1. **Место и цели дисциплины (модуля) в структуре ОПОП**

Дисциплина «Социология» относится к вариативной части ОПОП по направлению подготовки 09.03.03 «Прикладная информатика» и является обязательной для освоения на четвертом году обучения (7 семестр).

Целью освоения дисциплины является:

- Рассмотрение теоретических основ и закономерностей становления социологической науки;
- Рассмотрение актуальных социальных проблем.
- Изучение перспективных методов и направлений исследования социума.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников)

Формируемые компетенции	**Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций**
ОПК-2 (способен анализировать социально-экономические задачи и процессы с применением методов системного анализа и математического моделирования)	*Знать*: - типологию, основные источники возникновения и развития массовых социальных движений, формы социальных взаимодействий, факторы социального развития, типы и структуры социальных организаций; - институты, принципы, нормы, действие которых призвано обеспечить функционирование общества, взаимоотношения между людьми, обществом, государством; - социальную специфику развития общества, закономерности становления и развития социальных систем, общностей, групп, личностей; - типологию основных источников возникновения социальных общностей, массовых социально-политических движений, типов и структур организаций. *Уметь:* - организовать и провести микро социологические исследования в целях оптимизации внутри коллективных отношений и повышения активности работы группы, организации; - адаптироваться в различных группах, организациях и коллективах; - анализировать состояние социальной среды, в которой реализуются управленческие процессы, ее составляющие и факторы; - применять современные социальные технологии для реализации управленческих процессов в обществе и его различных подсистемах. *Владеть навыками:* - навыками целостного подхода к анализу проблем общества; - сбора и методами анализа социальных процессов; - применения в профессиональной деятельности приемов разрешения и предотвращения социальных конфликтов, совершенствования коммуникативных способностей.
ПК-1 (способен проводить обследование организаций, выявлять информационные потребности пользователей, формировать требования к информационной системе)	*Знать:* содержание процессов самоорганизации и самообразования, их особенностей и технологий реализации, исходя из целей совершенствования профессиональной деятельности. *Уметь:* планировать цели и устанавливать приоритеты при выборе способов принятия решений с учетом условий, средств, личностных возможностей и временной перспективы достижения; осуществления деятельности. самостоятельно строить процесс овладения информацией, отобранной и структурированной для выполнения профессиональной деятельности. *Владеть:* приемами саморегуляции эмоциональных и функциональных состояний при выполнении профессиональной деятельности. технологиями организации процесса самообразования; приемами целеполагания во временной перспективе, способами планирования, организации, самоконтроля и самооценки деятельности.

3. Структура и содержание дисциплины

Объем дисциплины составляет 2 зачетные единицы, всего 72 часа, из которых 33 часов составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (16 часов занятия лекционного типа, 16 часов занятия семинарского типа, 1 час контроль самостоятельной работы), 39 часов составляет самостоятельная работа обучающегося.

Форма промежуточной аттестации по дисциплине – зачет в седьмом семестре.

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины (модуля), форма промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	**Всего (часы)**			В том числе																	
				Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них															**Самостоятельная работа обучающегося часы**		
				Занятия лекционного типа			**Занятия семинарского типа**			**Занятия лабораторного типа**			**Консультации**			**Всего**					
	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная
1. Социология как наука. Становление социологической науки	6			1						1						2			4		
2.Общество как социокультурная система	6			1						1						2			4		
3.Социальная структура и стратификация общества	8			2						2						4			4		
4.Личность, социализация личности	8			2						2						4			4		
5.Социальные общности, институты, организации и группы	8			2						2						4			4		
6.Культура как фактор социальных изменений	10			2						2						4			6		
7.Социальные конфликты	8			2						2						4			4		
8.Социальные изменения в современном мире	9			2						2						4			5		
9.Методология и методика социологических исследований	7			2						2						4			4		
Контроль самостоятельной работы	1															1					
Промежуточная аттестация - зачет																					
Итого	72			16						16						33			39		

Тема 1. Социология как наука. Становление социологической науки

Социология как наука, определение ее объекта, предмета и методов. Социальное взаимодействие и его формы. Структура и уровни социологического знания. Общесоциологическая теория, специальные отраслевые социологические теории, прикладная социология. Макро- и микросоциология; процессы их взаимодействия и дифференциации. Основные функции социологии в современном обществе.

Экономические, социально-политические, теоретические предпосылки возникновения социологии. Становление социологии в первой половине XIX века. О. Конт и его социологические взгляды. Социологический эволюционизм Г. Спенсера. Социологические идеи К. Маркса и его роль в развитии социологии. Становление психологического направления в социологии. Г. Зиммель – основатель формальной социологии. Социологическое творчество Э. Дюркгейма. «Понимающая» социология и теория социального действия М. Вебера. Типы социального действия.

Социология в XX веке. Зарождение эмпирической социологии, ее предпосылки. Возникновение индустриальной социологии в США. Структурный функционализм Т. Парсонса и Р. Мертона. Теория социального конфликта. Символический интеракционизм.

Развитие социологии в России в XIX – начале XX вв. Социологические взгляды Н.Я. Данилевского, М.М. Ковалевского, Н.К. Михайловского. Социология П.А. Сорокина. Становление и развитие отечественной социологии в XX веке, ее основные этапы.

Тема 2. Общество как социокультурная система

Понятие общества. Взаимодействие природы и общества. Основные признаки общества. Понятие социальной системы. Типы социальных систем.

Общество как социокультурная система. Механизмы функционирования общества как целостности. Социальные связи, социальное взаимодействие и социальные отношения. Общество и государство. Государство как часть общества. Гражданское общество.

Структурный анализ общества как социальной системы. Социальные действия, связи и взаимодействия. Социальные группы и общности. Социальная стратификация. Социальные институты и организации. Культура, социальные ценности и нормы. Личность в структуре общества. Проблема типизации обществ.

Функциональный аспект анализа общества как социальной системы. Социальная жизнь. Культура и общественная жизнь. Социализация и институционализация. Социальная мобильность. Девиантное поведение и аномия. Социальный контроль.

Тема 3. Социальная структура и стратификация общества

Социальная структура как совокупность устойчивых форм социальных общностей и отношений между ними. Теории стратификации (М. Вебер, П. Сорокин). Общественное разделение труда и социальная структура: история и современность. Виды социальной структуры: социально-классовая, социально-профессиональная, социально-демографическая, социально-территориальная. Элементы социальной структуры: классы, слои, этнические общности, семья, трудовые коллективы, маргинальные социальные группы и другие срезы социальной структуры. Социально-групповые интересы и потребности.

Теоретическое осмысление бедности: взаимосвязь бедности и неравенства. Стандарт жизни в XIX веке. Методология измерения бедности. Углубленные показатели бедности. Культура и субкультура бедности: качество и образ жизни. Зоны бедности в России.

Социальная структура общества и социальное воспроизводство. Социальная мобильность как форма воспроизводства населения. Тенденции социальной мобильности и социальной дифференциации в российском обществе в современных условиях. Появление новых социальных слоев и групп.

Тема 4. Личность, социализация личности.

Человек и личность. Понятие личности в социологии. Человек как биологический и социальный индивид. Понятие о биологической и культурной эволюции. Структура личности. Типология личности. Традиционный и современный типы личности. Социальные статусы и роли личности. Ролевая теория личности. Ролевое согласие и ролевой конфликт. Личность как деятельный субъект. Личность как социальная система.

Социализация личности. Понятие «социализация» в социологии. Социализация как механизм и процесс. Первичная и вторичная социализация. Фазы и этапы социализации. Социальные факторы и механизмы социализации. Социализация как усвоение культурных норм и освоение социальных ролей. Универсальное и специфическое в социализации. Агенты и институты социализации. Возникновение социального Я. Теория “зеркального Я” Ч. Кули. Интернационализация Я. Компоненты социализации. Десоциализация и ресоциализация. Социальный контроль и девиация. Виды девиантного поведения личности.

Структурно-функциональный анализ о роли ценностей. Понятие ценность. Концепция социальной значимости личности и социальные ценности. Значимость человека в различных объединениях людей. Процедуры и средства социального признания. Проблема высших общечеловеческих ценностей и их иерархии. Самооценка и формирование Я-концепции. Ценности и оценки. Самоуважение личности.

Тема 5. Социальные общности, институты, организации и группы

Понятие социальной общности, её характерные черты и виды. Национально-этнические общности. Определение понятия «этнос». Типы этносов: племя, народность, нация. Этническая стратификация. Причины обострения межнациональных отношений. Национальные противоречия.

Понятие социального института. Основные подходы к определению социального института. Структура и типология социальных институтов. Функции социальных институтов.

Семья как социальный институт. Специфика семьи как социального института и малой группы. Анализ социальных функций семьи. Структура и типология семьи. Проблемы межпоколенных отношений в семье. Анализ основных проблем семьи в российском обществе. Факторы, влияющие на стабильность семьи. Взаимодействие общества и семьи.

Функционирование системы образования как социального института и ее структура. Противоречия и проблемы образования на современном этапе.

Общественное мнение как институт гражданского общества. Проблемы формирования и изучения общественного мнения в современной России.

Определение понятия «социальная группа». Факторы, влияющие на формирование социальных групп. Типология социальных групп. Молодежь как социально-демографическая группа. Социологический анализ процессов социализации молодежи. Социальная политика и молодежные проблемы. Социальное отчуждение молодежи: причины и пути преодоления. Политическое самОПОПределение молодежи. Молодежная субкультура. Причины и социальные корни негативных явлений в молодежной среде. Социологическое изучение девиантного (отклоняющегося) поведения молодежи.

Тема 6. Культура как фактор социальных изменений.

Социологическое понимание культуры. Специфика социологического анализа культуры как социальной системы. Предмет социологии культуры. Определение культуры. Структурные компоненты культуры. Составные части и модели культуры.

Единство и разнообразие культур. Культурные универсалии. Культурная интеграция. Культурный релятивизм. Субкультуры и контркультуры.

Роль и функции культуры в познании, управлении и развитии общества. Взаимоотношение экономики, социальных отношений и культуры. Динамика культуры. Изменение характера и содержания культуры под влиянием научно-технического прогресса.

Феномен "массовой культуры", оценка и перспективы развития. Некоторые аспекты духовного возрождения России и русской культуры.

Тема 7. Социальные конфликты.

Теоретические разработки проблемы социальных конфликтов. Основные теоретические аспекты и понятия конфликтологии. Теория конфликта. К.Маркс как родоначальник теории конфликта. Теория классовой борьбы. Социально-классовая структура общества и базовый конфликт общественно—экономических формаций.

Проблематика конфликта в социологии М.Вебера. Анализ властных отношений и форм господства и осуществления власти. Функционализм и 4-функциональная парадигма Т. Парсонса. Теория социального действия и социальная напряженность. Внутриличностные конфликты. Вклад Н.Смелзера в теорию социальных изменений. Инновационный конфликт и институционализация изменений. Р. Дарендорф и «конфликтная» модель общества. Конфликт групп и классов.

Функции социального конфликта. Возникновение и причины социального конфликта. Основные этапы развития конфликта. Участники и движущие силы конфликта. Объект и предмет конфликта. Источники и причины конфликта. Механизм функционирования и динамика развития социального конфликта (зарождение, развитие, разрешение). Характеристика и острота конфликта.

Типология социальных конфликтов и их особенности. Социальные, экономические и политические конфликты больших социальных групп: специфические черты и возможности разрешения. Причины обострения противоречий в российском обществе. Управление социальным конфликтом. Конструктивные пути разрешения конфликтов: возможности и ограничения. Особенности практического использования метода принципиальных переговоров. Посредничество в разрешении конфликтов. Стереотипы конфликтности. Принципиальные

переговоры: основные практические правила. Установление работающих, конструктивных отношений. Последствия социального конфликта.

Тема 8. Социальные изменения в современном мире.

Классическое определение социального процесса. Э.Гидденс и П.Штомпка о фундаментальных концепциях в исследованиях социальных изменений. Социальные изменения в теории практики П.Бурдье. Труд и социальное взаимодействие.

Источники социальных изменений. Социальные факторы изменений. Основные социологические подходы к изучению социальных изменений. Концепции социального прогресса. Модернизация. Модернизационная теория как разновидность социологических макротеорий. Трансформация обществ.

Мировая система и процессы глобализации. Формирование мировой системы. Многополярный мир. Место России в мировом сообществе.

Социальное прогнозирование и познание перспектив развития человеческой цивилизации. Уровни социального прогнозирования: глобальные, общегосударственные, региональные, отраслевые. Уровни отдельных сфер, коллективов, семьи, личности.

Анализ различных концепций социально-политических прогнозов и "моделей мира". Теория и практика социального прогнозирования, проектирования, планирования, разработки целевых комплексных программ. Социология в поисках путей решения глобальных проблем человечества. Научный статус современных теорий социальных изменений: «дискуссия» М. Вебера и Р. Будона. Теории социальных изменений и перспективы социальных наук.

Тема 9. Методология и методика социологических исследований.

Программа социологического исследования как теоретическая разработка подходов, путей изучения и разрешения конкретной проблемы. Структура программы: методологический и методический разделы. Определение цели и задач в социологическом исследовании. Определение объекта и предмета исследования. Логический анализ объекта. Гипотеза в социологическом исследовании, ее научная обоснованность. Теоретическая и эмпирическая интерпретация понятий.

Методы социологических исследований. Наблюдение в социологии и его особенности. Понятие, общая характеристика и связь с другими методами социологического исследования. Разработка программы наблюдения и методов обработки результатов наблюдения.

Опрос в социологическом исследовании: его роль, достоинства и недостатки. Разновидность опросов. Специфика анкетирования как формы сбора социологической информации. Вопрос как важнейший инструмент опроса. Классификация вопросов. Интервью и его формы. Взаимодействие интервьюера и респондента в процессе интервью.

Изучение документов как метод социологического исследования. Классификация документов, их характеристика и методы анализа. Анализ документов в системе социологических методов исследования.

Эксперимент в социологии, его сущность и особенности. Классификация социологических экспериментов и основные требования к их организации.

Социометрические методы. Применение метода экспертных оценок в конкретном социологическом исследовании.

Обработка и анализ первичной социологической информации. Оформление результатов исследования, составление отчета. Использование результатов социологического исследования.

4. Образовательные технологии

Основные формы проведения занятий по дисциплине «Социология»: лекции и семинары. В процессе изучения дисциплины также используются эссе, реферат, решение кейсов, разработка анкеты, составление гайда, подготовка презентации, выполнение контрольных работ, коллоквиум, групповая дискуссия по темам, блиц опрос. Семинарские занятия, проводимые в интерактивной форме, составляют 25% от общего числа занятий. Внеаудиторные занятия студентов направлены на формирование навыков самостоятельной работы с научной и учебной литературой.

Неимитационные технологии обучения:

- лекция и ее разновидности (проблемная лекция, лекция-беседа, лекция с применением обратной связи);
- семинар;
- подготовка докладов по темам дисциплины;
- контрольная работа;
- письменное и компьютерное тестирование.

Неигровые имитационные технологии:

- анализ конкретных ситуаций;
- групповые дискуссии;
- просмотр учебных фильмов с последующим анализом;

Игровые имитационные технологии:

- презентации;
- деловые игры (аттестационные, дидактические);
- креативные интерактивные технологии (мозговой штурм и его разновидности, метод ассоциаций).

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, составляет не менее 18 часов (50% аудиторных занятий). Занятия лекционного типа для соответствующих групп студентов составляют 18 часов (50% аудиторных занятий).

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа является важнейшей составной частью учебного процесса и обязанностью каждого студента. Качество усвоения учебной дисциплины находится в прямой зависимости от способности студента самостоятельно и творчески учиться.

Цель самостоятельной работы – подготовка современного компетентного специалиста и формирование способностей и навыков к непрерывному самообразованию и профессиональному совершенствованию.

Самостоятельная работа является наиболее деятельным и творческим процессом, который выполняет ряд дидактических функций: способствует формированию диалектического мышления, вырабатывает высокую культуру умственного труда,

совершенствует способы организации познавательной деятельности, воспитывает ответственность, целеустремленность, систематичность и последовательность в работе студентов, развивает у них бережное отношение к своему времени, способность доводить до конца начатое дело.

Самостоятельная работа студента – это вся его работа по овладению содержанием учебной дисциплины и соответствующими практическими навыками и умениями, активная интеллектуальная деятельность.

Содержанием самостоятельной работы студентов являются следующие ее виды:

- изучение понятийного аппарата дисциплины;
- изучение тем самостоятельной подготовки по учебно-тематическому плану;
- работу над основной и дополнительной литературой;
- самоподготовка к практическим и другим видам занятий;
- самостоятельная работа студента при подготовке к зачету;
- подготовка контрольных работ (домашних заданий);
- самостоятельная работа студента в библиотеке;
- изучение сайтов по темам дисциплины в сети Интернет;
- консультации преподавателя дисциплины.

Изучение понятийного аппарата дисциплины

Вся система индивидуальной самостоятельной работы должна быть подчинена осмыслению категорий общего менеджмента, усвоению понятийного аппарата курса, поскольку одной из важнейших задач подготовки современного грамотного менеджера является овладение и грамотное применение профессиональной терминологии. Попытка понять природу профессиональной работы менеджера вне изучения соответствующего «языка», на уровне бытовых представлений обречена на провал.

Лучшему усвоению и пониманию дисциплины «Основы менеджмента» помогут различные энциклопедии, словари, справочники и другие материалы, указанные в соответствующих темах дисциплины.

