию, углубление, закрепление полученных теоретических знаний по конкретным темам дисциплины;
- формирование умений самостоятельной организации и проведения социологического исследования по проблемам управления;
- формирование умений демонстрировать полученные знания на публике, реализацию единства интеллектуальной и практической деятельности;
- развитие интеллектуальных умений у будущих специалистов: аналитических, проектировочных, конструктивных и др.;
- выработку при решении поставленных задач таких профессионально значимых качеств, как самостоятельность, ответственность, точность, творческая инициатива.

Темы, по которым планируются практические занятия и их объемы, определяются рабочими учебными планами. При проведении семинарских занятий учебная группа (поток студентов) согласно Государственным требованиям к минимуму содержания и уровню подготовки выпускников (Государственные требования) может делиться на подгруппы численностью не менее 10 человек.

Организация и проведение семинарских занятий.

Семинар как вид учебного занятия может проводиться в стандартных учебных аудиториях. Продолжительность - не менее двух академических часов. Необходимыми структурными элементами, помимо самостоятельной деятельности студентов, являются инструктаж, проводимый преподавателем, а также организация обсуждения итогов

выступлений студентов. Семинарские занятия могут носить репродуктивный, частично-поисковый и поисковый характер.

Для повышения эффективности проведения семинарских занятий рекомендуется: разработка методического комплекса с вопросами для семинара, разработка заданий для автоматизированного тестового контроля за подготовленностью студентов к занятиям; подчинение методики проведения семинарских занятий ведущим дидактическим целям с соответствующими установками для студентов; применение коллективных и групповых форм работы, максимальное использование индивидуальных форм с целью повышения ответственности каждого студента за самостоятельное выполнение полного объема работ; подбор дополнительных вопросов для студентов, работающих в более быстром темпе, для эффективного использования времени, отводимого на практические занятия.

Оценки за выполнение семинарских занятий могут выставляться по пятибалльной системе или в форме зачета и учитываться как показатели текущей успеваемости студентов.

Список основных понятий курса

Административная система	Метод (в прикладной социологии)	Социальная интеграция
Администрирование	Методы управления	Социальная культура
Бюрократия	Моделирование	Социальная поляризация
Бюрократизм	Мотивация	Социальная система
Валидность	Общество гражданское	Социальное действие
Власть	Партнерство социальное	Социальное неравенство
Государственная служба	Переменная	Социологическое исследование
Государственный аппарат	Предмет социологии управления	Социальное управление
Государство социальное	Религия	Социальный закон
Групповая динамика	Религиозная группа	Социальный конфликт
Девиация	Репрезентативность	Типология
Деловая игра	Руководство	Типизация
Диагностика социальная	Рыночная система	Типологический анализ
Дисфункция	Самоорганизация общества	Тренинг социальный
Идеальный тип	Совместимость социальная	Управленческая команда
Индикатор	Социальная защита	Управленческое решение
Коммуникация социальная	Социальная модернизация	Фокус – группа
Культура административная	Социальная сфера	Чиновник
Культура корпоративная	Социальная политика	Эксперимент
Культура организационная	Социальная технология	Экспертиза социальная
Лидерство	Социальная дифференциация	Эмпирическая социология
Менеджмент		

Тесты для самопроверки уровня усвоения знаний**ТЕСТ 1**

1. Социальное управление в узком смысле – это
 - а. управление политикой
 - б. управление экономикой
 - в. управление социальной сферой
 - г. управление обществом

2. Какие институты и организации не входят в социальную сферу?
 - а. здравоохранение, медицина
 - б. театры, музей
 - в. социальное обеспечение
 - г. социальная защита

3. Субъект и объект социального управления:
 - а. технологические системы
 - б. биологические системы
 - в. информационные системы
 - г. социальные типы личности

4. Социальная экспертиза управленческих решений – это
 - а. оценка политической эффективности
 - б. оценка экономической эффективности
 - в. оценка социальной эффективности
 - г. оценка управленческой эффективности

5. Укажите новую роль (функцию) руководителя:
 - а. политик
 - б. организатор
 - в. коммуникатор
 - г. социолог

