

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова

Факультет государственного управления

УТВЕРЖДАЮ



Зам. декана факультета государственного  
управления МГУ имени М.В. Ломоносова  
А.Ю. Полунов

2018 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**ДЕТЕРМИНАЦИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПОВЕДЕНИЯ**

по направлению подготовки 39.06.01. Социологические науки  
Направленность программы – 22.00.08 Социология управления

уровень высшего образования – подготовка кадров высшей квалификации  
квалификация – исследователь, преподаватель-исследователь

Москва

2018

## Рабочая программа дисциплины (модуля)

1. **Код и наименование дисциплины:** Детерминация управленческого поведения.
2. **Уровень высшего образования** – подготовка научно-педагогических кадров в аспирантуре.
3. **Направление подготовки** 39.06.01 Социологические науки.  
**Направленность программы:** 22.00.08 Социология управления.
4. **Место дисциплины в структуре ООП:** дисциплина по направленности программы, относится к вариативной части ООП, блок 1 «Дисциплины (модули)».
5. **Планируемые результаты обучения по дисциплине** соотнесены с освоением образовательной программы (компетенциями выпускников):

Формируемые компетенции (код компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
УК-6 (Способность к принятию самостоятельных мотивированных решений в нестандартных ситуациях и готовность нести ответственность за их последствия).	31(УК-6) ЗНАТЬ: актуальные проблемы и тенденции в развитии соответствующей отрасли науки У1(УК-6) УМЕТЬ: формировать и аргументированно отстаивать принимаемые решения В1 (УК-6) ВЛАДЕТЬ: методами и технологиями принятия решений
ОПК -5 (Готовность использовать современные социологические методы исследования, информационные и социальные технологии, методы социального проектирования и прогнозирования для анализа и оценки состояния социальной реальности и выявления тенденций развития общества, его сфер, институтов, процессов и социальных групп).	31 (ОПК5) ЗНАТЬ: современные социологические методы исследования, их достоинства и недостатки, возможности и ограничения использования У1 (ОПК5) УМЕТЬ: использовать социологический инструментарий для анализа и оценки состояния социальной реальности и выявления тенденций развития общества В1 (ОПК-5) ВЛАДЕТЬ: навыками использования информационно коммуникационных технологий при проведении социологических исследований
ПК – 4 (Способность адаптировать результаты современных социологических исследований для решения широкого круга социальных проблем, возникающих в деятельности государственных и частных предприятий, общественных, политических, культурных организаций, и в процессе реализации государственной политики)	31 (ПК-4) ЗНАТЬ: современные отечественные и зарубежные практики решения организационных и государственных социальных проблем У1 (ПК-4) УМЕТЬ: диагностировать социальные проблемы, возникающие в деятельности организаций и государственной политике

6. **Объем дисциплины** составляет 3 зачетных единиц, всего 108 часов, из которых 24 часа – занятия лекционного типа и групповые дискуссии, 1,2 контактные часы аспиранта с

преподавателем (консультации), 2 часа – промежуточная проверка знаний, 80,8 часа – самостоятельная работа аспиранта.

## 7. Входные требования для освоения дисциплины, предварительные условия.

Для того, чтобы формирование данной компетенции было возможно, обучающийся, приступивший к освоению программы аспирантуры, должен:

**ЗНАТЬ:** основы социологии, управления персоналом в государственных и негосударственных организациях, экономической и психологической наук, теорию организаций, основы менеджмента, основы системы государственного управления Российской Федерации.

**УМЕТЬ:** вырабатывать свою точку зрения в профессиональных вопросах и отстаивать ее во время дискуссии со специалистами и неспециалистами; реферировать научную литературу, в том числе на иностранных языках, при условии соблюдения научной этики и авторских прав.

**ВЛАДЕТЬ:** современными информационно-коммуникационными технологиями.

**Цели дисциплины:** ознакомить аспирантов с основными социальными факторами, определяющими управленческое поведение руководителей и подчиненных, сформировать у слушателей ключевые компетенции, позволяющие выделять инструменты детерминирующего влияния и использовать их в руководящей деятельности.

**Задачи дисциплины:** получение аспирантами знаний и выработка профессиональных компетенций в области:

- детерминации организационного поведения;
- диагностики механизма детерминации организационного поведения;
- факторов прямой и косвенной мотивации сотрудников;
- условий эффективного использования основных факторов детерминации поведения;
- методов детерминации поведения работника: стимулирования, информирования, убеждения, внушения, манипуляции и др.;
- социальных и индивидуальных причин деструктивной управленческой деятельности в организации и путей ее устранения.