Изучение тем самостоятельной подготовки по учебно-тематическому плану

Особое место отводится самостоятельной проработке студентами отдельных разделов и тем по изучаемой дисциплине. Такой подход вырабатывает у студентов инициативу, стремление к увеличению объема знаний, выработке умений и навыков всестороннего овладения способами и приемами профессиональной деятельности.

Изучение вопросов очередной темы требует глубокого усвоения теоретических основ курса, раскрытия сущности основных категорий менеджмента, проблемных аспектов темы и анализа фактического материала.

Работа над основной и дополнительной литературой

Изучение рекомендованной литературы следует начинать с учебников и учебных пособий, затем переходить к нормативно-правовым актам, научным монографиям и материалам периодических изданий. При этом очень полезно делать выписки и конспекты наиболее интересных материалов. Это не только мобилизует внимание, но и способствует более глубокому осмыслению материала и лучшему его запоминанию. Записи как бы контролируют восприятие прочитанного. Кроме того, такая практика учит студентов

отделять в тексте главное от второстепенного, а также позволяет проводить систематизацию и сравнительный анализ изучаемой информации, что чрезвычайно важно в условиях большого количества разнообразных по качеству и содержанию сведений. Таким образом, конспектирование – одна из основных форм самостоятельного труда, требующая от студента активно работать с учебной литературой и не ограничиваться конспектом лекций.

Студент должен уметь самостоятельно подбирать необходимую для учебной и научной работы литературу. При этом следует обращаться к предметным каталогам и библиографическим справочникам, которые имеются в библиотеках.

Для аккумуляции информации по изучаемым темам рекомендуется формировать личный архив, а также каталог используемых источников. При этом если уже на первых курсах обучения студент определяет для себя наиболее интересные сферы для изучения, то подобная работа будет весьма продуктивной с точки зрения формирования библиографии для последующего написания дипломного проекта на выпускном курсе.

Самоподготовка к практическим занятиям

При подготовке к практическому занятию необходимо помнить, что та или иная дисциплина тесно связана с ранее изучаемыми курсами. Более того, именно синтез полученных ранее знаний и текущего материала по курсу делает подготовку результативной и всесторонней.

На семинарских занятиях студент должен уметь последовательно излагать свои мысли и аргументировано их отстаивать.

Для достижения этой цели необходимо:

1) ознакомиться с соответствующей темой программы изучаемой дисциплины;

2) осмыслить круг изучаемых вопросов и логику их рассмотрения;

3) изучить рекомендованную учебно-методическим комплексом литературу по данной теме;

4) тщательно изучить лекционный материал;

5) ознакомиться с вопросами очередного семинарского занятия;

6) подготовить краткое выступление по каждому из вынесенных на семинарское занятие вопросу.

Изучение вопросов очередной темы требует глубокого усвоения теоретических основ дисциплины, раскрытия сущности основных положений, проблемных аспектов темы и анализа фактического материала.

При презентации материала на семинарском занятии можно воспользоваться следующим алгоритмом изложения темы: определение и характеристика основных категорий, эволюция предмета исследования, оценка его современного состояния, существующие проблемы, перспективы развития. Весьма презентабельным вариантом выступления следует считать его подготовку в среде Power Point, что существенно повышает степень визуализации, а, следовательно, доступности, понятности материала и заинтересованности аудитории к результатам научной работы студента.

Самостоятельная работа студента при подготовке к зачёту.

Контроль выступает формой обратной связи и предусматривает оценку успеваемости студентов и разработку мер по дальнейшему повышению качества подготовки современных менеджеров.

Бесспорным фактором успешного завершения очередного модуля является кропотливая, систематическая работа студента в течение всего модуля. В этом случае подготовка к зачёту будет являться концентрированной систематизацией всех полученных знаний по данной дисциплине.

В начале модуля рекомендуется внимательно изучить перечень вопросов к зачету, а также использовать в процессе обучения программу, учебно-методический комплекс, другие методические материалы, разработанные кафедрой по данной дисциплине. Это позволит в процессе изучения тем сформировать более правильное и обобщенное видение студентом существа того или иного вопроса за счет:

а) уточняющих вопросов преподавателю;

б) подготовки рефератов по отдельным темам, наиболее заинтересовавшие студента;

в) самостоятельного уточнения вопросов на смежных дисциплинах;

г) углубленного изучения вопросов темы по учебным пособиям.

Кроме того, наличие перечня вопросов в период обучения позволит выбрать из предложенных преподавателем учебников наиболее оптимальный для каждого студента, с точки зрения его индивидуального восприятия материала, уровня сложности и стилистики изложения.

После изучения соответствующей тематики рекомендуется проверить наличие и формулировки вопроса по этой теме в перечне вопросов к зачету, а также попытаться изложить ответ на этот вопрос. Если возникают сложности при раскрытии материала, следует вновь обратиться к лекционному материалу, материалам практических занятий, уточнить терминологический аппарат темы, а также проконсультироваться с преподавателем.

Для систематизации знаний и понимания логики изучения предмета в процессе обучения рекомендуется пользоваться программой курса, включающей в себя разделы, темы и вопросы, определяющие стандарт знаний по каждой теме.

При подготовке к зачету конструктивным является коллективное обсуждение выносимых на зачет вопросов с сокурсниками, что позволяет повысить степень систематизации и углубления знаний.

Перед консультацией по предмету следует составить список вопросов, требующих дополнительного разъяснения преподавателем.

Самостоятельная работа студента в библиотеке

Важным аспектом самостоятельной подготовки студентов является работа с библиотечным фондом.

Это работа многоаспектна и предполагает различные варианты повышения профессионального уровня студентов как очной, так и заочной формы обучения, в том числе:

а) получение книг для подробного изучения в течение семестра на научном абонементе;

б) изучение книг, журналов, газет - в читальном зале;

в) возможность поиска необходимого материала посредством электронного каталога;

г) получение необходимых сведений об источниках информации у сотрудников библиотеки.

При подготовке докладов, рефератов и иных форм итоговой работы студентов, представляемых ими на семинарских занятиях, важным является формирование библиографии по изучаемой тематике. При этом рекомендуется использовать несколько категорий источников информации: учебные пособия для вузов, монографии, периодические издания, законодательные и нормативные документы, статистические материалы, информацию государственных органов власти и управления, органов местного самоуправления, переводные издания, а также труды зарубежных авторов в оригинале.

Весь собранный материал следует систематизировать, выявить ключевые вопросы изучаемой тематики и осуществить сравнительный анализ мнений различных авторов по существу этих вопросов. Конструктивным в этой работе является выработка умения обобщать большой объем материала, делать выводы. Весьма позитивным при этом также следует считать попытку студента выработать собственную точку зрения по исследуемой проблематике.

Учебно-методическим обеспечением самостоятельной работы студентов являются источники информации, представленные в п.7 настоящей программы, а также: тематика курсовых работ, рефератов, примерные вопросы для оценки качества освоения дисциплины.

Задания для проведения текущего контроля студентов
(планы семинарских занятий)

ТЕМАТИКА И СОДЕРЖАНИЕ СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ

Тема 1. Социология как наука. Становление социологической науки

Вопросы для обсуждения:

1. Социология в системе социогуманитарных наук: социология и философия, социология и история, социология и экономическая теория, социология и психология, социальная психология и др.
2. Роль социологических знаний в профессиональной деятельности менеджера.
3. Особенности классического периода развития социологии.
4. Современный период в развитии социологии и ее перспективы.

Тема 2. Общество как социокультурная система

Вопросы для обсуждения:

1. Социобиологическая эволюция общества.
2. Социологическая трактовка культуры.
3. Материальная и духовная культура. Понятие культурного комплекса. Базисные элементы культуры.

Тема 3. Социальная структура и стратификация общества

Вопросы для обсуждения:

1. Исторические типы стратификации.
2. Социальная структура как совокупность социальных групп.
3. Средний класс в СССР и России: теоретические подходы.
4. Проблемы межгруппового взаимодействия и социальных конфликтов.
5. Измерение социальной дифференциации.

Тема 4. Личность, социализация личности.

Вопросы для обсуждения:

1. Личность в социологии. Личность как социальная система: субъект и продукт социальных отношений.
2. Самооценка и формирование Я-концепции.
3. Традиционный и современный типы личности.
4. Социализация и факторы формирования личности.
5. Десоциализация и ресоциализация.

Тема 5. Социальные общности, институты, организации и группы

Вопросы для обсуждения:

1. Институт как нормативная система и социальная организация.
2. Динамика социальных институтов. Жизненный цикл социальных институтов.
3. Фиксированные общности. Социум и нелокализованные общности.
4. Массовидные общности: толпа, ее свойства и основные признаки. Виды толпы и возможности влияния на поведение индивидов в толпе.
5. Особенности социальных организаций. Формальная и неформальная структуры организации.

Тема 6. Культура как фактор социальных изменений.

Вопросы для обсуждения:

1. Формы и разновидности культуры (элитарная, массовая, народная). Субкультуры и контркультуры.
2. Роль социальных ценностей в процессе формирования социальных отношений. Виды ценностей и их роль в обществе.
3. Типология социальных норм: привычка, обычай, традиция, нравы, законы, табу.
4. Отторжение и замена устаревших культурных норм. Преемственность как механизм сохранения культурных образцов.

Тема 7. Социальные конфликты.

Вопросы для обсуждения:

1. К. Маркс как основоположник теории конфликтов. Современные школы в теории конфликтов.
2. Конфликт, как форма социального взаимодействия.
3. Роль как модель поведения. Экспектации и нормы.
4. Этнические конфликты и причины их возникновения в России. Типологии и концепции революций.

Тема 8. Социальные изменения в современном мире.

Вопросы для обсуждения:

1. Система и жизненный мир в теории Ю.Хабермаса.
2. Теория глобального общества И.Валлерштайна. Глобализация социальных и культурных процессов в современном мире.
3. Информационное общество и компьютерные технологии.

Тема 9. Методология и методика социологических исследований.

Вопросы для обсуждения:

1. Социологические исследования как вид профессиональной деятельности. Применение результатов социологических исследований.
2. Классификация социологических исследований.
3. Использование экспериментов в социологии. Хотторнский эксперимент в Чикаго, опыты Э. Мэйо. Эксперименты по исследованию группового давления и подчинения. Эксперимент Ф. Зимбардо.

Примерные темы работ, которые могут быть использованы студентами для написания реферата, эссе или иных видов самостоятельной работы:

1. Социология как наука и как учебная дисциплина.
2. Специфика социологии как социальной и гуманитарной науки.
3. Парадигмы социологии.
4. Взаимосвязь фундаментальной и прикладной социологии.
5. Социальный прогресс и регресс
6. Структура и типология общества.
7. Гражданское общество в современной России.
8. Развитие общества и его динамика.
9. Модернизация общества: содержание, условия, формы и методы
10. Социальный институт как регулятивный механизм.
11. Образование как социальный институт.
12. Материальная и духовная культура общества.
13. Образ жизни и культура.
14. Динамика статусного портрета человека.
15. Профессиональные и экономические группы
16. Аудитория с социологической точки зрения.
17. Национально-этнические общности
18. Социальный феномен толпы
19. Механизмы групповой идентификации.
20. Феномен лидерства в группе.
21. Социальное расслоение в советском и постсоветском обществе.
22. Открытое и закрытое общество.
23. Культура и субкультура бедности.
24. Зоны бедности в России.
25. Бедность в развивающихся странах.
26. Депривация и обездоленность.
27. Средний класс в СССР и России
28. Каналы обогащения и криминализации.
29. Социальное явление маргинальности.
30. Традиционный и современный типы личности.
31. Человек как биологический и социальный индивид.

32. Проблема рассогласования сознания и действий.
33. Классификация социальных действий М. Вебера.
34. Агенты и институты социализации.
35. Десоциализация и ресоциализация.
36. Социальный контроль как механизм социальной регуляции.
37. Социология девиантного поведения.
38. Формы социального взаимодействия
39. Социальные конфликты
40. Формы организованного протеста
41. Роль научно-технического прогресса в геополитическом развитии современного мира
42. Основные тенденции развития современных мегаполисов.
43. Перспективы формирования единого мирового государства
44. Сущность теории глобального общества И.Валлерштайна
45. Глобальные социальные проблемы современности.
46. Экологические проблемы человечества.
47. Использование современных информационных технологий в эмпирических и прикладных социологических исследованиях.
48. Применение компьютерных технологий в науке и образовании.
49. Роль международных организаций в современном мире
50. Особенности модернизации и развития капитализма в России.

6. **Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине (модулю), включающий:**

6.1. Перечень компетенций выпускников образовательной программы с указанием результатов обучения (знаний, умений, владений), характеризующих этапы их формирования, описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования.

№ п/п	Этапы формирования компетенций по разделам (темам) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	Социология как наука. Становление социологической науки	ОПК-2; ПК-1	Реферат, тест
2	Общество как социокультурная система	ОПК-2; ПК-1	Эссе/реферат, групповая дискуссия
3	Социальная структура и стратификация общества	ОПК-2; ПК-1	Эссе/реферат, контрольная работа
4	Личность, социализация личности	ОПК-2; ПК-1	Коллоквиум, групповая дискуссия
5	Социальные общности, институты, организации и группы	ОПК-2; ПК-1	Блиц опрос, презентация
6	Культура как фактор социальных изменений	ОПК-2; ПК-1	Решение кейсов, коллоквиум
7	Социальные конфликты	ОПК-2; ПК-1	Решение кейсов
8	Социальные изменения в современном мире	ОПК-2; ПК-1	Эссе/реферат, презентация
9	Методология и методика социологических исследований	ОПК-2; ПК-1	Разработка анкеты, составление гайда интервью

6.2. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Критерии оценок

Зачтено	Студент знает основные определения дисциплины, разбирается в пройденном материале, дает правильные комментарии. Допускаются незначительные неточности и упущения в ответах, которые серьезно не искажают основную суть. Задача решена верно.
Не зачтено	Ошибки в ответах значительные и свидетельствуют о неправильном представлении о пройденном материале. Ответы на вопросы краткие и не раскрывают сути вещей. Задача решена неверно.

6.3. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Критерии оценивания контрольной работы

Оценка	Уровень подготовленности, характеризуемый оценкой
Превосходно	Задание выполнено в полном объеме (все поставленные задачи решены), ответ логичен и обоснован, обучающийся отвечает четко и последовательно, показывает глубокое знание основного и дополнительного материала
Отлично	Задание выполнено в полном объеме (все поставленные задачи решены), ответ логичен и обоснован, обучающийся отвечает четко и последовательно, показывает глубокое знание основного материала
Очень хорошо	Задание выполнено в полном объеме (все поставленные задачи решены), ответ логичен и обоснован, обучающийся отвечает четко и последовательно, показывает глубокое знание материала, допущено не более 2 неточностей непринципиального характера
Хорошо	Задание выполнено в полном объеме (все поставленные задачи решены), ответ логичен и обоснован, допущены неточности непринципиального характера, но обучающийся показывает систему знаний по теме своими ответами на поставленные вопросы
Удовлетворительно	Задание выполнено не в полном объеме (решено более 50% поставленных задач), но обучающийся допускает ошибки, нарушена последовательность ответа, но в целом раскрывает содержание основного материала
Неудовлетворительно	Задание выполнено не в полном объеме (решено менее 50% поставленных задач), обучающийся дает неверную информацию при ответе на поставленные задачи, допускает грубые ошибки при толковании материала, демонстрирует незнание основных терминов и понятий.
Плохо	Задание не выполнено, обучающийся демонстрирует полное незнание материала

Критерии оценки коллоквиумов

Оценка	Критерии оценивания
Превосходно	изложение материала логично, грамотно, без ошибок; свободное владение профессиональной терминологией; умение высказывать и обосновать свои суждения; знание дополнительного материала, студент дает четкий, полный, правильный ответ на теоретические вопросы; теория связана с практикой
Отлично	изложение материала логично, грамотно, без ошибок; свободное владение профессиональной терминологией; умение высказывать и обосновать свои суждения; студент дает четкий, полный, правильный ответ на теоретические вопросы; теория связана с практикой
Очень хорошо	студент грамотно излагает материал; ориентируется в материале, владеет

	профессиональной терминологией, осознанно применяет теоретические знания для выполнения задания, содержание и форма ответа имеют незначительные погрешности; ответ правильный, полный, с незначительными неточностями
Хорошо	студент грамотно излагает материал; ориентируется в материале, владеет профессиональной терминологией, осознанно применяет теоретические знания для выполнения задания, но содержание и форма ответа имеют отдельные неточности; ответ правильный, недостаточно полный
Удовлетворительно	студент излагает материал неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении знаний для выполнения задания, не может доказательно обосновать свои суждения; обнаруживается недостаточно глубокое понимание изученного материала.
Неудовлетворительно	отсутствуют необходимые теоретические знания; допущены ошибки в определении понятий, искажен их смысл, в ответе студента проявляется незнание основного материала учебной программы, допускаются грубые ошибки в изложении, не может применять знания для выполнения задания
Плохо	необходима дополнительная подготовка для выполнения задания

Критерии оценки групповых дискуссий

Оценка	Критерии оценивания
Превосходно	изложение материала логично, грамотно, без ошибок; свободное владение профессиональной терминологией; умение высказывать и обосновать свои суждения; знание дополнительного материала, студент дает четкий, полный, правильный ответ на теоретические вопросы; теория связана с практикой
Отлично	изложение материала логично, грамотно, без ошибок; свободное владение профессиональной терминологией; умение высказывать и обосновать свои суждения; студент дает четкий, полный, правильный ответ на теоретические вопросы; теория связана с практикой
Очень хорошо	студент грамотно излагает материал; ориентируется в материале, владеет профессиональной терминологией, осознанно применяет теоретические знания для выполнения задания, содержание и форма ответа имеют незначительные погрешности; ответ правильный, полный, с незначительными неточностями
Хорошо	студент грамотно излагает материал; ориентируется в материале, владеет профессиональной терминологией, осознанно применяет теоретические знания для выполнения задания, но содержание и форма ответа имеют отдельные неточности; ответ правильный, недостаточно полный
Удовлетворительно	студент излагает материал неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении знаний для выполнения задания, не может доказательно обосновать свои суждения; обнаруживается недостаточно глубокое понимание изученного материала.
Неудовлетворительно	отсутствуют необходимые теоретические знания; допущены ошибки в определении понятий, искажен их смысл, в ответе студента проявляется незнание основного материала учебной программы, допускаются грубые ошибки в изложении, не может применять знания для выполнения задания
Плохо	необходима дополнительная подготовка для выполнения задания

Параметры оценочного средства блиц-опрос

Предел длительности контроля	20 минут
Предлагаемое количество вариантов	3
Критерии оценки:	
«зачтено»	Минимум 2 правильных ответа из 3-х.