6. К предварительному управлению относятся:
 - а. прогнозирование
 - б. руководство
 - в. контроль
 - г. анализ

7. К оперативному управлению относится:
 - а. планирование
 - б. учет
 - в. мотивация
 - г. целеполагание

8. К заключительному управлению относится
- а. координация
 - б. организация
 - в. руководство
 - г. анализ
9. Социальные науки - это
- а. философия, история
 - б. экономика, социология
 - в. психология, педагогика
 - г. информатика, кибернетика
10. Социальное управление распространяется
- а. на весь социальный состав населения
 - б. на социальных аутсайдеров
 - в. на социально незащищенные слои
 - г. на государственных служащих
11. Как называется система социального обеспечения в СССР?
- а. рыночная система
 - б. полиинституциональная система
 - в. иждивенчески – уравнительная
 - г. система самообеспечения трудоспособных
12. Как называется общество с равным стартом и равным финишем?
- а. бедное общество
 - б. административная система
 - в. социалистическое общество
 - г. рыночное общество
13. Какова характеристика статуса безработного?
- а. жертва стихийных обстоятельств
 - б. приписываемый статус
 - в. врожденный статус
 - г. достигаемый статус
14. Какая из перечисленных целей соответствует цели социальных реформ в России?
- а. адаптация к рыночному обществу
 - б. система полной государственной опеки
 - в. уравнительное распределение
 - г. иждивенческая система обеспечения
15. Кто открыл закон перехода от господства сельского хозяйства и промышленности к господству сферы услуг?
- а. К. Маркс
 - б. В.И. Ленин
 - в. А. Сен – Симон
 - г. Г. Спенсер

16. Общества как самобытные культурно-исторические типы описал:

- а. П. Сорокин
- б. К. Маркс
- в. О. Шпенглер
- г. Н. Данилевский

17. Укажите признак прогрессивного развития общества

- а. социальное равенство
- б. разделение функций и специализация
- в. всестороннее развитие личности
- г. универсализм социальных систем

18. Как называется наивысший уровень развития общественного сознания?

- а. политическое сознание
- б. обыденно-жизненное
- в. идеологическое
- г. научное сознание

19. Военное общество характеризуется:

- а. высокой религиозностью
- б. плюрализмом
- в. позитивным управлением
- г. инновационностью

20. Промышленное общество характеризуется:

- а. единой идеологией
- б. господством группы военных
- в. охраной прав человека
- г. негативным управлением

21. Теорию круговорота (циклического развития) разработали

- а. К. Маркс, Ф. Энгельс
- б. Н.Я. Данилевский, А. Тойнби
- в. О. Конт, Э. Дюркгейм
- г. Г. Спенсер, Д. Белл

22. Позитивную роль конфликта в социальном управлении обосновали:

- а. Н. Смелзер, Р. Мертон
- б. Т. Парсонс, Г. Спенсер
- в. Э. Дюркгейм, М. Вебер
- г. К. Маркс, Р. Дарендорф, Л. Козер

23. Социальная сфера – это

- а. система образования
- б. сфера духовной культуры
- в. сфера жизни личностей и групп
- г. информационная сфера жизни

24. Управление социальной сферой не включает:

- а. культуру
- б. сервис
- в. торговлю
- г. профсоюзные организации

25. Специфика управления социальными процессами включает:

- а. моделирование, компьютеризацию
- б. математический расчет
- в. объективный подход
- г. наличие личных, групповых интересов, вмешательство некомпетентных лиц

26. Какой инструмент социального управления применяется чаще других в современной России?