## 8. Формат обучения. Очная форма обучения, лекционные занятия

## 9. Содержание дисциплины, структурированное по темам

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины, Форма	Всего (часы)	В том числе	
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них	Самостоятельная работа обучающегося, часы из них

промежуточной аттестации по дисциплине		Занятия лекционного типа	Групповые консультации	Индивидуальные консультации	Учебные занятия, направленные на проведение текущего контроля успеваемости (коллоквиумы, практические контрольные занятия и др.)	Всего	Выполнение домашних заданий	Подготовка рефератов и т.п.	Всего
Тема 1. Детерминация поведения как основа социального управления.		2				4	<b>4</b>	4	6
Тема 2. Личностный механизм детерминации управленческого поведения. Потребностный, рационально-оценочный и установочный блоки детерминации поведения человека.		2				4	<b>4</b>	4	6

Тема 3. Макро- и мезодетерминация управленческого поведения.		2				2	<b>6</b>		6
Тема 4. Инструменты исследования и изучения ценностных ориентаций и мотивов субъектов и объектов управления.		2				2	<b>4</b>	4,2	6
Тема 5. Система управления персоналом как фактор детерминации организационного поведения сотрудников.		2				4	<b>4</b>		6
Тема 6. Экономико-социальная среда как фактор детерминации управленческого поведения.		2				4	<b>4</b>	4	6
Тема 7. Роль рабочей группы в детерминации поведения сотрудников.		2				4	<b>4</b>	4,2	6
Тема 8. Организационно-административная детерминация управленческого поведения. Стратификационные и пространственно-временные детерминанты управленческого поведения персонала организации.		4				4	<b>4</b>	4,2	6

Тема 9. Детерминация деструктивного поведения.		2				4	4	5	7
Тема 10. Исследование социального содержания управленческих практик и технологий, оценка социальных последствий их реализации.		4				4	4	9,2	13,2
Итоговая аттестация (зачёт)	<b>108</b>	<b>24</b>	<b>1,2</b>		2	<b>27,2</b>	42	38,8	<b>80,8</b>

## СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ ПО РАЗДЕЛАМ И ТЕМАМ

### Тема 1. Детерминация поведения как основа социального управления.

Управление как институализированная целенаправленная деятельность: основные социальные признаки и критерии эффективности. Структура управленческого процесса. Основные подходы к объяснению причин поведения индивидов: системный, структурно-функциональный, социологический, социокультурный, институциональный, антропологический, экономический, психологический, синергетический и др. Специфика деятельностного подхода к детерминации поведения. Типы и уровни детерминации управленческого поведения. Социальные факторы, влияющие на управленческое поведение. Типологические модели управленческого процесса: признаки, характер управленческих отношений, стили руководства. Детерминация поведения в государственной службе коммерческом и общественном секторах. Особенности детерминации поведения руководителей и рядовых сотрудников. Управленческая деятельность в структурах публичной власти: особенности организации, принципы рациональности, проблемы внутриорганизационной демократии. Формальные и неформальные отношения в процессе управления. Социальная эффективность управленческой деятельности и ее стратегическое значение. Проблема соотношения социальной и экономической, политической эффективности.

### Тема 2. Личностный механизм детерминации управленческого поведения. Потребностный, рационально-оценочный и установочный блоки детерминации поведения человека.

Понятие личностного механизма детерминации поведения и его структура. Объективная и субъективная подсистемы механизма детерминации поведения. Основные звенья механизма детерминации поведения. Личность как субъект поведения. Свобода и детерминация в поведении личности. Понятие и специфика самомотивации. Роль личностной детерминации в конструировании организационного поведения. Современные методы личностной детерминации поведения. Потребностный блок детерминации поведения. Потребность и потребностное состояние. Личностные черты, притязания и ожидания. Восприятие и селекция стимулов. Место и роль рационально-оценочного блока в механизме детерминации поведения. Оценочная подсистема механизма детерминации. Критерии оценки поведенческого проекта. Ценности и убеждения, их роль в

детерминации поведения. Установочный блок механизма детерминации. Роли установки в детерминации поведения. Правила социального взаимодействия: подражание, взаимность, долг, последовательность и др. Влияние авторитета. Эксперименты Милграма и их интерпретация. Социальные стереотипы и их использование в управлении.

### **Тема 3. Макро- и мезодетерминация управленческого поведения.**

Организация как фактор детерминации поведения сотрудников. Важнейшие подсистемы организации, влияющие на мотивационный процесс: управленческая подсистема, организационная структура, организационная культура. Детерминирующее влияние экономической подсистемы и организационной структуры. Статусно-должностная детерминация. Ролевая мотивация. Организационная культура как фактор организационной детерминации. Основные направления культурной детерминации поведения людей.

### **Тема 4. Инструменты исследования и изучения ценностных ориентаций и мотивов субъектов и объектов управления.**

Поколения россиян как объект социологических исследований. Ценности и ориентиры общественного сознания россиян. Социальная мобильность современных менеджеров. Динамика ценности и мотивов труда. Трудовая мотивация: содержание, диагностика, управление. Показатели отношения работников к труду. Социокультурные факторы трудового поведения промышленных рабочих.

### **Тема 5. Система управления персоналом как фактор детерминации организационного поведения сотрудников.**

Мотивационный аспект важнейших процессов управления персоналом в организации. Влияние системы управления персоналом на работников, кадровый процесс и процедуры.