«не зачтено»	0 правильных ответов или 1 правильный ответ

Критерии оценки тестов:

«превосходно» - 100% правильных ответов;
«отлично» – 90-99% правильных ответов;
«очень хорошо» - 81-89% правильных ответов;
«хорошо» – 66-80% правильных ответов;
«удовлетворительно» – 51-65% правильных ответов.
«неудовлетворительно» - 31-50% правильных ответов;
«плохо» - 30% и меньше правильных ответов.

Критерии и показатели оценивания реферата и эссе

Критерий	Обоснование оценки
1. Уровень владения теоретическим материалом применительно к проблеме исследования *Макс. – 35 баллов*	- использование понятийного аппарата, соответствующего проблеме исследования; - знание степени изученности проблематики реферата российскими и зарубежными авторами.
2. Уровень обоснованности авторской позиции *Макс. – 35 баллов*	- наличие авторской точки зрения (позиции, отношения) к проблеме исследования; - наличие аргументации собственного мнения с опорой на общеизвестные факты в рамках исследуемой проблемы; - широта диапазона используемого информационного пространства в ходе написания реферата; - наличие критического анализа различных точек зрения на исследуемую проблему.
3. Построение суждений *Макс. – 30 баллов*	- ясность и четкость изложения; - логика структурирования доказательств; - использование приемов сравнения и обобщения для анализа взаимосвязи понятий и явлений в рамках исследуемой проблемы;

Реферат оценивается по 100 балльной шкале, баллы при этом переводятся в оценки успеваемости следующим образом:

• более 51 балла – « зачтено».
• менее 50 баллов – «не зачтено».

Критерии оценки кейсов

Оценка	Уровень подготовленности
Превосходно	Задание выполнено в полном объеме (все поставленные задачи решены), ответ логичен и обоснован, обучаемый отвечает четко и последовательно, показывает глубокое знание основного и дополнительного материала.
Отлично	Задание выполнено в полном объеме (все поставленные задачи решены), ответ логичен и обоснован, обучаемый отвечает четко и последовательно, показывает глубокое знание основного материала
Очень хорошо	Задание выполнено в полном объеме (все поставленные задачи решены), ответ логичен и обоснован, обучаемый отвечает четко и последовательно, показывает глубокое знание материала, допущено не более 2 неточностей непринципиального характера
Хорошо	Задание выполнено в полном объеме (все поставленные задачи решены), ответ логичен и обоснован, допущены неточности непринципиального характера, но обучаемый показывает систему знаний по теме своими ответами на поставленные вопросы
Удовлетворительно	Задание выполнено не в полном объеме (решено более 50% поставленных задач), но обучаемый допускает ошибки, нарушена последовательность ответа, но в целом раскрывает содержание основного материала
Неудовлетворительно	Задание выполнено не в полном объеме (решено менее 50% поставленных

	задач), обучаемый дает неверную информацию при ответе на поставленные задачи, допускает грубые ошибки при толковании материала, демонстрирует незнание основных терминов и понятий.
Плохо	Задание не выполнено, обучаемый демонстрирует полное незнание материала

6.3.Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины

Тема 1. Социология как наука. Становление социологической науки (форма оценочного средства: реферат)

Характеристика оценочного средства – «реферат»

Реферат (от лат. referrer – докладывать, сообщать) – краткое точное изложение сущности какого-либо вопроса, темы на основе одной или нескольких книг, монографий или других первоисточников. Реферат должен содержать основные фактические сведения и выводы по рассматриваемому вопросу.

Помимо реферирования прочитанной литературы от студента требуется аргументированное изложение собственных мыслей по рассматриваемому вопросу, развернутые аргументы, рассуждения, сравнения.

Язык реферата должен отличаться точностью, краткостью, ясностью и простотой.

Структура реферата:

1. Титульный лист
2. На отдельной странице следует оглавление (план, содержание), в котором указаны названия всех разделов (пунктов плана) реферата и номера страниц, указывающие начало этих разделов в тексте реферата.
3. Введение объемом 1,5-2 страницы.
4. Основная часть реферата одна или несколько глав, состоящих из 2-3 параграфов (подпунктов, разделов) предполагает осмысленное и логичное изложение главных положений и идей, содержащихся в изученной литературе. В тексте обязательны ссылки на первоисточники цитирования или пересказа мысли, идеи, выводов, цифрового материала, таблиц.
5. Заключение содержит главные выводы, отмечается, как выполнены задачи и достигнуты ли цели, сформулированные во введении.
6. Приложение может включать графики, таблицы, расчеты.
7. Библиография (список литературы), указывается действительно использованная для написания реферата литература. Список составляется согласно правилам библиографического описания.

Об особенностях языкового стиля реферата.

Для написания реферата используется научный стиль речи. В научном стиле легко ощутимый *интеллектуальный фон речи создают следующие конструкции:*

При проверке реферата преподавателем оцениваются:

1. Знания и умения на уровне требований стандарта конкретной дисциплины: знание фактического материала, усвоение общих представлений, понятий, идей.
2. Характеристика реализации цели и задач исследования (новизна и актуальность поставленных в реферате проблем, правильность формулирования цели, определения задач исследования, правильность выбора методов решения задач и реализации цели; соответствие выводов решаемым задачам, поставленной цели, убедительность выводов).
3. Степень обоснованности аргументов и обобщений (полнота, глубина, всесторонность раскрытия темы, логичность и последовательность изложения материала, корректность

аргументации и системы доказательств, характер и достоверность примеров, иллюстративного материала, широта кругозора автора, наличие знаний интегрированного характера, способность к обобщению).

4. Качество и ценность полученных результатов (степень завершенности реферативного исследования, спорность или однозначность выводов).
5. Использование литературных источников.
6. Культура письменного изложения материала.
7. Культура оформления материалов работы.

Объективность оценки предусматривает отражение как положительных, так и отрицательных сторон работы. Рецензент оценивает работу по 7-балльной шкале, могут быть отдельно оценены разные компоненты работы, однако завершается отзыв рецензента одной итоговой оценкой.

Перечень тем для подготовки рефератов:

1. Социология в системе социо гуманитарных наук
2. Роль социологических знаний в профессиональной деятельности менеджера.
3. Особенности классического периода развития социологии.
4. Современный период в развитии социологии и ее перспективы.
5. Социальное взаимодействие и его формы.
6. Общесоциологическая теория, специальные отраслевые социологические теории, прикладная социология.
7. Основные функции социологии в современном обществе.
8. Экономические, социально-политические, теоретические предпосылки возникновения социологии.
9. Становление социологии в первой половине XIX века. О. Конт и его социологические взгляды.
10. Социологический эволюционизм Г. Спенсера.
11. Социологические идеи К. Маркса и его роль в развитии социологии.
12. Становление психологического направления в социологии.
13. Г. Зиммель – основатель формальной социологии.
14. Социологическое творчество Э. Дюркгейма.
15. «Понимающая» социология и теория социального действия М. Вебера.
16. Социология в XX веке.
17. Зарождение эмпирической социологии, ее предпосылки.
18. Возникновение индустриальной социологии в США.
19. Структурный функционализм Т. Парсонса и Р. Мертона.
20. Теория социального конфликта.
21. Символический интеракционизм. Дж.Мид.
22. Развитие социологии в России в XIX – начале XX вв. Социологические взгляды Н.Я. Данилевского, М.М. Ковалевского, Н.К. Михайловского.
23. Социология П.А. Сорокина.
24. Становление и развитие отечественной социологии в XX веке, ее основные этапы.

Тема 2. Общество как социокультурная система (форма оценочного средства: эссе/реферат, групповая дискуссия)

Характеристика оценочного средства – «эссе»

Эссе от французского "essai", англ. "essay", "assay" – попытка, проба, очерк; от латинского "exagium" – взвешивание. Это прозаическое сочинение-рассуждение небольшого объема со свободной композицией. Жанр критики и публицистики, свободная трактовка

какой-либо проблемы. Эссе выражает индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу и заведомо не претендует на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета. Как правило, эссе предполагает новое, субъективно окрашенное слово о чем-либо и может иметь социологический, историко-биографический, публицистический, научно-популярный, беллетристический характер.

Эссе студента – это самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей. Писать эссе чрезвычайно полезно, поскольку это позволяет автору научиться четко и грамотно формулировать мысли, структурировать информацию, использовать основные категории анализа, выделять причинно-следственные связи, иллюстрировать понятия соответствующими примерами, аргументировать свои выводы; овладеть научным стилем речи.

Эссе должно содержать: четкое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. В зависимости от специфики дисциплины формы эссе могут значительно дифференцироваться. В некоторых случаях это может быть анализ имеющихся статистических данных по изучаемой проблеме, анализ материалов из средств массовой информации, разбор предложенной задачи с развернутыми мнениями, подбор и детальный анализ примеров, иллюстрирующих проблему и т.д.

Структура эссе.

1. Титульный лист;
2. Введение – суть и обоснование выбора данной темы, состоит из ряда компонентов, связанных логически и стилистически; а на этом этапе очень важно правильно сформулировать вопрос, на который вы собираетесь найти ответ в ходе своего исследования.

3. Основная часть **–** теоретические основы выбранной проблемы и изложение основного вопроса.

Данная часть предполагает развитие аргументации и анализа, а также обоснование их, исходя из имеющихся данных, других аргументов и позиций по этому вопросу. В этом заключается основное содержание эссе и это представляет собой главную трудность, поэтому важное значение имеют подзаголовки, на основе которых осуществляется структурирование аргументации; именно здесь необходимо обосновать (логически, используя данные или строгие рассуждения) предлагаемую аргументацию/анализ. Там, где это необходимо, в качестве аналитического инструмента можно использовать графики, диаграммы и таблицы.

В зависимости от поставленного вопроса анализ проводится на основе следующих категорий:

Причина — следствие, общее — особенное, форма — содержание, часть — целое, постоянство — изменчивость.

В процессе построения эссе необходимо помнить, что один параграф должен содержать только одно утверждение и соответствующее доказательство, подкрепленное графическим и иллюстративным материалом. Следовательно, наполняя содержанием разделы аргументацией (соответствующей подзаголовкам), необходимо в пределах параграфа ограничить себя рассмотрением одной главной мысли.

4. Заключение – обобщения и аргументированные выводы по теме с указанием области ее применения и т.д. Подытоживает эссе или еще раз вносит пояснения, подкрепляет смысл и значение изложенного в основной части.

Характеристика оценочного средства – «реферат»

Реферат (от лат. referrer – докладывать, сообщать) – краткое точное изложение сущности какого-либо вопроса, темы на основе одной или нескольких книг, монографий или других первоисточников. Реферат должен содержать основные фактические сведения и выводы по рассматриваемому вопросу.

Помимо реферирования прочитанной литературы от студента требуется аргументированное изложение собственных мыслей по рассматриваемому вопросу, развернутые аргументы, рассуждения, сравнения.

Язык реферата должен отличаться точностью, краткостью, ясностью и простотой.

Структура реферата:

8. Титульный лист
9. На отдельной странице следует оглавление (план, содержание), в котором указаны названия всех разделов (пунктов плана) реферата и номера страниц, указывающие начало этих разделов в тексте реферата.
10. Введение объемом 1,5-2 страницы.
11. Основная часть реферата одна или несколько глав, состоящих из 2-3 параграфов (подпунктов, разделов) предполагает осмысленное и логичное изложение главных положений и идей, содержащихся в изученной литературе. В тексте обязательны ссылки на первоисточники цитирования или пересказа мысли, идеи, выводов, цифрового материала, таблиц.
12. Заключение содержит главные выводы, отмечается, как выполнены задачи и достигнуты ли цели, сформулированные во введении.
13. Приложение может включать графики, таблицы, расчеты.
14. Библиография (список литературы), указывается действительно использованная для написания реферата литература. Список составляется согласно правилам библиографического описания.

Об особенностях языкового стиля реферата.

Для написания реферата используется научный стиль речи. В научном стиле легко ощутимый *интеллектуальный фон речи создают следующие конструкции:*

При проверке реферата преподавателем оцениваются:

8. Знания и умения на уровне требований стандарта конкретной дисциплины: знание фактического материала, усвоение общих представлений, понятий, идей.
9. Характеристика реализации цели и задач исследования (новизна и актуальность поставленных в реферате проблем, правильность формулирования цели, определения задач исследования, правильность выбора методов решения задач и реализации цели; соответствие выводов решаемым задачам, поставленной цели, убедительность выводов).
10. Степень обоснованности аргументов и обобщений (полнота, глубина, всесторонность раскрытия темы, логичность и последовательность изложения материала, корректность аргументации и системы доказательств, характер и достоверность примеров, иллюстративного материала, широта кругозора автора, наличие знаний интегрированного характера, способность к обобщению).
11. Качество и ценность полученных результатов (степень завершенности реферативного исследования, спорность или однозначность выводов).
12. Использование литературных источников.
13. Культура письменного изложения материала.
14. Культура оформления материалов работы.

Объективность оценки предусматривает отражение как положительных, так и отрицательных сторон работы. Рецензент оценивает работу по 7-балльной шкале, могут быть отдельно оценены разные компоненты работы, однако завершается отзыв рецензента одной итоговой оценкой.

Перечень тем для подготовки эссе и рефератов:

1. Понятие общества. Взаимодействие природы и общества. Основные признаки общества.
2. Понятие социальной системы. Типы социальных систем.
3. Общество как социокультурная система.
4. Механизмы функционирования общества как целостности.
5. Социальные связи, социальное взаимодействие и социальные отношения.
6. Общество и государство. Государство как часть общества.
7. Социальные действия, связи и взаимодействия.
8. Социальные группы и общности.
9. Социальная стратификация.
10. Социальные институты и организации.
11. Культура, социальные ценности и нормы.
12. Базисные элементы культуры.
13. Личность в структуре общества.
14. Проблема типизации обществ.
15. Функциональный аспект анализа общества как социальной системы.
16. Социологическая трактовка культуры.
17. Социализация и институционализация.
18. Социальная мобильность.
19. Социальный контроль.
20. Социобиологическая эволюция общества.

Характеристика оценочного средства «групповая дискуссия»

Оценочное средство «групповая дискуссия» используется для индикации степени сформированности общекультурных и профессиональных компетенций, в формировании которых участвует дисциплина «Социология», в частности:

- *знаний* сущности основных социальных явлений и процессов, основные тенденции развития общества, основных понятий и социологических теорий и подходов;

- *умений* четко ориентироваться в окружающей социальной действительности, понимать последствия принимаемых управленческих решений на всех уровнях общественной системы; применять понятийно-категориальный аппарат, основные законы гуманитарных и социальных наук в профессиональной деятельности, корректно использовать в своей деятельности профессиональную лексику; применять методы и средства познания для интеллектуального развития, повышения культурного уровня, профессиональной компетентности; анализировать основные социальные явления и процессы в своей стране и за ее пределами;

- *навыков оценки* факторов, влияющих на развитие отдельных общественных процессов в разных социально-экономических условиях.

Вопросы для групповых дискуссий:

- Материальная и духовная культура. Понятие культурного комплекса.
- Структурный анализ общества как социальной системы.
- Гражданское общество.
- Девиантное поведение и аномия.

Тема 3. Социальная структура и стратификация общества (форма оценочного средства: эссе/реферат, контрольная работа)

Характеристика оценочного средства – «эссе»

Эссе от французского "essai", англ. "essay", "assay" – попытка, проба, очерк; от латинского "exagium" – взвешивание. Это прозаическое сочинение-рассуждение небольшого объема со свободной композицией. Жанр критики и публицистики, свободная трактовка какой-либо проблемы. Эссе выражает индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу и заведомо не претендует на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета. Как правило, эссе предполагает новое, субъективно окрашенное слово о чем-либо и может иметь социологический, историко-биографический, публицистический, научно-популярный, беллетристический характер.

Эссе студента – это самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей. Писать эссе чрезвычайно полезно, поскольку это позволяет автору научиться четко и грамотно формулировать мысли, структурировать информацию, использовать основные категории анализа, выделять причинно-следственные связи, иллюстрировать понятия соответствующими примерами, аргументировать свои выводы; овладеть научным стилем речи.

Эссе должно содержать: четкое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. В зависимости от специфики дисциплины формы эссе могут значительно дифференцироваться. В некоторых случаях это может быть анализ имеющихся статистических данных по изучаемой проблеме, анализ материалов из средств массовой информации, разбор предложенной задачи с развернутыми мнениями, подбор и детальный анализ примеров, иллюстрирующих проблему и т.д.