- а. наука
- б. иерархия
- в. рынок
- г. культура

27. Менеджер – это

- а. человек, занятый оперативным контролем за предприятием и прошедший специальную подготовку
- б. руководитель высокого уровня
- в. человек, осуществляющий стратегическое руководство организацией
- г. инженер или экономист, занимающийся управлением

28. Интеллектуальная технология управления:

- а. позволяет получать один из возможных результатов
- б. позволяет изменять набор возможных результатов
- в. позволяет получить один заранее определенный результат
- г. позволяет получать новые знания для получения качественно нового результата

29. Конфликт уровней или элементов системы может быть свойствен:

- а. информационной технологии управления
- б. распределенной технологии
- в. горизонтальной технологии
- г. централизованной технологии управления

30. Увеличение длительности цикла управления, задержка в принятии решений характерна для:

- а. гибкой системы управления
- б. ситуационного управления
- в. централизованной системы управления
- г. распределенной системы управления

ТЕСТ 2

1. Социальные институты – это:

- а. социальные нормы общественных отношений

- б. социальные ценности общественных отношений
- в. механизмы, технологии, способы социальных отношений
- г. социальная культура

2. Как называется социальный институт, который характеризует способы взаимосвязей поколений в плане передачи социального опыта и знаний:

- а. институт семьи
- б. институт собственности
- в. институт религии
- г. институт образования

3. Выберите социальный институт из предложенных, который вы не считаете основным:

- а. институт семьи и брака
- б. религия
- в. политический институт (государство)
- г. экономические институты
- д. институт образования
- е. информационно-коммуникативные институты

4. Институционализация – это:

- а. издание внутри-ведомственной инструкции
- б. закрепление социальной практики в виде социальной нормы или закона
- в. обычай, порядок, принятый в обществе
- г. принятие закона в парламенте

5. Основное качество социального института:

- а. регламентация
- б. контроль
- в. деперсонализация
- г. воспитание

6. Какую из перечисленных ниже функций социальных институтов представители институциональной школы в социологии (С. Липсет, Д. Ландберг и др.) не включили в число основных?

- а. воспроизводство членов общества
- б. религиозная функция
- в. социализация
- г. производство и распределение
- д. управление и контроль

7. Какой признак социальной организации вы считаете основным и первостепенным?

- а. наличие цели, которую можно реализовать только совместными действиями
- б. взаимосвязанность отдельных функций
- в. иерархия и субординация
- г. оргкультура

8. Как называются отношения (по А.И. Пригожину) в организации, негласно и стихийно возникшие деловые отношения, параллельные официальным?

- а. неформальные отношения

- б. формальные отношения
- в. неофициальные деловые отношения
- г. официальные отношения

9. Как называется форма социальной организации, которая противостоит государству:

- а. самоорганизация?
- б. неформальные объединения
- в. клуб по интересам
- г. гражданское общество

10. Как называется феномен, в соответствии с которым «в обществе существуют порядки, которые не проектируются людьми» (Ф. Хайек) и возникают стихийно?

- а. бюрократия
- б. самодеятельные организации
- в. добровольные ассоциации
- г. самоорганизация

11. Рационализированная и безличная система управления – это:

- а. добровольная группа
- б. бюрократия
- в. бюрократизм
- г. менеджмент

12. Бюрократизм – это:

- а. власть работников специализированного аппарата
- б. концентрация власти в руках чиновничества, стремящегося избежать гражданского контроля за своими действиями
- в. формализм, ритуальное следование нормам в ущерб интересам общества
- г. волокита, карьеризм

13. Можно ли говорить о равенстве сельской и городской, мужской и женской субкультур?

- а. да, ибо юридически они равноправны
- б. они равноценны, значит, равны
- в. современная культура в большей степени определяется городскими и мужскими ценностями
- г. да, ибо культура общества представляет собой сумму всех субкультур

14. Оппозиционные нормы и ценности – это:

- а. криминальная субкультура
- б. противоположные господствующей культуре
- в. инновационная культура
- г. контркультура

15. Какое определение массовой культуры вы считаете наиболее приемлемым?