Структура эссе.

3. Титульный лист;
4. Введение – суть и обоснование выбора данной темы, состоит из ряда компонентов, связанных логически и стилистически; а на этом этапе очень важно правильно сформулировать вопрос, на который вы собираетесь найти ответ в ходе своего исследования.

3. Основная часть **–** теоретические основы выбранной проблемы и изложение основного вопроса.

Данная часть предполагает развитие аргументации и анализа, а также обоснование их, исходя из имеющихся данных, других аргументов и позиций по этому вопросу. В этом заключается основное содержание эссе и это представляет собой главную трудность, поэтому важное значение имеют подзаголовки, на основе которых осуществляется структурирование аргументации; именно здесь необходимо обосновать (логически, используя данные или строгие рассуждения) предлагаемую аргументацию/анализ. Там, где это необходимо, в качестве аналитического инструмента можно использовать графики, диаграммы и таблицы.

В зависимости от поставленного вопроса анализ проводится на основе следующих категорий:

Причина — следствие, общее — особенное, форма — содержание, часть — целое, постоянство — изменчивость.

В процессе построения эссе необходимо помнить, что один параграф должен содержать только одно утверждение и соответствующее доказательство, подкрепленное графическим и иллюстративным материалом. Следовательно, наполняя содержанием разделы аргументацией (соответствующей подзаголовкам), необходимо в пределах параграфа ограничить себя рассмотрением одной главной мысли.

4. Заключение – обобщения и аргументированные выводы по теме с указанием области ее применения и т.д. Подытоживает эссе или еще раз вносит пояснения, подкрепляет смысл и значение изложенного в основной части.

Характеристика оценочного средства – «реферат»

Реферат (от лат. referrer – докладывать, сообщать) – краткое точное изложение сущности какого-либо вопроса, темы на основе одной или нескольких книг, монографий или других первоисточников. Реферат должен содержать основные фактические сведения и выводы по рассматриваемому вопросу.

Помимо реферирования прочитанной литературы от студента требуется аргументированное изложение собственных мыслей по рассматриваемому вопросу, развернутые аргументы, рассуждения, сравнения.

Язык реферата должен отличаться точностью, краткостью, ясностью и простотой.

Структура реферата:

15. Титульный лист
16. На отдельной странице следует оглавление (план, содержание), в котором указаны названия всех разделов (пунктов плана) реферата и номера страниц, указывающие начало этих разделов в тексте реферата.
17. Введение объемом 1,5-2 страницы.
18. Основная часть реферата одна или несколько глав, состоящих из 2-3 параграфов (подпунктов, разделов) предполагает осмысленное и логичное изложение главных положений и идей, содержащихся в изученной литературе. В тексте обязательны ссылки на первоисточники цитирования или пересказа мысли, идеи, выводов, цифрового материала, таблиц.
19. Заключение содержит главные выводы, отмечается, как выполнены задачи и достигнуты ли цели, сформулированные во введении.
20. Приложение может включать графики, таблицы, расчеты.
21. Библиография (список литературы), указывается действительно использованная для написания реферата литература. Список составляется согласно правилам библиографического описания.

Об особенностях языкового стиля реферата.

Для написания реферата используется научный стиль речи. В научном стиле легко ощутимый *интеллектуальный фон речи создают следующие конструкции:*

При проверке реферата преподавателем оцениваются:

15. Знания и умения на уровне требований стандарта конкретной дисциплины: знание фактического материала, усвоение общих представлений, понятий, идей.
16. Характеристика реализации цели и задач исследования (новизна и актуальность поставленных в реферате проблем, правильность формулирования цели, определения задач исследования, правильность выбора методов решения задач и реализации цели; соответствие выводов решаемым задачам, поставленной цели, убедительность выводов).
17. Степень обоснованности аргументов и обобщений (полнота, глубина, всесторонность раскрытия темы, логичность и последовательность изложения материала, корректность аргументации и системы доказательств, характер и достоверность примеров, иллюстративного материала, широта кругозора автора, наличие знаний интегрированного характера, способность к обобщению).
18. Качество и ценность полученных результатов (степень завершенности реферативного исследования, спорность или однозначность выводов).
19. Использование литературных источников.
20. Культура письменного изложения материала.
21. Культура оформления материалов работы.

Объективность оценки предусматривает отражение как положительных, так и отрицательных сторон работы. Рецензент оценивает работу по 7-балльной шкале, могут быть

отдельно оценены разные компоненты работы, однако завершается отзыв рецензента одной итоговой оценкой.

Перечень тем для подготовки эссе и рефератов:

1. Теории стратификации (М. Вебер, П. Сорокин).
2. Общественное разделение труда и социальная структура: история и современность.
3. Виды социальной структуры. Элементы социальной структуры.
4. Социально-групповые интересы и потребности.
5. Теоретическое осмысление бедности: взаимосвязь бедности и неравенства.
6. Стандарт жизни в XIX веке.
7. Методология измерения бедности.
8. Углубленные показатели бедности.
9. Культура и субкультура бедности: качество и образ жизни.
10. Зоны бедности в России.
11. Социальная структура общества и социальное воспроизводство.
12. Социальная мобильность как форма воспроизводства населения.
13. Тенденции социальной мобильности и социальной дифференциации в российском обществе в современных условиях.
14. Появление новых социальных слоев и групп.
15. Исторические типы стратификации.
16. Средний класс в СССР и России: теоретические подходы.
17. Проблемы межгруппового взаимодействия и социальных конфликтов.
18. Измерение социальной дифференциации.

Характеристика оценочного средства «Контрольная работа»

Контрольная работа является одним из средств текущего контроля в освоении учебной дисциплины «Социология» по освоенному материалу.

Контрольная работа проводится в часы аудиторной самостоятельной работы студентов. Данный вид оценочного средства осуществляется письменно. Во время проведения контрольной работы оценивается умение студента применять полученные в ходе лекций и семинаров знания. Максимальное количество баллов, которые может получить студент за контрольную работу, равно 5 баллам.

Перечень примерных заданий для контрольной работы

Задание 1. В таблице помещены ключевые понятия и их определения. Установите, какому понятию слева соответствует приведенное справа определение, указав нужный номер.

Понятие	Содержание
Социальная стратификация	1. Совокупность элементов общества: статусов, ролей, групп, организаций, социальных институтов.
Каста	2. Большая группа людей, характеризующаяся своим местом в исторически определенной системе общественного производства, отношением к средствам производства, ролью в общественной организации труда, способами получения и размерами общественного богатства.
Маргинальность	3. Группа, ценности которой являются значимыми для индивида, с которой он соотносит себя как с эталоном.
Социальная структура	4. Совокупность людей, которые имеют общий социальный признак и выполняют общественно необходимую функцию в общей системе

	разделения общественного труда и деятельности
Социальная группа	5. Группа, характеризующаяся формальностью общения, создается для достижения инструментальных целей.
Первичная группа	6. Группа, члены которой связаны происхождением или правовым положением, принадлежность к которой является наследственной и пожизненной.
Вторичная группа	7. Группа, обладающая закрепленными обычаем или законом и передаваемыми по наследству правами и обязанностями.
Референтная группа	8. Группа, характеризующаяся интимностью общения, цель ее создания – общение как таковое.
Класс	9. Наслоение, напластование групп, имеющих различный доступ к социальным благам в силу своего положения в общественной иерархии.
Сословие	10. Состояние личности, группы или всего общества, находящихся на стыке разных культур.

Задание 2. Постройте шкалу престижа профессий в нашем обществе, воспользовавшись своими наблюдениями и жизненным опытом. Разместите в возрастающем порядке следующие профессии: журналист, преподаватель вуза, шахтер, банкир, сантехник, ученый, доярка, менеджер, кассир, учитель, водитель, врач, парламентарий, юрист, токарь, продавец, сторож.

Задание 3. Назовите основные элементы социальной структуры российского общества, их характерные особенности и тенденции развития.

Задание 4. Охарактеризуйте основные источники разногласий между интересами разных классов и социальных групп.

Задание 5. Составьте перечень каналов вертикальной мобильности, функционирующих в российском обществе. Проанализируйте каждый канал по схеме: 1. Есть ли у меня желание воспользоваться данным каналом? (Если нет, переход к следующему каналу). 2. Мои достоинства, дающие мне преимущества для использования данного канала мобильности. 3. Мои слабые стороны, создающие проблемы для использования данного канала мобильности. Сравните результаты анализа каналов. Выберите тот канал мобильности, для использования которого у Вас больше всего преимуществ и меньше всего слабых сторон.

Тема 4. Личность, социализация личности (форма оценочного средства: коллоквиум, групповая дискуссия)

Характеристика оценочного средства «Коллоквиум»

Колло́квиум (лат. *colloquium* – разговор, беседа) - форма проверки и оценивания знаний студентов.

Коллоквиум представляет собой проводимый по инициативе преподавателя промежуточный мини-экзамен по разделу, имеющий целью оценить текущий уровень знаний студентов. Преподаватель выносит на коллоквиум вопросы, тесты и задачи по соответствующему разделу, и студент получает единственную оценку, идущую в зачет по дисциплине.

Перечень вопросов для проведения коллоквиума:

- Понятие личности в социологии.
- Человек как биологический и социальный индивид.
- Понятие о биологической и культурной эволюции.
- Структура личности.
- Типология личности.
- Социальные статусы и роли личности.
- Ролевая теория личности.
- Ролевое согласие и ролевой конфликт.
- Личность как деятельный субъект.
- Личность как социальная система.
- Социализация личности.
- Понятие «социализация» в социологии. Социализация как механизм и процесс.
- Виды социализации.
- Фазы и этапы социализации.
- Социальные факторы и механизмы социализации. Агенты и институты социализации.
- Теория “зеркального Я” Ч. Кули. Интернационализация Я.
- Десоциализация и ресоциализация.
- Социальный контроль и девиация. Виды девиантного поведения личности.
- Понятие ценность. Концепция социальной значимости личности и социальные ценности.
- Значимость человека в различных объединениях людей.
- Процедуры и средства социального признания.
- Проблема высших общечеловеческих ценностей и их иерархии.
- Самооценка и формирование Я-концепции.
- Самоуважение личности.

Характеристика оценочного средства «групповая дискуссия»

Оценочное средство «групповая дискуссия» используется для индикации степени сформированности общекультурных и профессиональных компетенций, в формировании которых участвует дисциплина «Социология», в частности:
- знаний сущности основных социальных явлений и процессов, основные тенденции развития общества, основных понятий и социологических теорий и подходов;
- умений четко ориентироваться в окружающей социальной действительности, понимать последствия принимаемых управленческих решений на всех уровнях общественной системы; применять понятийно-категориальный аппарат, основные законы гуманитарных и социальных наук в профессиональной деятельности, корректно использовать в своей деятельности профессиональную лексику; применять методы и средства познания для интеллектуального развития, повышения культурного уровня, профессиональной компетентности; анализировать основные социальные явления и процессы в своей стране и за ее пределами;
- навыков оценки факторов, влияющих на развитие отдельных общественных процессов в разных социально-экономических условиях.

Вопросы для групповых дискуссий

1. Личность в социологии. Личность как социальная система: субъект и продукт социальных отношений.
2. Самооценка и формирование Я-концепции.

3. Традиционный и современный типы личности.
4. Социализация и факторы формирования личности.
5. Десоциализация и ресоциализация.

Тема 5. Социальные общности, институты, организации и группы (форма оценочного средства: блиц опрос, презентация)

Характеристика оценочного средства «Блиц-опрос»

Блиц-опрос используется для контроля знаний студентов в качестве проверки результатов освоения терминологии по дисциплине «Социология» (по теме 5). Уровень овладения компетенциями определяется по итогам выполнения работ.

Основные термины:

- интеракция
- конформизм
- лидерство
- малая социальная группа
- межнациональных отношений.
- народность
- национально-этнические общности
- национальные противоречия.
- нация
- общение
- организационная культура
- племя
- социальная роль
- семья
- социализация
- социальная группа
- социальная мобильность
- социальная общность
- социальная организация
- социальная структура
- социальное взаимодействие
- социальное действие
- социальные нормы
- социальные отношения
- социальный институт
- социальный контроль
- социум
- статус
- этническая стратификация
- этнос

Характеристика оценочного средства «Презентация»

Студентам в группе из 3-4 человека предлагается подготовить презентацию. Оценочное средство в виде подготовки доклада с последующей презентацией используется при проведении практического занятия во время аудиторной работы. Студентам предлагается самостоятельно проанализировать проблему, подготовить доклад, на его основе сделать презентацию доклада в слайдах с помощью программы POWER POINT и выступить перед студенческой аудиторией с представлением результатов исследования. Максимальное количество баллов за доклад-презентацию – 5 баллов.

Для доклада студенту предоставляется 5-7 минут.

Перечень вопросов для подготовки презентаций:

1. Динамика социальных институтов. Жизненный цикл социальных институтов.
2. Фиксированные общности. Социум и нелокализованные общности.
3. Массовидные общности: толпа, ее свойства и основные признаки. Виды толпы и возможности влияния на поведение индивидов в толпе.

Тема 6. Культура как фактор социальных изменений (форма оценочного средства: решение кейсов, коллоквиум)

Характеристика оценочного средства «Коллоквиум»

Колло́квиум (лат. *colloquium* – разговор, беседа) - форма проверки и оценивания знаний студентов.

Коллоквиум представляет собой проводимый по инициативе преподавателя промежуточный мини-экзамен по разделу, имеющий целью оценить текущий уровень знаний студентов. Оценка, полученная на коллоквиуме, не может влиять на оценку на основном экзамене. Преподаватель выносит на коллоквиум вопросы, тесты и задачи по соответствующему разделу, и студент, как на итоговом экзамене, получает единственную оценку, идущую в зачет по дисциплине.

Перечень вопросов для проведения коллоквиума

- Социологическое понимание культуры.
- Специфика социологического анализа культуры как социальной системы.
- Предмет социологии культуры. Определение культуры.
- Структурные компоненты культуры. Составные части и модели культуры.
- Единство и разнообразие культур.
- Культурные универсалии.
- Культурная интеграция.
- Культурный релятивизм.
- Субкультуры и контркультуры.
- Роль и функции культуры в познании, управлении и развитии общества.
- Взаимоотношение экономики, социальных отношений и культуры.
- Динамика культуры. Изменение характера и содержания культуры под влиянием научно-технического прогресса.
- Феномен "массовой культуры", оценка и перспективы развития.
- Некоторые аспекты духовного возрождения России и русской культуры.
- Субкультуры и контркультуры.

- Роль социальных ценностей в процессе формирования социальных отношений.
- Виды ценностей и их роль в обществе.
- Типология социальных норм: привычка, обычай, традиция, нравы, законы, табу.
- Отторжение и замена устаревших культурных норм. Преемственность как механизм сохранения культурных образцов.

Характеристика оценочного средства «Кейс метод»

В целях текущего контроля уровня знаний, полученных и закрепленных в процессе изучения отдельных тем при изучении курса «Социология» использоваться кейсы.

Кейс - проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы. Студентам предлагается самостоятельно проанализировать проблему, подготовить доклад, на его основе сделать презентацию доклада в слайдах с помощью программы POWER POINT и выступить перед студенческой аудиторией с представлением результатов исследования. Максимальное количество баллов за доклад-презентацию – 5 баллов.

Для доклада студентам предоставляется 5-7 минут.

Студентам в группе из 3-4 человек предлагается самостоятельно с использованием статистического и фактического материала подготовить ответ на проблемно-ориентированный вопрос кейсового задания. Оценочное средство в виде подготовки отчета с последующей презентацией используется при проведении практического занятия, во время которого осуществляется контроль выполнения задания по теме.

Примеры кейсов по теме

Вариант 1.

Кейс «Исследование организационной культуры»

Описание кейса

Специалисты А и Б взялись за изучение организационной культуры в двух дочерних компаниях холдинга Х (компании "Стиль" и компании "Забава").

Компании недавно вступили в холдинг. Согласно планам руководства холдинга, в будущем компании должны тесно сотрудничать, выполняя совместные проекты. На сегодняшний день руководство испытывает серьезные сложности в управлении компаниями: даже незначительные совместные проекты компаний терпят неудачу, сотрудники совершенно не могут сработаться, в дирекцию поступают жалобы и должностные записки от сотрудников компаний с взаимными обвинениями в непрофессионализме. Некоторые наблюдения руководства за коммуникацией между специалистами компаний в период выполнения совместных проектов дали основания считать, что причина плохого сотрудничества кроется в разнице корпоративных культур, сформировавшихся в компаниях до вступления в холдинг.

Компания "Стиль" занимается издательской деятельностью, ее штат, в основном, составляют редакторы, корректоры и верстальщики. Компания "Забава" занимается организацией и проведением масштабных праздничных мероприятий. После вступления в холдинг на нее также были возложены функции внешнего PR и рекламы холдинга Х. Штат компании составляют режиссеры праздников и специалисты по рекламе и PR.

Задачи, которые поставлены руководством холдинга перед исследователями А и Б: на основании изучения организационных культур компаний "Стиль" и "Забава" сделать

заключение о причинах плохого сотрудничества компаний и предложить управленческие действия по изменению сложившейся ситуации.

Исследователи А и Б должны провести работу самостоятельно и не обсуждать свои планы исследования друг с другом (так как это исследование является отборочным испытанием на занятие должности HR-директора холдинга). Оба должны предоставить результаты исследований и рекомендации по управлению компаниями руководству холдинга.

Исследователь А. Согласно личным представлениям исследователя А, организационная культура проявляется в том, насколько сотрудники дисциплинированы и следуют правилам организационного распорядка (наш взгляд на корпоративную культуру не совпадает с мнением исследователя А, но "хозяин - барин").

Операционализация: прописывание в работе того, что автор исследования считает организационной культурой в реальных измеримых показателях. Исследователь А предложил следующие измеримые признаки организационной культуры: количество опозданий на рабочее место, количество невыходов на работу, случаи нарушения служебной субординации, количество опозданий после обеденного перерыва, случаи нарушения служебного дресс-кода и т.д.

Таким образом, организационная культура каждой компании холдинга Х замерялась на основании разработанных критериев: методом наблюдения или опроса сотрудников подсчитывалась частота каждого случая в каждой компании на протяжении заданного периода и делался вывод об уровне развития организационной культуры в каждой компании.

Полученные таким образом количественные данные можно было в дальнейшем сравнивать между собой, сопоставлять с аналогичными данными после проведения управленческих изменений и т.д.

Результаты исследования специалиста А показали, что компания "Забава" значительно уступает компании "Стиль" по уровню развития организационной культуры. Сотрудники компании "Забава", как значилось в его отчете, "совершенно безалаберно" относятся к правилам внутреннего распорядка, принятым в холдинге, они часто опаздывают на рабочие места, проводят много времени за чаепитием и перекурами. Хотя многие сотрудники "Забавы" часто остаются на работе после окончания рабочего дня, в целом, их дисциплина оставляет желать лучшего. В то же время, сотрудники компании "Стиль" очень строго относятся к соблюдению норм внутреннего распорядка: приходят и уходят с работы точно вовремя, тратят мало времени на посторонние занятия.

Причина плохого сотрудничества компаний, по мнению специалиста А, состояла в том, что сотрудники компании "Стиль", привыкшие к точности и порядку в ведении дел, не встречали подобной обязательности у сотрудников компании "Забава". Разница в распорядке рабочего дня, ведении служебной документации и отношении к срокам выполнения работ сотрудников двух компаний полностью исключала возможность плодотворного сотрудничества.

Рекомендации. Специалист предложил руководству холдинга Х проведение обучающих мероприятий и внедрение новой системы дисциплинарного контроля за поведением сотрудников компании "Забава" с целью повышения уровня корпоративной культуры компании до уровня культуры компании "Стиль". По мнению специалиста А, только унификация дисциплинарных требований к сотрудникам обеих компаний, а также четкое описание всех производственных процессов могло обеспечить сотрудничество компаний в будущем.

Исследователь Б. Согласно личным представлениям исследователя Б, организационная культура проявляется в том, насколько сотрудники чувствуют свою принадлежность к ценностям организации, связывают свои успехи с успехами организации, эмоционально и когнитивно включены в успех общего дела.

Операционализация понятия в этом случае предложила примерно следующие измеримые признаки организационной культуры: случаи проявление радости сотрудника в связи с новостью об успехе компании; поведение вне рамок служебных обязанностей, направленное на помощь другим сотрудникам и успеху всей компании; чувство оскорбления в случае критики компании, услышанное от третьих лиц; чувство гордости от работы в компании; проявление желания развивать свою карьеру в компании; проявление желания будущего устройства своих детей на работу в компанию и т.д.

Исследование специалиста Б было направлено на обнаружение этих явлений в поведении, мыслях и эмоциях сотрудников дочерних компаний холдинга Х (методами наблюдения, глубинного интервью, анкетного опроса и анализа самоотчетов).

Каждое найденное явление фиксировалось в листе наблюдений (или опросном листе), подсчитывалась частота проявления этих признаков у сотрудников двух компаний, на основании чего были сделаны выводы об уровне развития организационной культуры в обеих компаниях.

Полученные таким образом количественные данные сравнивались между собой, сопоставлялись с аналогичными данными после проведения информационных, мотивационных или обучающих мероприятий и т.д.

Результаты исследования специалиста Б показали, что уровень развития организационной культуры в компании "Забава" значительно выше, чем в компании "Стиль". Сотрудники компании "Забава", занимавшиеся внешним PR холдинга, в большинстве своем принимали близко к сердцу неудачи холдинга и негативную информацию в его адрес, в то время как сотрудники компании "Стиль" не интересовались новостями холдинга и считали главным точное исполнение своих обязанностей и своевременную оплату труда, независимо от того, в какой компании осуществляется их работа.

Причина плохого сотрудничества компаний, по мнению специалиста Б, состояла в том, что сотрудники компании "Забава", лично заинтересованные в успехе холдинга и любых его проектов, готовы были буквально "ночевать" на рабочих местах и работать в выходные дни. Они нередко собирали экспертные группы для выработки наиболее эффективных способов выполнения совместных заданий с компанией "Стиль". Работа в группах часто затягивалась до позднего вечера, сотрудники "Забавы" предлагали много творческих путей решения задачи, выступали с личными инициативами. Когда они приглашали на такие группы сотрудников "Стиля", те отказывались принимать участие в каких-либо занятиях, не связанных напрямую с их должностными обязанностями. Вскоре сотрудники "Забавы" поняли, что "Стиль" способен вести деловую коммуникацию только посредством служебных записок и, защищенный формальными отписками, проявляет полное равнодушие по поводу возможного провала совместного проекта. Разница в личностной включенности сотрудников двух компаний в успех совместного проекта, по мнению специалиста Б, делала практически невозможным их дальнейшее сотрудничество.

Рекомендации. Специалист Б предложил руководству холдинга Х проведение информирующих мероприятий с сотрудниками компании "Стиль", тренингов по развитию организационной культуры в компании, а также частичную замену штата компании (увольнение тех сотрудников, которые в анкетном опросе и наблюдении не проявили никаких признаков идентификации своих целей с целями компании и работали в компании исключительно на основании формальных обязанностей).

Итог

Как видно из кейса, исследователи А и Б изучали одну и ту же проблему. Но, в зависимости от того, как каждый из них понимал организационную культуру (что показала процедура операционализации), у них получились совершенно разные исследования. Замеры специалиста А показали, что организационная культура в компании "Стиль" значительно более развита по сравнению с компанией "Забава". В свою очередь, исследование

специалиста Б, напротив, показало большую развитость организационной культуры компании "Забава". Два разных понимания организационной культуры - две разных операционализации - два разных результата - совершенно разные советы по управлению компаниями.

Вопросы по кейсу

1. Рекомендации какого специалиста кажутся вам более эффективными?
2. Если бы у вас была возможность решать, какому специалисту вы доверили бы пост HR-директора холдинга?
3. Как, на ваш взгляд, следовало поступить руководству холдинга X, когда специалисты А и Б предоставили свои отчеты?
4. Почему результаты исследований и рекомендации специалистов так сильно отличались?

Вариант 2.

Кейс «Красный Октябрь» - российские традиции качества»

Цели.

1. Научиться характеризовать организационную культуру предприятия.
2. Оценить методы мотивации персонала.
3. Овладеть умением анализировать силу корпоративного духа работников организации.

Описание кейса

В 2001 г. одно из старейших российских кондитерских предприятий отметило свое 150-летие. Сегодня «Красный Октябрь» — это 20% производства всего российского шоколада, 10% — карамели, около 25% ириса и около 10% глазированных конфет. В самом центре Москвы на площади 6 гектаров располагаются цеха, оснащенные современным оборудованием, где выпускается более 60 тысяч тонн разнообразной кондитерской продукции.

Сейчас на предприятии работает более трех тысяч человек, а начиналось все с небольшой мастерской по производству шоколада и конфет.

В1851 г. Фердинанд Теодор фон Эйнем открыл в Москве на Арбате кондитерскую, при которой была небольшая мастерская по изготовлению шоколада. В 1856 г. открывается первая шоколадная фабрик. Партнером Эйнема стал талантливый предприниматель Юлиус Гейс. В 1886 г. производство называлось «Товарищество шоколада, конфет и чайных печений «Эйнем». Москвичам предлагался широкий ассортимент карамели, конфет, шоколада, пастилы, печенья, бисквитов, пряников и глазированных фруктов. Благодаря отличному качеству и умелой рекламе продукция пользовалась огромным спросом. Большое внимание уделялось выбору названий, разработке упаковки, дорогой отделке. Коробки с продукцией отделывались шелком, бархатом, кожей. Рекламу фирме несли театральные программы, наборы-сюрпризы с вложенными в коробку конфет открытками или нотами специально сочиненных мелодий — «Вальс-монпансье» или «Кекс-галоп».

Имя Эйнема в те годы звучало повсюду, фирма развивалась и процветала. Гейс приглашал на работу лучших кондитеров, обновлял оборудование, заботился о благополучии рабочих. Большинство кондитеров составляли выходцы из подмосковных деревень. Они жили в фабричном общежитии и питались в столовой. Администрация фабрики предоставляла работникам некоторые льготы: для детей-подмастерьев была открыта школа; за 25 лет безупречной службы выдавался серебряный именной знак и назначала пенсия; была создана больничная касса, оказывавшая нуждающимся материальную помощь.

В годы Первой мировой войны фирма «Эйнем» занималась благотворительной деятельностью: делала денежные пожертвования, организовала лазарет для раненых солдат, отправляла на фронт вагоны с печеньем.

Продукция, которая и сегодня является визитной карточкой предприятия, производится на «Красном Октябре» с начала XX: шоколад «Золотой ярлык», конфеты «Трюфель» и «Мишка косолапый», ирис «Кис-кис», конфеты «Сливочная помадка с цукатом», «Сливочная тянучка».

После революции в 1918 г. фабрика была национализирована и переименована в «Государственную кондитерскую фабрику № 1 (бывш. Эйнем)». В 1922 г. она получила название «Красный Октябрь», которое носит до сих пор.

За 150 лет существования фабрика не раз оказывалась в кризисных ситуациях. В 1918 г. к моменту национализации фабрика имела лучшее оснащение в своей отрасли и обладала значительными запасами сырья, поэтому здесь сконцентрировалось все кондитерское производство страны. Большинство работников остались на своих местах. Рецептуру, которой владели старые мастера, удалось восстановить.

В годы Великой Отечественной войны около 500 работников «Красного Октября» ушли на фронт, но фабрика продолжала функционировать. Помимо обычных кондитерских изделий стали производиться пищевые концентраты для фронта, а также шоколад «Гвардейский», разработанный специально для летчиков. Выполнялись также военные заказы — пламегасители, сигнальные шашки, детали бензобаков, самолетов и пр.

В результате экономического кризиса 17 августа 1998 г. в России ОАО «Красный Октябрь» было вынуждено поднять цены на свою продукцию, и хотя покупательский спрос стал падать, ни московская кондитерская фабрика, ни дочерние предприятия не прекращали работу ни на один день. Даже ассортимент выпускаемой продукции остался прежним. Валютное сырье старались заменять отечественным, частично переходили на выпуск новой продукции. К концу 1998 г. объем производства увеличился, спрос на продукцию стабилизировался. «Красный Октябрь» вышел из трудной ситуации, полностью сохранив свой штат.

На «Красном Октябре» работает более десяти трудовых династий, в которых опыт передается из поколения в поколение. Предприятие заботится также о подготовке молодых кадров. На фабрике стабильно выплачивается заработная плата, а для акционеров пенсионного возраста создан внебюджетный пенсионный фонд. Финансируется содержание столовой с двухсменным горячим питанием, лечебно-оздоровительного центра и профилактория для сотрудников, а для их детей имеются детский сад-ясли и подмосковный лагерь. Фабрика оказывает своим работникам финансовую помощь на приобретение жилья, выдает беспроцентные ссуды.

На сегодняшний день в группу предприятий ОАО «Красный Октябрь» входит несколько подразделений: московская кондитерская фабрика «Красный Октябрь», производство № 1; фабрики с различной кондитерской специализацией в Рязани, Коломне, Егорьевске, Тамбове, Туле, Пензе, Йошкар-Оле, Биробиджане.

Акционерное общество выкупило 99,8% акций Санкт-Петербургской кондитерской фабрики им. Самойловой, принадлежавших американской фирме «Краф Фудс Интернэшнл».

Марка «Красный Октябрь» — это российские традиции качества. Предприятие применяет только натуральные продукты и не использует искусственные добавки. Все сырье и готовая продукция соответствуют нормам ГОСТ. Проводится постоянный контроль качества на всех стадиях производства. Дегустационный Совет фабрики тестирует весь ассортимент продукции, постоянно внося замечания и предложения. Предприятие доверяет мнению и вкусу своих потребителей.

«Красный Октябрь» постоянно проводит дегустации своей продукции в фирменных магазинах, после которых участники заполняют анкеты. На фабрику приходит множество писем. Изучая и анализируя полученную информацию, фабрика имеет возможность учитывать пожелания потребителей.

«Красный Октябрь» придает большое значение внешнему оформлению изделий. На коробках можно увидеть изображения работ мастеров Федоскина, Жостова, Хохломы и Гжели, дымковской игрушки. Потребители принимают участие в разработке новых изделий на специальных конкурсах, где предлагают оригинальные названия, рецепты и варианты этикеток.

На фабрике работает программа благотворительной помощи. «Красный Октябрь» осуществляет пожертвования в Фонд воссоздания храма Христа Спасителя, принимает участие в возрождении Храма Николы на Берсеневке, отчисляет средства в Российский фонд мира, сотрудничает в социальной и культурной сферах с большим десантным кораблем «Азов» Черноморского флота, оказывает поддержку организациям инвалидов, пенсионеров, спортивным и медицинским организациям, а также учебным заведениям.

За 150 лет своего существования «Красный Октябрь» получил множество почетных наград, дипломов, золотых и серебряных медалей, знаков отличия. Предмет особой гордости фабрики — Гран-при Всемирной выставки в Париже (1900), Гран-при Международной выставки в Брюсселе (1958), Гран-при в г. Нижний Новгород (2000), Диплом «100 лучших товаров России» (1998, 1999, 2000), Золотая медаль в г.Пловдив (1998, 2000), Золотая медаль «Полагра» в Польше (1999), «Народная марка России» (1998, 1999, 2000), «Товар года» (1999, 2000), Платиновый знак качества XXI в. (2000), Золотая медаль выставки «Российские продукты питания» (2001), Гран-при и четыре золотых медали выставки WORLD FOOD MOSCOW (2001) и др. Стратегической целью ОАО «Красный Октябрь» является устойчивое удержание 10%-ной доли российского рынка кондитерских изделий.

Вопросы и задания

1. Охарактеризуйте организационную культуру предприятия. Какие можно отметить общие черты организационной культуры товарищества «Эйнем»
конца XIX в. и ОАО «Красный Октябрь» начала XXI в.?
2. Какие методы мотивации использовались руководством предприятия в
различные периоды его развития? В каком объеме система мотивации персонала влияет на достижение стратегических целей ОАО «Красный Октябрь»?
3. Оцените по 10-балльной шкале силу корпоративного духа работников
фабрики. Какие действия руководства способствуют укреплению корпоративного духа?

Вариант 3.

Кейс «Новый сотрудник в компании «Спейс»

Цель.

Научиться анализировать источники и проявления организационной культуры.

Описание кейса

Американская компания «Спейс» является крупной прибыльной фирмой, работающей в области высоких технологий. Она занимается разработкой и производством электронной продукции в основном для космической отрасли и специализированных промышленных производств. Результаты исследований «Спейса» имеют важное значение для обеспечения национальной безопасности, а производственный научный потенциал фирмы оценивается очень высоко.

Президент компании Джон Доуд в свое время был преподавателем в одном из крупных государственных университетов на кафедре электроники. После прихода в «Спейс» он быстро сделал карьеру и стал президентом фирмы. Доуд — упрямый, высокомерный руководитель, всегда нацеленный на результат. Его правила игры заключаются в том, чтобы давать сотрудникам сложные задания и поощрять самых умных и исполнительных. Если кто-

то совершает промах, его тут же вызывают к президенту «на ковер». Когда Доуд уверен, что кто-либо не выполняет свою работу, он может сказать об этом прямо в лицо.

Основные подразделения компании «Спейс» — производственный отдел и отдел НИОКР, являющийся гордостью Доуда. Большинство работающих на фирме — это высококвалифицированные физики. Президент убежден, что его компания будет процветать ровно столько, сколько под ее крышей имеется такой штат специалистов. И действительно, «Спейс» развивается, а для сотрудников, проявивших себя с лучшей стороны, всегда имеется возможность повышения. Вдобавок, условия работы ведущих специалистов великолепные: в их распоряжении лучшие лаборатории, их офисы удобно расположены и красиво обставлены.

В конце 80-х годов компания получила правительственный заказ на разработку специализированных компьютеров. В результате многие сотрудники компании, в том числе и президент, остановились на мысли о портативном компьютере. Доуд поставил перед исследовательской группой задачу разработки самих ноутбуков и их математического обеспечения. Он и его подчиненные составили очень смелый график разработки компьютера и его вывода на рынок.

В это же время Доуд принял ряд кадровых решений. В частности он назначил вице-президентом по маркетингу новую сотрудницу Сар Кэннингэм, которую переманил из крупной сбытовой компании, расположенной в Калифорнии. Там она занимала пост ведущего менеджера в отделе по сбыту комплектующих изделий и со своей работой справлялась успешно. Саре было 35 лет, она жила одна.