- а. любительская культура, отличающаяся от профессиональной
- б. совокупность норм и ценностей, при помощи которых манипулируют поведением людей в политике и т.д.
- в. стандартизированные, упрощенные культурные стандарты
- г. диффузный («распыленный») характер – без четких социальных границ

16. Как называется функция социальной культуры, при помощи которой поддерживается социальная дистанция между группами и стратами?
- а. функция социального наследования
 - б. демаркационная функция
 - в. идентификационная функция
 - г. интегративная функция
17. Культурные особенности общностей и слоев общества – это:
- а. социальная культура
 - б. контркультура
 - в. массовая культура
 - г. субкультура
18. С помощью каких средств социальная культура обеспечивает устойчивость и упорядоченность социальных отношений?
- а. правоохранительные органы
 - б. силовые структуры государства
 - в. социальные нормы, ценности и социальные институты
 - г. политические институты и организации

ТЕСТ 3

1. Признаки целостности, структурности, инвариантности характеризуют:
- а. совокупность людей
 - б. отдельные личности
 - в. громадную толпу
 - г. систему
2. Как называется модель общества, отражающая взаимосвязь людей:
- а. интерактивная модель
 - б. информационная модель
 - в. коммуникативная модель
 - г. экономическая модель
3. Какое из нижеприведенных определений неверно:
- а. общество – это информационно-коммуникативная система
 - б. общество – это сумма отношений всех людей
 - в. общество – это социокультурная система
 - г. общество – это социальная система
4. Какой тип отношений связывает общество в единое целое:
- а. информационные
 - б. политические
 - в. экономические
 - г. социальные
5. Как называется подход к типологии обществ, когда у каждого общества сегодня и в будущем фиксируется специфический путь развития и своя судьба:
- а. информационная типология

- б. экономическая типология
- в. плюралистическая типология
- г. универсальная типология

6. Автором формационной типологии общества является:

- а. П. Сорокин
- б. К. Маркс
- в. О. Конт
- г. А. Сен-Симон

7. В каком обществе доминирует третичная сфера экономики – сфера услуг:

- а. индустриальное общество
- б. традиционное общество
- в. архаичное общество
- г. постиндустриальное общество

8. Какое общество находится на более высоком уровне развития по политическому критерию:

- а. гражданское общество
- б. авторитарное общество
- в. тоталитарное общество
- г. демократическое общество
- д. либеральное общество

9. Какой тип общества доминировал в СССР (по К. Попперу):

- а. коммунистическое общество
- б. индустриальное общество
- в. социалистическое общество
- г. закрытое общество

10. Какой тип общества доминировал в СССР в период правления Сталина:

- а. военно-казарменный социализм
- б. военно-рабовладельческий социализм
- в. тоталитарный социализм
- г. демократический социализм

11. Как называется типология общества, основанная на выделении доминирующих способов передачи информации:

- а. формационная
- б. экономическая
- в. соционическая
- г. культурно-историческая

12. Какой тип общества доминирует в современной России:

- а. демократическое
- б. авторитарное
- в. постиндустриальное
- г. смешанное, переходное
- д. открытое

13. В каком типе общества первостепенное значение приобретает производство информации, наука и образование:
- а. индустриальное
 - б. архаичное
 - в. традиционное
 - г. постиндустриальное
14. Рост массовой грамотности – характерная черта...:
- а. примитивного общества
 - б. традиционного общества
 - в. индустриального общества
 - г. постиндустриального общества
15. Переход от традиционной цивилизации к индустриальной в современной социологии называется:
- а. социальная революция
 - б. социальная эволюция
 - в. промышленная революция
 - г. модернизация
16. Понятие локальной цивилизации как особого культурно-исторического типа ввел в научный оборот:
- а. П. Сорокин
 - б. О. Шпенглер
 - в. Н. Данилевский
 - г. А. Тойнби
17. Смена власти, ротация политических лидеров характерна для:
- а. традиционного общества
 - б. архаичного общества
 - в. промышленного общества
 - г. военного общества
18. К каким общностям можно отнести поколения, горожан и селян, мужчин и женщин, студентов:
- а. номинальным
 - б. реальным
 - в. массовым
 - г. групповым
19. Какая из целевых общностей людей не относится к организациям:
- а. туристическая группа
 - б. общественное объединение
 - в. семья
 - г. малое предприятие
20. Какая из приведенных ниже общностей является социально-культурной:
- а. половые группы
 - б. возрастные группы
 - в. инвалиды

г. религиозная конфессия

21. Какая из приведенных ниже общностей в современной России является полузакрытой:

- а. средний класс
- б. профессиональная общность
- в. политическая элита
- г. большой город