Сара набрала в свой отдел новых сотрудников — маркетологов очень высокой квалификации, и разработка кампании по сбыту ноутбуков началась. Однако вскоре отдел маркетинга столкнулся с рядом проблем. Первым, что вызывало недоумение, были сами помещения отдела и его местоположение. Офисы отдела маркетинга находились в пяти километрах от основных офисов компании, и хотя были опрятными и обставленными по последнему слову техники, но все равно меньше, чем у других сотрудников такого же уровня. К тому же Саре не удавалось заставить Доуда прислушаться к проблемам маркетинга: все руководство компании было с головой погружено в техническую сторону вопроса разработки нового продукта. Саре приходилось получать одобрение своих программ у исполнительной группы, в которую входили лишь инженеры. Все сложнее становилось получать затребованную информацию. Вскоре сроки реализации проекта стали расходиться с запланированными. Лучший инженер, прикрепленный к проекту Сары, был переведен на новый госзаказ. По компании поползли слухи, что проектная группа столкнулась с некоторыми трудностями, и что проект скоро закроют.

Джон Доуд собрал руководителей, ответственных за проект. Он был практически взбешен достигнутыми результатами и сказал: «Я не знаю, почему вы не можете заставить эту штуку работать. В вашем распоряжении лучшие умы нации. Я потратил уйму средств на проект. Если он провалится — это будет ваша вина. И каждого я заставлю персонально за это ответить».

Сара обеспокоилась. Ей казалось, что критика несправедлива. Она спросила Доуда: «Вам не кажется, что ваше решение немного грубовато? В конце концов, у нас действительно есть некоторые технические затруднения, а наш лучший специалист переведен на другой проект». Доуд глянул на нее свирепо и сказал: «Сара, я не знаю, какого черта ты делала в магазине, где ты работала. Здесь мы работаем с железом, а не с тряпками. Мы работаем на результат. Это все, чего я хочу. Если ты не можешь добиться результатов, то можешь поискать себе другую работу». Потом он повернулся и вышел из комнаты.

Сара не знала, что ей делать, но Джон Райе, правая рука Джима Харрисона, основателя компании, наклонился к ней и сказал: «Не переживай. Старик в своем обычном

репертуаре. Это всегда случается, когда что-то идет не по плану. Он скоро будет в порядке и ты тоже». Однако Сара не была в этом уверена.

Вопросы и задания
1. Опишите организационную культуру в компании «Спейс».
2. Каковы проявления организационной культуры на фирме?
3. Каковы основные источники культуры компании «Спейс»?

Тема 7. Социальные конфликты (форма оценочного средства: решение кейсов)

Характеристика оценочного средства «Кейс метод»

В целях текущего контроля уровня знаний, полученных и закрепленных в процессе изучения отдельных тем при изучении курса «Социология» использоваться кейсы.

Кейс - проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы. Студентам предлагается самостоятельно проанализировать проблему, подготовить доклад, на его основе сделать презентацию доклада в слайдах с помощью программы POWER POINT и выступить перед студенческой аудиторией с представлением результатов исследования. Максимальное количество баллов за доклад-презентацию – 5 баллов.

Для доклада студентам предоставляется 5-7 минут.

Студентам в группе из 3-4 человек предлагается самостоятельно с использованием статистического и фактического материала подготовить ответ на проблемно-ориентированный вопрос кейсового задания. Оценочное средство в виде подготовки отчета с последующей презентацией используется при проведении практического занятия, во время которого осуществляется контроль выполнения задания по теме.

Примеры кейсов по теме

Вариант 1.

Кейс «Проблемы компании «Гранит»
Цели
1. Закрепление знаний по теме «Формирование группового поведения в организации».
2. Отработка навыков анализа причин, последствий, этапов конфликта.
3. Отработка умений управлять конфликтом в интересах организации.
Описание кейса

Привалов А.И. и Корсун С.С. — психологи страховой компании «Гранит» — в настоящее время работают над проектом по созданию новой организационной структуры компании. Одним из направлений данного проекта является изучение отношений сотрудников отдела подготовки информации (операторов), занимающихся созданием компьютерных баз данных, чтобы в дальнейшем распространить разработанную методику исследования на служащих всех подразделений компании. Операторы в качестве объекта изучения были выбраны потому, что среди них наблюдалась самая низкая производительность труда и самый высокий процент прогулов.

Социологи проанализировали результаты, систематизировали данные, полученные на основе опросов и интервью, взятых у операторов. Подготовленный отчет для высшего руководства был рассмотрен на совещании, в котором приняли участие исполнительный

директор «Гранита» Семенов Г.Г., помощник президента компании Гордеев Т.Э., начальник отдела технических средств Кравцов Д.П., временно выполняющий обязанности начальника подразделения подготовки информации Смирнов Ф.Б., менеджер по работе с персоналом Боброва Б.Д. Руководитель группы операторов Семенова М.П. не смогла присутствовать на совещании из-за болезни.

Открыл совещание помощник президента «Гранита».

- Гордеев Т.Э.: Итак, начнем обсуждение. Какие проблемы выявлены в процессе проведенного исследования?
- Привалов А.И.: Я должен сразу проинформировать всех о том, что происходило на прошлой неделе. Во вторник вечером в конце рабочего дня операторы заявили, что хотят видеть Кравцова Д. П. Он вышел к ним, и ему вручили длинный список требований, выдвинутых операторами.
- Кравцов Д. П.: Да, они заявили, что им не нравится их руководитель группы. Им не по душе ее подход к распределению заданий, оценке результатов и т.д. Я сказал операторам, что сначала должен обсудить данный вопрос с самой Маргаритой Петровной, когда она поправится и выйдет на работу. Они ждут от нас ответа.
- Семенов Г.Г.: Высказывали ли они претензии самой Маргарите Петровне?
- Кравцов Д.Я.: Да. И вы только послушайте, что она им ответила. Она сказала, что они не должны жаловаться вышестоящему начальству, иначе могут быть уволены.
- Боброва Б.Д.: Меня крайне удивило бы, если бы они стали жаловаться в ее присутствии.
- Гордеев Т.Э.: А меня как раз беспокоит то, что они выжидали момент, когда ее не будет, чтобы пожаловаться. Это говорит о том, что они ее по-настоящему боятся.
- Привалов А.И.: Я думаю, что данные действия скорее являются выражением бессилия. Очень трудно набраться храбрости и пожаловаться вышестоящему руководству. Я должен сказать, что меня не удивили их действия, потому что они подтверждают данные, представленные в отчете. Я полагаю, что все с ними ознакомились?
  (Фактически отчет был передан участникам совещания только накануне поздно вечером, поэтому у них не было времени детально его изучить. Однако все успели просмотреть отчет.)
- Корсун С.С: Позвольте мне обратить ваше внимание на некоторые важные моменты. Во-первых, половина операторов, занятых вводом данных в компьютер, не понимают, как оценивают их труд. Кроме того...
- Кравцов Д.П. (прерывает Корсуна С.С): Подождите! Это невозможно! Я этого не понимаю. Всем операторам объясняли систему оценки. Мы даже приглашали консультанта, который потратил много времени на то, чтобы все им растолковать. Я думаю, что операторам вообще никто не способен что-либо объяснить, так как они не хотят ничего понимать.
  (В зале заседаний, где проходило совещание, повисла напряженная тишина. Затем Корсун С.С. продолжил свое выступление.)
- Корсун С.С.: Во-вторых, в докладе ясно говорится о том, что высшее руководство совсем не уделяет внимание операторам.
- Кравцов Д.П. (всем своим видом демонстрируя крайнее возмущение): Что они подразумевают под высшим руководством? Я, например, не отношу себя к этой категории. Сотрудники моего отдела меня видят постоянно, я часто с ними беседую, не понимаю, что не нравится операторам. Считаю, что они имеют в виду не меня как начальника отдела, а руководителей компании.

–Корсун С.С.: Разрешите мне продолжить. В-третьих, операторы сообщают о протекционизме и несправедливом подходе к сотрудникам, процветающем в их подразделении.

–Семенов ГГ.: Что это значит?

–Корсун С.С.: На основе анализа проведенных интервью, мы, например, выяснили, что в первой смене операторов работает привлекательная женщина, Алла Михайловна Кочетова., пользующаяся расположением начальника отдела и руководителя группы. Когда проводился тренинг для операторов, она была единственным сотрудником, кто был освобожден от обязательных посещений занятий. Занятия же проводились в выходные дни. Конечно, Алла Михайловна наш лучший работник, что не следовало бы ее освобождать от занятий. Я думаю, что именно поэтому операторы считают, что она пользуется особыми привилегиями. Нужен ли особый подход к хорошему работнику? Этот вопрос всегда остро стоит в женском коллективе: женщины более ревниво относятся к привлекательной служащей, замечают малейшее неравенство в отношении к ним со стороны окружающих, особенно руководства.

–Привалов А.И.: Обратите также внимание на комментарии, которые служащие дают в конце опросных листов. В них содержится дополнительная информация. В частности, там есть жалобы на отсутствие перерывов. Разве у операторов нет перерывов?

–Смирнов Ф.Б.: Иногда мы разрешаем делать перерывы, иногда — нет. Все зависит от нагрузки: если много работы, то операторы работают без перерывов.

–Боброва Б.Д..: Если бы я работала оператором, то считала бы, что перерывы способствуют росту производительности труда.

–Привалов А.И.: Проведенные исследования подтверждают вашу точку зрения.

–Семенов ГГ.: Я не могу в это поверить! Дмитрий Петрович, как вы допустили работу без перерывов? Что еще?

–Привалов А.И.: Операторам также не нравится принудительная сверхурочная работа.

–Семенов Т.Г.: А как сейчас обстоят дела со сверхурочной работой? Как она распределяется между сотрудниками?

–Кравцов Д. П.: Я назначаю на сверхурочную работу всех операторов по очереди.

–Гордеев Т.Э.: А почему не по желанию?

–Кравцов Д.П.: Я раньше пытался так делать, но желающих было слишком мало: на сверхурочную работу все время выходили одни и те же операторы, остальные не хотели работать дополнительно. Я посчитал, что справедливее, когда всем достается одинаково.

–Гордеев Т.Э.: Как часто возникает потребность в сверхурочной работе?

–Кравцов Д.П.: Три раза в неделю в одни и те же дни.

–Гордеев Т.Э.: Если операторы не хотят работать сверхурочно, а их чисто по-человечески можно понять, и если возникновение потребности в такой работе можно предсказать, то почему не приглашать на эти дни внештатных работников?

–Кравцов Д.П. ответил с плохо скрываемым сарказмом: «Идея отличная, теперь осталось ее воплотить в жизнь. Только остался один небольшой вопрос: где и как найти нужных работников? Работа достаточно ответственная, информация конфиденциальная, оплата не …
(Ему никто не ответил)

–Привалов А.И.: У операторов есть и другие претензии. Они говорят: «Руководители должны перестать относиться к нам как к детям».

–Кравцов Д. П.: Послушайте, начальник таких операторов, как наши, должен вести себя как воспитатель детского сада. Они ведут себя как дети.
(Снова в зале повисла тишина.)

–Гордеев Т.Э.: Дмитрий Петрович! Прекратите! Я хотел спустить все это на тормозах, но хватит. Неудивительно, что при таком отношении к сотрудникам у вас в отделе возникли проблемы.

–Семенов Г.Г.: Давайте вернемся к основному вопросу. Что нам делать с Семеновой М.П.? Кто с ней будет беседовать, и что ей сказать? Кстати, Федор Борисович, операторы говорили с тобой когда-нибудь о Маргарите Петровне?

–Смирнов Ф.Б.: Да, говорили. Они уверены, что Маргарита Петровна их не любит. Я им сказал, что Маргарита Петровна — человек настроения, иногда ей лучше не попадать под руку. Такое время от времени случается со всеми. И еще, операторы боятся увольнения из-за всего происходящего в компании и в их подразделении и требуют каких-либо действий немедленно. Ситуация неопределенности их угнетает.

–Боброва Б.Д.: Не понимаю, чего они опасаются? Если они хорошие работники, они всегда найдут другую работу.

–Привалов А.И.: Думаю, они считают, что это не так просто в существующих экономических условиях.

–Кравцов Д. П.: Я вот что хочу сказать. Если дело дойдет до выбора между Маргаритой Петровной и операторами, я предпочту оставить ее и уволить всех операторов. По крайней мере, уволю зачинщиков и агитаторов. Когда я советовался с консультантом по работе с персоналом, он сказал, что надо выявить наиболее активных агитаторов и уволить их.

–Привалов А.И.: Хочу напомнить, что все действия администрации по отношению к сотрудникам организации регулируются Трудовым кодексом. Не следует об этом забывать. Вы не можете уволить человека без достаточных на то оснований.

–Боброва Б.Д.: Ну и что из этого? Мы не должны проявлять слабость и показывать, что нас можно запугать групповыми действиями. Это только повлечет за собой дополнительные трудности.

–Семенов ГГ.: Что вы предлагаете предпринять в данный момент? Если некоторые требования операторов законны, то какие решения нам следует принять?

–Кравцов Д.П.: Я не думаю, что большинство операторов настолько недовольны и несчастны, как нам здесь представили. Их сбивают с толку агитаторы, и я знаю, кто они.

–Гордеев Т.Э.: Если говорить о каких – то позитивных шагах, может быть, организовать для Семеновой М.П. и некоторых других менеджеров тренинг по работе с людьми.

–Кравцов Д. П.: Маргарита Петровна — единственный руководитель в компании, который прошел такой курс обучения.

–Боброва Б.Д.: Мы должны донести до сотрудников наши требования, не вызвав противодействия с их стороны. Что вы думаете об ознакомлении их с квартальными отчетами по производительности труда и обсуждении результатов?

–Кравцов Д.П: Мы этого никогда не делали. Операторы не имеют информации о производительности своего подразделения.

–Смирнов Ф.Б.:. Мы должны выделить время, когда каждый начальник должен выслушивать все жалобы подчиненных.

–Семенов Г.Г.: Никогда не используйте в нашей компании слово «жалоба»! «Пожелания» или «обеспокоенность» — пожалуйста.

–Кравцов Д.П.:. Все это очень интересно, но прошу не забывать о том, что я отвечаю за производство, связанное со скоростью обработки информации, жестким графиком и т.д.

–Привалов А.И.: Есть еще вопросы по докладу? Нет? Спасибо за внимание. Извините, но у меня через час назначена встреча, и мне надо идти.

–Семенов ГГ.: Давайте сейчас прервем совещание. Мне кажется, мы на неверном пути.
(Встреча прерывается, участники расходятся по рабочим местам обдумывать сложившуюся ситуацию).

Вопросы и задания
1. Что вы можете сказать об отношении операторов к ситуации и их восприятии?
2. Почему операторы поступили именно так?
3. Дайте оценку поведению Кравцова Д.П. Как его отношение к подчиненным влияет на отношения сотрудников?
4. Можно ли считать руководителей компании «Гранит» единой командой? Ответ аргументируйте.
5. Существуют ли в компании неформальные группы? Если да, охарактеризуйте их.
6. Охарактеризуйте конфликтную ситуацию, сложившуюся в «Граните», с точки зрения вида конфликта, этапа процесса конфликта, возможных методов его разрешения.
7. Кто является участниками конфликта в «Граните»? Каковы типы реакции на конфликт участвующих сторон?

Вариант 2.

Кейс «Внутренний конфликт»
Задание:
Разрешите конфликтную ситуацию, таким образом, чтобы в компании остались и Максимова, и Руденко, а также повысилась эффективность работы отдела снабжения. Обоснуйте свое решение.
Описание кейса:
У крупного поставщика стройматериалов возникли проблемы с закупками: в отделе снабжения налицо конфликтная ситуация, а его начальник недостаточно квалифицирован. Проблема в том, что слабый руководитель одновременно является ценным специалистом, и терять его компания не хочет.
Информация о компании.
Компания ЗАО «Стройпоставки» работает на рынке Урало-Сибирского региона более 5 лет. Сфера деятельности - продажа строительных и отделочных материалов. Конкуренция в этой области очень высока. Рынок Екатеринбурга и Свердловской области в основном делят три фирмы с аналогичной ассортиментной линейкой. Имеются и конкуренты помельче, которые специализируются на отдельных группах стройматериалов - обычно их политика
более агрессивна.
Сейчас ЗАО «Стройпоставки» занимает около 30% рынка. В начале 2003 г. предприятие перестало выполнять плановые показатели по объему продаж (91% за квартал) и доходу (89% за квартал). От сотрудников отдела сбыта стали поступать жалобы: то на складе нет ходового товара, то заказ не доставили в срок, да и отпускные цены на товар, по их мнению, были высокими. «Снабженцы сидят и ничего не делают, - говорили сбытовики. - Им наплевать на наши планы по объемам продаж». После проведенного анализа выяснилось, что действительно часто нарушаются сроки поставок (до 2-х недель), коэффициент оборачиваемости товара значительно превышает нормативы. По некоторым ассортиментным группам отпускные цены выше цен конкурентов на 5-7%. Причина - высокие закупочные

цены. Также стало понятно, что руководитель отдела в большей степени проявляет себя в роли снабженца, нежели в роли менеджера, а система оплаты труда в подразделении никак не «завязана» на плановые показатели по объемам продаж.

Ситуация в отделе

Руководитель отдела снабжения - Игорь Максимов - на вопросы генерального директора отвечал следующее: «Мои ребята работают неплохо. Следить за каждым я не собираюсь - они взрослые люди. Я свои позиции привожу практически в срок и по конкурентным ценам. Если хотите, напишу заявление об увольнении».

Максимов - самый опытный снабженец «Стройпоставок». Уволив его, компания не сможет работать эффективно, поскольку на нем держатся наиболее ходовые группы товара, а его работа во многом завязана на личных контактах с поставщиками. Назначение на должность было вынужденным: Игорь собирался уволиться. И в то время, и сегодня его управленческие навыки недостаточны для успешного руководства отделом. Игорь - очень коммуникабельный и обаятельный человек, незаменимый при форс-мажоре. Он эмоциональный лидер, готовый броситься на амбразуру, если это в интересах предприятия. Специалисты отдела с большим уважением относятся к Максимову как к снабженцу, но прячут глаза, когда их просят дать оценку его деятельности как руководителя. Чтобы сдвинуть ситуацию с мертвой точки, руководство компании поручило директору по персоналу начать поиск кандидата на должность начальника отдела снабжения либо нового проектного отдела, чья деятельность будет также включать поставку продукции.

Через пару месяцев нашли грамотного специалиста по логистике - Юлию Руденко. Ее решили назначить зам. начальника отдела снабжения на испытательный срок. «Дальше будет видно», - сказал генеральный директор. Юлия, в отличие от Игоря, обладает более структурированным мышлением и способна заниматься плановой работой, опираясь на экономический анализ деятельности отдела. Вместе эти руководители хорошо дополняли друг друга. Подразделение стало работать более результативно.

Но постепенно в их отношениях стала нарастать напряженность, что сразу же отразилось на показателях отдела. Максимов чувствовал, что Юлия более компетентна в вопросах логистики и экономики. Он опасался, что в ближайшее время она может сместить его с должности руководителя. Поэтому Игорь стал давать Руденко поручения, которые в большей степени относились к обязанностям снабженца, нежели заместителя. Он также тормозил нововведения, которые предлагала Юлия. В свою очередь, Юлия, зная, что она более грамотно подходит к вопросам поставок, стремилась расширить свои полномочия и начала озвучивать свои идеи напрямую генеральному директору. Однако она не обладала таким авторитетом у сотрудников фирмы, как Игорь, не могла «зажечь и повести за собой», да и в области строительных материалов была менее компетентна.

Директор по персоналу проводил переговоры и с Руденко, и с Максимовым. Указывая на успешность их совместной работы, настаивал на распределении зон ответственности и разграничении полномочий. Но справиться с этой проблемой самостоятельно ему не удалось. Руководство же активных действий не предпринимало, надеясь, что ситуация постепенно разрешится сама собой. Тем временем начался раскол внутри отдела. Работники стали манипулировать информацией, передавая ее то руководителю, то заму. При этом сбытовики все так же жаловались на качество работы снабженцев.

Дополнительная информация для решения:

Численность персонала компании - 200 человек.

В структуру входят следующие подразделения: отдел продаж, снабжения, транспортный отдел, склад, финансово-бухгалтерская группа, отдел персонала и маркетолог.

Численность отдела снабжения - 6 человек.

Стиль управления в компании - демократический; ценятся совместные решения, принятые командой управленцев.
Возраст руководителей:
Генеральный директор - 50 лет.
Директор по персоналу - 33 года.
Руководитель отдела снабжения - 30 лет.
Заместитель руководителя отдела снабжения – 28 лет.

Тема 8. Социальные изменения в современном мире (форма оценочного средства: эссе/реферат, презентация)

Характеристика оценочного средства – «эссе»

Эссе от французского "essai", англ. "essay", "assay" – попытка, проба, очерк; от латинского "exagium" – взвешивание. Это прозаическое сочинение-рассуждение небольшого объема со свободной композицией. Жанр критики и публицистики, свободная трактовка какой-либо проблемы. Эссе выражает индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу и заведомо не претендует на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета. Как правило, эссе предполагает новое, субъективно окрашенное слово о чем-либо и может иметь социологический, историко-биографический, публицистический, научно-популярный, беллетристический характер.

Эссе студента – это самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей. Писать эссе чрезвычайно полезно, поскольку это позволяет автору научиться четко и грамотно формулировать мысли, структурировать информацию, использовать основные категории анализа, выделять причинно-следственные связи, иллюстрировать понятия соответствующими примерами, аргументировать свои выводы; овладеть научным стилем речи.

Эссе должно содержать: четкое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. В зависимости от специфики дисциплины формы эссе могут значительно дифференцироваться. В некоторых случаях это может быть анализ имеющихся статистических данных по изучаемой проблеме, анализ материалов из средств массовой информации, разбор предложенной задачи с развернутыми мнениями, подбор и детальный анализ примеров, иллюстрирующих проблему и т.д.

Структура эссе.

5. Титульный лист;
6. Введение – суть и обоснование выбора данной темы, состоит из ряда компонентов, связанных логически и стилистически; а на этом этапе очень важно правильно сформулировать вопрос, на который вы собираетесь найти ответ в ходе своего исследования.

3. Основная часть **–** теоретические основы выбранной проблемы и изложение основного вопроса.

Данная часть предполагает развитие аргументации и анализа, а также обоснование их, исходя из имеющихся данных, других аргументов и позиций по этому вопросу. В этом заключается основное содержание эссе и это представляет собой главную трудность, поэтому важное значение имеют подзаголовки, на основе которых осуществляется структурирование аргументации; именно здесь необходимо обосновать (логически, используя данные или строгие рассуждения) предлагаемую аргументацию/анализ. Там, где

это необходимо, в качестве аналитического инструмента можно использовать графики, диаграммы и таблицы.

В зависимости от поставленного вопроса анализ проводится на основе следующих категорий:

Причина — следствие, общее — особенное, форма — содержание, часть — целое, постоянство — изменчивость.

В процессе построения эссе необходимо помнить, что один параграф должен содержать только одно утверждение и соответствующее доказательство, подкрепленное графическим и иллюстративным материалом. Следовательно, наполняя содержанием разделы аргументацией (соответствующей подзаголовкам), необходимо в пределах параграфа ограничить себя рассмотрением одной главной мысли.

4. Заключение – обобщения и аргументированные выводы по теме с указанием области ее применения и т.д. Подытоживает эссе или еще раз вносит пояснения, подкрепляет смысл и значение изложенного в основной части.

Характеристика оценочного средства – «реферат»

Реферат (от лат. referrer – докладывать, сообщать) – краткое точное изложение сущности какого-либо вопроса, темы на основе одной или нескольких книг, монографий или других первоисточников. Реферат должен содержать основные фактические сведения и выводы по рассматриваемому вопросу.

Помимо реферирования прочитанной литературы от студента требуется аргументированное изложение собственных мыслей по рассматриваемому вопросу, развернутые аргументы, рассуждения, сравнения.

Язык реферата должен отличаться точностью, краткостью, ясностью и простотой.

Структура реферата:

22. Титульный лист
23. На отдельной странице следует оглавление (план, содержание), в котором указаны названия всех разделов (пунктов плана) реферата и номера страниц, указывающие начало этих разделов в тексте реферата.
24. Введение объемом 1,5-2 страницы.
25. Основная часть реферата одна или несколько глав, состоящих из 2-3 параграфов (подпунктов, разделов) предполагает осмысленное и логичное изложение главных положений и идей, содержащихся в изученной литературе. В тексте обязательны ссылки на первоисточники цитирования или пересказа мысли, идеи, выводов, цифрового материала, таблиц.
26. Заключение содержит главные выводы, отмечается, как выполнены задачи и достигнуты ли цели, сформулированные во введении.
27. Приложение может включать графики, таблицы, расчеты.
28. Библиография (список литературы), указывается действительно использованная для написания реферата литература. Список составляется согласно правилам библиографического описания.

Об особенностях языкового стиля реферата.

Для написания реферата используется научный стиль речи. В научном стиле легко ощутимый *интеллектуальный фон речи создают следующие конструкции:*

При проверке реферата преподавателем оцениваются:

22. Знания и умения на уровне требований стандарта конкретной дисциплины: знание фактического материала, усвоение общих представлений, понятий, идей.
23. Характеристика реализации цели и задач исследования (новизна и актуальность поставленных в реферате проблем, правильность формулирования цели, определения задач

исследования, правильность выбора методов решения задач и реализации цели; соответствие выводов решаемым задачам, поставленной цели, убедительность выводов).
24. Степень обоснованности аргументов и обобщений (полнота, глубина, всесторонность раскрытия темы, логичность и последовательность изложения материала, корректность аргументации и системы доказательств, характер и достоверность примеров, иллюстративного материала, широта кругозора автора, наличие знаний интегрированного характера, способность к обобщению).
25. Качество и ценность полученных результатов (степень завершенности реферативного исследования, спорность или однозначность выводов).
26. Использование литературных источников.
27. Культура письменного изложения материала.
28. Культура оформления материалов работы.

Объективность оценки предусматривает отражение как положительных, так и отрицательных сторон работы. Рецензент оценивает работу по 7-балльной шкале, могут быть отдельно оценены разные компоненты работы, однако завершается отзыв рецензента одной итоговой оценкой.

Перечень тем для подготовки эссе и реферата

1. Классическое определение социального процесса. Э.Гидденс и П.Штомпка о фундаментальных концепциях в исследованиях социальных изменений.
2. Социальные изменения в теории практики П.Бурдье.
3. Труд и социальное взаимодействие.
4. Источники социальных изменений.
5. Социальные факторы изменений.
6. Основные социологические подходы к изучению социальных изменений.
7. Модернизационная теория как разновидность социологических макротеорий.
8. Трансформация обществ.
9. Мировая система и процессы глобализации. Формирование мировой системы.
10. Многополярный мир. Место России в мировом сообществе.
11. Социальное прогнозирование и познание перспектив развития человеческой цивилизации.
12. Уровни социального прогнозирования: глобальные, общегосударственные, региональные, отраслевые.
13. Уровни отдельных сфер, коллективов, семьи, личности.
14. Анализ различных концепций социально-политических прогнозов и "моделей мира".
15. Теория и практика социального прогнозирования, проектирования, планирования, разработки целевых комплексных программ.
16. Социология в поисках путей решения глобальных проблем человечества.
17. Научный статус современных теорий социальных изменений: «дискуссия» М.Вебера и Р.Будона.
18. Теории социальных изменений и перспективы социальных наук.

Характеристика оценочного средства «Презентация»

Студентам в группе из 3-4 человека предлагается подготовить презентацию. Оценочное средство в виде подготовки доклада с последующей презентацией используется при проведении практического занятия во время аудиторной работы. Студентам предлагается самостоятельно проанализировать проблему, подготовить доклад, на его основе сделать презентацию доклада в слайдах с помощью программы POWER POINT и выступить перед

студенческой аудиторией с представлением результатов исследования. Максимальное количество баллов за доклад-презентацию – 5 баллов.

Для доклада студенту предоставляется 5-7 минут.

Перечень вопросов для подготовки презентаций:

1. Система и жизненный мир в теории Ю.Хабермаса.
2. Теория глобального общества И.Валлерштайна. Глобализация социальных и культурных процессов в современном мире.
3. Информационное общество и компьютерные технологии.
4. Концепции социального прогресса.
5. Трансформация обществ.

Тема 9. Методология и методика социологических исследований (форма оценочного средства: разработка анкеты, составление гайда интервью)

Характеристика оценочного средства – разработка анкеты

Анкетный опрос является одним из самых распространенных методов сбора первичной социологической информации. Особенность анкетного опроса заключается в том, что чаще всего респондент сам работает с анкетой: понимает вопрос, обдумывает его и регистрирует свой ответ. В связи с этим для проведения исследования необходим правильно сконструированный инструментарий – анкета.

Прежде чем приступить к разработке анкеты, целесообразно уделить время составлению программы социологического исследования.

Композиция анкеты традиционно состоит из трёх частей: введения (обращения к респонденту), основной (содержательной) части и заключения. Во введении даётся информация о том, кто и с какой целью проводит данное исследование, а также краткая инструкция по работе с анкетой. В заключении обычно расположен блок социально-демографической информации: пол, возраст, образование респондента и т.п. Социально-демографический блок является обязательным атрибутом анкеты. По полученным из этого блока данным, как правило, осуществляют контроль выборки. Кроме того, социально-демографические данные выступают индикаторами для проверки многих сильных гипотез. Помещение этого блока в конец анкеты обусловлено тем, что подавляющее большинство анкетных исследований являются анонимными (на этом внимание акцентируется во введении), поэтому нецелесообразно начинать анкету с вопросов о личности респондента.

Пример анкеты

Уважаемые коллеги! Наше предприятие принимает участие в анкетном опросе на тему: "Значение системы мотивации в различных отраслях". Просим ответить на вопросы, предлагаемые в анкете. Для её заполнения достаточно обвести кружком номер того варианта ответа, который в наибольшей степени соответствует Вашему мнению. Анкета анонимная, подписывать ее не надо, все данные будут использоваться только в обобщенном виде при разработке эффективной системы мотивации сотрудников. Заранее благодарим за сотрудничество.

№ анкеты _____

1. Сколько времени Вы работаете в компании? _____

2. Ваше образование:

- Провизор
- Фармацевт

Другое_____

3. Вы являетесь:

- Работником офиса.
- Заведующим аптекой.
- Работником аптеки.
- Работником оптовой аптеки.

4. Довольны ли Вы своей работой в нашей компании?

- Да.
- Скорее да.
- Затрудняюсь ответить.
- Скорее нет.
- Нет.

5. Считаете ли Вы свою работу важной и значимой для организации?

- да, несомненно, от результатов моей работы зависит судьба компании.
- да, но не в значительной мере.
- скорее нет, чем да, т.к. моя работа приносит мало пользы для жизни организации.

6. Что Вам больше всего нравится в Вашей работе?

- достигать высоких результатов.
- внутренняя среда организации.
- разнообразность работы.
- знать, что меня признают и ценят.

7. Оцените по 10-ти балльной системе значимости факторы, которые представлены ниже (каждый фактор необходимо оценить баллом от 0 до 10; 0 - минимальная значимость фактора, 10 – максимальная значимость фактора):

- Содержание работы.
- Условия работы.
- Перспектива построения карьеры.
- Повышение профессионализма.
- Заработная плата.
- Атмосфера в коллективе.
- Отношения с руководством.
- Стабильная работа без угрозы увольнения.
- Престиж компании.
- Какие ещё факторы работы важны для Вас? (напишите) _____

8. Оцените по 10-ти балльной системе значимости факторы, которые по Вашему мнению, делают работу привлекательной в данной компании (каждый фактор необходимо оценить баллом от 0 до 10; 0 - минимальная значимость фактора, 10 - максимальная значимость фактора):

- Гибкое рабочее время (график).
- Справедливое распределение объёмов работы.
- Чувство нужности и уважения в своей организации.
- Позитивная атмосфера в компании.
- Работа в сплочённом коллективе.
- Признание и одобрение хорошо выполненной работы со стороны руководства.
- Хорошие отношения с непосредственным начальником.
- Достаточная информация о том, что вообще происходит в компании.
- Дополнительные льготы. Напишите, какие: _____

9. Оцените по 10-ти балльной системе факторы, которые, на Ваш взгляд, могут повысить Вашу производительность труда (каждый фактор необходимо оценить баллом от 0 до 10; 0 - минимальная значимость фактора, 10 - максимальная значимость фактора):

- Шансы продвижения по службе.
- Стабильный заработок.
- Справедливая оценка работы.
- Вознаграждение за высокие результаты труда.
- Интересная работа, требующая творческого подхода.
- Другое _____

10. Выбери три способа поощрения за хорошо выполненную работу, которые явились бы для Вас значительными:

а) Повышение заработанной платы.
б) Благодарность в приказе.
в) Комплименты.
г) Помещение фотографии на Доску Почёта.
е) Оплаченное питание.
ж) Загородные поездки для служащих.
з) Представление к званию “Лучший работник месяца”.
и) Путёвка в санаторий.
к) Выдвижение в резерв на вышестоящую должность.
* Другие способы поощрения (напишите): _____

11. Выберите условия, которые Вам не нравятся в Вашей работе, и оцените их по 10-ти бальной системе (каждый фактор необходимо оценить 0 до10 баллов; 0 - минимальная значимость фактора, 10 - максимальная значимость фактора):

- Ко мне несправедливо относится непосредственный руководитель.
- Мой заработок обычно ниже, чем у других работников, выполняющих такую же работу.
- Мне часто поручается выполнять большие задания, делать менее престижную работу, чем другим работникам с аналогичными обязанностями.
- Меня не принимают или не приглашают участвовать в корпоративных праздниках.
- Меня не поощряли или не разрешали участвовать в программах обучения и повышения квалификации персонала.
- Меня давно не повышали в должности.
- У нас в компании плохая психологическая атмосфера.
- У меня не было доступа к дополнительным источникам информации, необходимым мне для работы.
- Другое_____

Характеристика оценочного средства – гайд интервью

Интервью – метод научного исследования, который использует процесс вербальной коммуникации для получения необходимой информации в зависимости от намеченной цели. Техники проведения интервью довольно разнообразны и зависят от того, какой именно вид интервью избирает исследователь для проведения конкретного исследования.

По технике или форме проведения виды интервью можно разделить на:

1) Стандартизированные, предполагающие предварительную формулировку вопросов (преимущественно закрытых, т.е. уже с готовым набором вариантов ответа), а также определенную последовательность их задавания.

2) Полустандартизированные, в которых степень стандартизации снижается и в отношении вопросов (допускается использование бóльшего числа вопросов, не имеющих

готового ответа), и в отношении последовательности их задавания (появляется возможность задавать дополнительные и уточняющие вопросы).

3) Нестандартизированные, или свободные, для которых изначально исследователь лишь очерчивает круг интересующих его тем, формулирует предварительный набор вопросов, которые в ходе самого интервью могут быть переформулированы, развиты и дополнены в зависимости от ситуации общения.