22. Демократическая общность региона – это...:

- а. средняя общность
- б. малая общность
- в. большая общность
- г. реальная общность

23. Что такое социальная сфера в социалистическом понимании:

- а. образование
- б. театры, музеи
- в. сфера жизни личности и общностей людей
- г. социальное обеспечение

24. Отразится ли на производительности и качестве работы смена субъектов экономических отношений:

- а. да, ибо образованные и квалифицированные работают лучше
- б. нет, ибо незаменимых субъектов не бывает

ТЕСТ 4

1. Цель социологического исследования:

- а. удовлетворение любопытства
- б. решение социальной проблемы
- в. написание научного отчета
- г. сбор материала для диссертации

2. Какой тип социологического исследования предполагает в качестве цели обнаружение закономерностей объекта?

- а. аналитическое исследование
- б. описательное исследование
- в. разведывательное исследование
- г. пилотажное исследование

3. Как называется тип исследования, которое проводится на объекте в течение длительного времени без интервалов?

- а. повторное исследования
- б. точечное исследование
- в. сравнительное исследование
- г. лонгитюдное исследование

4. Предварительный, научно недоказанный вывод – это...:

- а. проблема исследования

- б. логический анализ основных понятий
- в. формулировки гипотезы исследования
- г. определение цели и задач исследования

5. Понятие «открытый вопрос» означает:

- а. вопрос, который не получил ответа
- б. что не предполагается никаких альтернативных вариантов ответа
- в. вопрос – подсказка
- г. вопрос, на который можно ответить как угодно

6. Выборочная совокупность всегда больше генеральной:

- а. да
- б. нет

7. Одной из главных опасностей при формулировании вопроса является его двусмысленность:

- а. да
- б. нет

8. Связь конкретных признаков обычно устанавливается в ходе статистической обработки первичной информации:

- а. да
- б. нет

9. Какие из перечисленных ниже переменных измеряются с помощью интервальной шкалы? Социально-демографические показатели выборочной совокупности:

- а. пол
- б. возраст
- в. образование
- г. социально-профессиональный статус

10. Укажите, по какой шкале выстроены варианты ответа на вопрос анкеты: «Как вы оцениваете деятельность Госдумы РФ?»:

- 1. очень высоко
- 2. удовлетворительно
- 3. неудовлетворительно

- а. номинальная шкала
- б. интервальная шкала
- в. метрическая шкала
- г. ранговая шкала

11. Соответствие свойств выборочной и генеральной совокупностей называется...:

- а. валидность
- б. репрезентативность
- в. операционализация
- г. квантификация

12. Как называется метод сбора социальной информации при помощи специально организованной социальной ситуации?

- а. метод наблюдения
- б. метод интервью
- в. социальный эксперимент
- г. экспертный опрос

13. Количественный анализ документов – это...:

- а. контент-анализ
- б. интерпретация первичной информации
- в. изучение уникальных документов
- г. социометрический опрос

14. Социологическое исследование начинается с...:

- а. процедуры определения выборочной совокупности
- б. подготовки инструментария исследования
- в. составления программы исследования
- г. подготовки методических материалов

Ключ к тестам

Тест 1

1в, 2б, 3 г, 4в, 5в, 6а, 7в, 8г, 9б, 10а, 11в, 12б, 13г, 14а, 15в, 16г, 17б, 18г, 19а, 20в, 21б, 22г, 23в, 24а, 25г, 26б, 27а, 28г, 29б, 30в

Тест 2

1в, 2г, 3б, 4б, 5в, 6б, 7а, 8в, 9г, 10г, 11б, 12абвг, 13 в, 14г, 15абвг, 16б, 17г, 18в

Тест 3

1г, 2в, 3б, 4г, 5в, 6б, 7г, 8а, 9г, 10абв, 11в, 12г, 13г, 14в, 15г, 16в, 17в, 18а, 19в, 20г, 21в, 22а, 23в, 24а

Тест 4

1б, 2а, 3г, 4в, 5г, 6б, 7а, 8а, 9б, 10г, 11б, 12в, 13а, 14в