Не существует стандартной схемы разработки бланка (гайда) интервью. Гайд стандартизированного интервью внешне может не отличаться от небольшой анкеты, а опросный лист свободного интервью может представлять собой список тем исследования и вопросов для их раскрытия.

Пример гайда глубинного интервью

Тема: Управление деньгами в семье и принятие решений в домохозяйстве относительно денег

Инструкция интервьюеру: *нужно проинтервьюировать семейную пару (официальный или гражданский брак – неважно), проживающую вместе не менее 6 месяцев на одной территории. Возрастных ограничений нет. Ведение общего бюджета не обязательно. Интервью с каждым супругом проводится отдельно. Для того, чтобы ответы заранее НЕ согласовывались, не следует предупреждать одного из супругов, что интервью будет проводиться и со вторым.*

В отдельных случаях возможно проведение интервью в неполной семье, состоящей из одного из родителей и как минимум одного взрослого (старше 18 лет) ребенка, проживающих совместно. Если взрослых детей больше – необходимо опрашивать всех, кто проживает на данной территории. Интервью также необходимо проводить отдельно.

ВСТУПЛЕНИЕ (5-10 МИНУТ)

Добрый день! Давайте познакомимся. Меня зовут _____. Мы проводим социологическое исследование, цель которого состоит в изучении механизма принятия финансовых решений в домохозяйствах. Нам важно понять, как люди принимают решения по финансовым вопросам.

Меня НЕ интересует уровень и размер доходов Вашей семьи, нас интересует именно механизм принятия решений в семье по финансовым вопросам.

Все данные будут анализироваться в обобщенном виде, без указания конкретных имен

Я буду вам задавать вопросы, а вы отвечать на них. Правильных и неправильных ответов быть не может, нас интересует именно Ваше мнение, Ваши практики и Ваш опыт. Поэтому большая просьба высказывать именно свое мнение, даже если оно различается, по Вашим представлениям, с общепринятым.

Нашу с вами беседу я буду записывать на диктофон. С этими записями буду работать только я, они не будут воспроизводиться в какой-либо другой аудитории.

1. **Вводная часть. О себе и своей семье.**

Расскажите о себе. Сколько Вам лет? Какое у Вас образование? Чем Вы занимаетесь? Работаете ли Вы? Каков Ваш график работы? (полный день, неполная занятость, работа на дому и т.д.)

Сколько времени Вы проживаете вместе с Вашим супругом (партнером)? Сколько лет Вашему супругу (партнеру)? Какое у него (нее) образование? Чем он (она) занимается? Работает ли он (она)? Каков его (ее) график работы?

Есть ли у Вас дети? Сколько им лет? Проживают ли они вместе с Вами или отдельно? Чем они занимаются?

Кто еще, помимо Вас, супруга и детей, проживает вместе с Вами? (родители мужа/жены, братья, сестры и т.д.)

2. Ведение бюджета и управление деньгами.

Давайте поговорим о том, как в Вашей семье распоряжаются доходами. Знаете ли Вы, каков доход Вашего супруга (партнера)? Кто в Вашей семье распоряжается доходами: *(инструкция интервьюеру: покажите респонденту карточку и попросите его выбрать один вариант из предложенных. Если респондент затрудняется выбрать только один, то пусть отметит те, которые считает подходящими. После того, как респондент отметил вариант(ы), попросите его обосновать свой выбор и рассказать, как это происходит на практике).*

а) Вы единолично (даете часть своему супругу, детям и т.д. на личные траты)

б) Ваш супруг(а) распоряжается всеми деньгами

в) Ваш супруг(а) передает Вам фиксированную сумму на расходы по ведению домашнего хозяйства, а остаток средств остается под его (ее) контролем и он(а) самостоятельно оплачивает другие расходы.

г) Вы передаете Вашей супруге (Вашему супругу) фиксированную сумму на расходы по ведению домашнего хозяйства, а остаток средств остается под Вашим контролем и Вы самостоятельно оплачиваете другие расходы.

д) Вы складываете все деньги вместе, а потом каждый берет оттуда, сколько нужно

е) Вы складываете какую-то часть денег вместе, а потом каждый берет оттуда, сколько нужно

ж) И Вы, и супруг(а) распоряжается своими деньгами самостоятельно

Если выбран ответ в), г), д) или е), то необходимо уточнить – на какие именно статьи по ведению домашнего хозяйства

В вашей семье всегда было так? Или в разные периоды – по-разному? Если по-разному, то расскажите, когда было по-другому. Почему в Вашей семье сложилась такая практика? Вы довольны существующим положением?

Каковы источники (включая официальные и неофициальные) доходов Вашей семьи? (нас интересуют не размеры, а источники доходов!) – зарплата одного или нескольких членов семьи (кого именно?), пенсии, стипендии, алименты, пособия, доходы от предпринимательской деятельности, самозанятости (частный извоз, оказание других услуг в частном порядке), сдача квартиры, дачи и т.д. Кто из членов Вашей семьи приносит основной доход в семью? (Чей доход является основным?) Или доходы всех членов семьи примерно одинаковы? Если принять общий доход Вашей семьи за 100%, то скажите, пожалуйста, каков вклад в общий доход Вашей семьи каждого из членов в %? (приблизительно)

Насколько важным для общего дохода семьи является доход супруга(и) с меньшим доходом? Представьте, например, если бы этого дохода не было – то в этом случае вы бы не смогли сводить концы с концами; или бы вам пришлось существенно урезать расходы; или на повседневных расходах бы это не сказалось, но не смогли бы откладывать, покупать предметы роскоши; или вообще не заметили бы.

А есть ли какое-либо целевое предназначение денег супруга(и)? На что расходуются деньги супруга? И супруги? К примеру, деньги одного из супругов – это в основном общие, а другого супруга – в основном «свои»? В целом, существует ли в Вашей семье такая практика, когда наличные деньги распределяются по категориям трат (по конвертам, если речь идет о наличных)? К примеру, в одном конверте («кучке») деньги для учебы детей, в другом – на продукты, в третьем – на отдых и т.д. или еще на что-либо. Если у Вас отложены деньги, к примеру, на учебу детей (или какую-то другую цель), то можете ли Вы (Ваш

супруг(а)) использовать их в каких-то особых случаях? Каких? Есть ли практика «перераспределения» денег из одного конверта в другой?

Ведется ли в Вашей семье учет доходов и расходов? Каким образом? (все поступления и расходы записываются, или Вы знаете лишь приблизительно, сколько получили и сколько потратили) Кто занимается этим? Почему? С какой целью вы ведете учет доходов и расходов, для чего это нужно? Как вы считаете – это постоянная практика, или в каких-то случаях вы можете отказаться от подобного учета. В каких случаях это может случиться? Какие статьи доходов и расходов фиксируются в первую очередь и для чего?

Если бюджет не ведется, объясните почему? А раньше вы вели бюджет или нет? Если да, то почему перестали? А в будущем вы хотели бы вести учет расходов и доходов? Почему? Кто должен будет этим заниматься?

Как Вы считаете, в каких случаях необходимо вести бюджет? А в вашей семье при каких условиях могла бы появиться подобная практика?

Контролируете ли Вы расходы друг друга? Каким образом? Вы стараетесь следить за всеми тратами или только за определенными статьями расходов?

А в семье ваших родителей кто-нибудь занимался подобным учетом? Кто это был?

3. Распределение домашних обязанностей

Кто в Вашей семье ведет домашнее хозяйство – принимает решения о повседневных покупках для семьи (продукты питания, предметы гигиены и т.д.)? Кто оплачивает счета – ЖКУ, оплата образовательных услуг и т.д.)? Почему?

Кто принимает решения, как растить детей? Почему? Допустим, по какому-то вопросу, касающемуся детей (выбор школы, репетиторов, покупка чего-либо дорогостоящего для детей и т.д.), у Вас с супругом(ой) различные точки зрения. Как в этом случае принимается решение? Имеется ли за кем-либо в семье право окончательного решения?

А кто принимает решения о том, как проводить досуг? Случаются ли между Вами разногласия по этим вопросам? Если да, то как часто? Как Вы принимаете решение о том, как проводить отпуск? Проводите Вы его совместно или раздельно? Каким образом Вы оплачиваете отпуск (сберегаете или нет, кто отвечает за это)?

А по поводу работы – советуетесь ли Вы с Вашим супругом(ой)? Работать ли Вам, сколько, в каком режиме и т.д.? А супруг(а)?

4. Потребление и сбережения

Допустим, Вашей семье необходима к.-л. крупная покупка (телевизор, мебель, автомобиль и т.д.) Расскажите, пожалуйста, как принимается о решение о необходимости такой покупки, как принимается решение о том, какой должна быть эта покупка, когда покупать, сколько потратить на эту покупку. Имеется ли за кем-либо в семье право окончательного решения? Меняется ли это право в зависимости от вида покупки? Можете ли Вы доверить супругу(е) покупку чего-либо? Чего именно? Существует ли в Вашей семье такая практика? Если да – то она постоянная, или время от времени?

Инструкция интервьюеру: предложите респонденту несколько разных опций крупных покупок, различающихся по предположительным компетенциям в той или иной сфере мужчины/женщины (электроника/бытовая техника; автомобиль/крупные предметы кухонного обихода и т.п.) и выясните механизм принятия решений по каждой из них.

А можете ли Вы делать какие-либо покупки без предварительного обсуждения с супругом(ой)? Это могут быть покупки в ограниченном размере или нет? Если да, то в пределах какой примерно суммы? Или же дело не в сумме, а в покупках определенной категории (например, только одежду, а не драгоценности)? Это обговорено между Вами заранее или нет?

Есть ли в Вашей семье сбережения, накопления? Как принимается решение о том, как делать сбережения, в какой форме хранить, на какие цели тратить? Имеется ли за кем-либо в

семье право окончательного решения? Все ли имеют доступ к сбережениям, есть ли у кого-то в Вашей семье личные сбережения?

Есть ли у Вас или у других членов Вашей семьи пластиковая карта (дебетовая, кредитная, зарплатная)? Для чего, для каких операций Вы используете банковскую карту? Если в Вашей семье существуют общий бюджет, то можно ли считать, что деньги, находящиеся на карте другого члена семьи, являются частью общего бюджета или это его личные деньги? Знаете ли Вы о том, сколько денег хранится на карте вашего супруга(и) (партнера)? Как Вы считаете, пластиковая карта является способом ограничения доступа других членов семьи к личным финансам человека? Есть ли у Вас карты, привязанные к одному счету?

Приходилось ли Вашей семье брать кредит, долг (имеется в виду не только банковский кредит, но взятие в долг у частных лиц)? Если да, то на что? Расскажите о том, как принималось такое решение. Чья была идея о кредите? Изучали ли Вы условия, предлагаемые различными банками? Кто этим занимался? Чье мнение было окончательным?

Знаете ли Вы, как распоряжались деньгами в семье ваших родителей? Расскажите. А в семье родителей Вашего супруга?

Кто является главой Вашей семьи? Почему?

Примерные вопросы для оценки качества освоения дисциплины

1. Что такое социология?
2. В чем сходство и различие социологии с другими науками?
3. Каковы функции социологии?
4. Как можно представить структуру социологического знания?
5. Что такое социологическое исследование?
6. Что такое общество?
7. В чем суть рассмотрения общества как системы?
8. Какие типологии общества используются в социологии?
9. Какие процессы характеризуют современное общество?
10. Как можно представить социальную структуру общества?
11. Что такое социальный статус?
12. Как взаимосвязаны между собой социальные статусы и социальные роли?
13. Кто основоположники теории стратификации.
14. Теория стратификации П.Сорокина.
15. Назовите виды стратификации.
16. Каковы механизмы и критерии стратификации общества?
17. Что такое социальная мобильность?
18. Виды социальной мобильности.
19. Что такое социальная роль? Приведите конкретные примеры.
20. Определите место и роль организаций в современном обществе.
21. Какие основные черты присущи современной бюрократии?
22. Чем неформальные организации отличаются от формальных организаций?
23. Что такое социальная группа?
24. Как можно классифицировать социальные общности?
25. Что такое социальный контроль? Какие элементы он включает и какие функции в обществе выполняет?
26. Какова трактовка процесса социализации с точки зрения теории социальных ролей?
27. На какие этапы подразделяется процесс социализации?
28. Что такое “ресоциализация”? Каковы явные и латентные функции вторичной социализации?

29. Что понимается под агентами социализации и ее институтами?
30. В чем выражаются сущность и структура социального обмена? Можно ли его сравнить с экономическим?
31. В чем заключается разница между девиантным и делинквентным поведением?
32. Что такое процесс глобализации и какую роль играют средства массовой информации?
33. Какова роль научно-технического прогресса в геополитическом развитии современного мира?
34. Назовите основные направления интеграции экономики развивающихся стран в мировую экономику.
35. Опишите функции телевидения как глобального фактора развития человеческого общества.
36. В чем проявляется многообразие форм социального развития в современном мире?
37. Что такое урбанизация? Назовите основные тенденции развития современных мегаполисов.
38. В чем заключается сущность теории глобального общества И.Валлерштайна?
39. Назовите и охарактеризуйте глобальные социальные проблемы современности.
40. В чем суть глобализации экологических проблем?
41. Каковы причины и в чем заключается угроза международного терроризма?
42. Какова роль международных организаций в современном мире?

6.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций

Положение о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в ННГУ от 13.02.2014. http://www.unn.ru/site/images/docs/obrazovorg/Formi_stroki_kontrolya_13.02.2014.pdf

7. Перечень основной и дополнительной литературы, необходимой для освоения дисциплины

а) основная литература:

1. Волков Ю.Г. Социология [Электронный ресурс]: Учебник / Ю.Г. Волков. - 5-е изд., перераб. и доп. - М.: Альфа-М: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 512 с. (Доступно в ЭБС «Знаниум», режим доступа: http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=474234)
2. Оришев А.Б. Социология [Электронный ресурс]: Учебное пособие/А.Б. Оришев, 2-е изд. - М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 224 с. (Доступно в ЭБС «Знаниум», режим доступа: http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=515523)
3. Гаджиев К.С.Политология: учебник / К.С. Гаджиев, Э.Н. Примова. — М.: ИНФРА-М, 2017. — 384 с. – (Доступно в ЭБС «Знаниум», режим доступа: http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=814428)

б) дополнительная литература:

1. Афанасьев, В.В. История социологии [Электронный ресурс]: Учебное пособие / В.В. Афанасьев. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 284 с. (Доступно в ЭБС «Знаниум», режим доступа: http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=501068)
2. Афанасьев, В.В. Западная социология XX века [Электронный ресурс]: Учебное пособие / В.В. Афанасьев. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 285 с. (Доступно в ЭБС «Знаниум», режим доступа: http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=661262)

3. Ореховская Н.А. Эволюция массового сознания россиян [Электронный ресурс]: монография / Н.А. Ореховская. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 288 с. (Доступно в ЭБС «Знаниум», режим доступа: http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=507271)

4. Чупров,В.И. Социология управления: теоретические основы: [Электронный ресурс] / В.И. Чупров, М.А. Осипова. - М.: Юр.Норма, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 172 с.- (Доступно в ЭБС «Знаниум», режим доступа: http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=515006)

5. Колесов, М.С. Философия власти: политическая власть и государство [Электронный ресурс] / М.С. Колесов. - М.: Инфра-М; Вузовский Учебник, 2015. - 8 с. (Доступно в ЭБС «Знаниум», режим доступа: http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=526949)

в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы

1. Федеральный портал «Российское образование» http://www.edu.ru/
2. Федеральное хранилище «Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов» http://school-collection.edu.ru/
3. Научная электронная библиотека http://elibrary.ru/

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Реализация программы предполагает наличие:

- аудиторий для лекционных и практических занятий с необходимым оборудованием;
- компьютерного класса, имеющего компьютеры, объединенные сетью с выходом в Интернет;
- лицензионного (операционная система Microsoft Windows, пакет прикладных программ Microsoft Office) и свободно распространяемого программного обеспечения.
- интернет браузеров (Mozilla Firefox, Google Chrome, Safari, Opera),
- свободного пакета офисных приложений Open Office.

В ходе проведения занятий рекомендуется использовать компьютерные иллюстрации для поддержки различных видов занятий, подготовленные с использованием Microsoft Office или других средств визуализации материала.

Доступ к электронным информационным ресурсам осуществляется в компьютерном классе и библиотеке филиала.

Специальные условия организации обучения по дисциплине для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Организация обучения по дисциплине инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья при наличии таких обучающихся путем создания специальных условий для получения образования.

Профессорско-преподавательский состав знакомится с психолого-физиологическими особенностями обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, индивидуальными программами реабилитации инвалидов (при наличии).

В соответствии с Методическими рекомендациями по организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащенности образовательного процесса, утв. Минобрнауки РФ 08.04.2014 АК-44/05вн при изучении дисциплины предполагается использование социально-активных и рефлексивных методов обучения, технологий социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе.

При освоении дисциплины используются различные сочетания видов учебной работы с методами и формами активизации познавательной деятельности обучающихся для достижения запланированных результатов обучения и формирования компетенций. Форма проведения промежуточной аттестации для обучающихся-инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья устанавливается с учетом индивидуальных психофизиологических особенностей. По личной просьбе обучающегося с ограниченными возможностями здоровья, изложенной в форме письменного заявления, по дисциплине предусматриваются:

- замена устного ответа на письменный ответ при сдаче зачета или экзамена;
- увеличение продолжительности времени на подготовку к ответу на зачете или экзамене;
- при подведении результатов промежуточной аттестации студентов выставляется максимальное количество баллов за посещаемость аудиторных занятий.