Основные каналы мотивационного воздействия руководителя на организационное поведение персонала: стимулирование, стили и методы руководства, наказание, убеждение, внушение, информирование, психологическое заражение, постановка целей и инновационных задач, инициирование или изменение организационных структур, трудовых объединений и позиций, формирование и распространение ценностей и норм, интерактивное, коммуникативное взаимодействие, общение и др. Авторитет как инструмент воздействия. Коммуникационная мотивация в деятельности руководителя и ее возможности влияния на поведение персонала организации. Механизмы и эффективность вовлеченности индивидов в процесс управления.

### **Тема 6. Экономико-социальная среда как фактор детерминации управленческого поведения.**

Социальная структура как фактор детерминации управленческого поведения людей. Социальные страты и их влияние на интересы людей. Этнический фактор детерминации поведения. Управленческая культура, её содержание, функции и факторы формирования. Институты социализации как инструмент поведенческой детерминации. Влияние системы компенсации труда и социального обеспечения на детерминацию организационного поведения. Современные системы оплаты труда и их влияние на детерминацию поведения сотрудников в организации.

### **Тема 7. Роль рабочей группы в детерминации поведения сотрудников.**

Основные направления детерминирующего влияния группы. Сплоченность и тип личности как определители возможностей влияния группы. Информационное и оценочное

воздействие. Влияние примера. Стимулирующее и санкционирующее воздействие. Влияние группового контроля и групповых ролей. Роль конформности в детерминации поведения персонала организации. Факторы, обуславливающие проявление конформизма. Роль профессиональных и иных групп в детерминации поведения. Социально-психологические мотиваторы, влияющие на поведение: коллективное мнение, одобрение или осуждение, моральное стимулирование, социально-психологический климат и организационная. Использование возможностей группы в управлении поведением персонала. Достоинства группового влияния. Недостатки группового влияния. Правила нейтрализации негативных последствий группового мышления.

### **Тема 8. Организационно-административная детерминация управленческого поведения. Стратификационные и пространственно-временные детерминанты управленческого поведения и поведения персонала организации.**

Организационно-административные детерминанты управленческого поведения. Мотивационные возможности организационной власти. Поведенческое влияние приказов, распоряжений, норм и правил поведения, должностных требований и других административных средств поддержания дисциплины и порядка. Роль организационного контроля в детерминации поведения. Условия эффективности использования ресурсов принуждения. Специфика манипуляционного влияния. Технология манипуляции и ее важнейшие элементы. Защита от манипуляции. Тренинги манипуляции и защиты от нее. Коммуникационная манипуляция, приемы и способы ее использования. Понятие стратификационных детерминант и их основные разновидности. Карьерные и партиципационные (участия) мотиваторы поведения. Использование в детерминации поведения статуса, должности, объема властных полномочий, прав, обязанностей, функций в организационной иерархии. Пространственно-временные факторы детерминации поведения и их разновидности. Мотивационное назначение пространственно-временных мотиваторов. Основные методы прямой детерминации поведения. Императивные и неимперативные методы. Информирование и убеждение как методы мотивации. Внушение, заражение и программирование психики как методы влияния. Основные каналы мотивационного влияния информирования.

### **Тема 9. Детерминация деструктивного поведения.**

Понятие и виды деструктивного поведения. Особенности демотивации. Понятие микрополитики и ее основные проявления. Микрополитическая детерминация поведения. Особенности микрополитической мотивации. Основные каналы микрополитической детерминации поведения. Ситуационные факторы микрополитической мотивации. Организационная культура как фактор ситуационной детерминации поведения. Основные направления культурной детерминации. Стимулы культурной мотивации. Символический подход к детерминации поведения и символический менеджмент. Механизм символической детерминации поведения. Важнейшие факторы и механизм микрополитической детерминации поведения работников в постсоветской России. Микрополитические традиции и современность. Коррупция, протекционизм, клиентелизм, nepотизм, бюрократизм как типы деструктивного поведения и их причины. Пути устранения причин деструктивного поведения.

### **Тема 10. Исследование социального содержания управленческих практик и технологий, оценка социальных последствий их реализации.**

Инновации в системе управления: принципы, методы и социальные результаты. Социальный эксперимент и социальное прогнозирование в управлении. Кризисное



управление и управленческие конфликты. Девиация в системе социального управления. Социологическое информационно-аналитическое обеспечение управленческого процесса.

**10. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы аспирантов по дисциплине:** Конспекты лекций, основная и дополнительная учебная литература.

**11. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине (модулю).**

- Перечень компетенций: УК-6, ОПК-5, ПК-4.
- Описание шкал оценивания: зачёт со шкалой «зачтено/не зачтено».
- Критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине, характеризующих этапы формирования компетенций.

### УК-6

Планируемые результаты обучения	Критерии и показатели оценивания результатов обучения				
	1 Неудовлетворительно (не зачтено)	2 Удовлетворительно (зачтено)	3 Хорошо (зачтено)	4 Отлично (зачтено)	Оценочные средства
<b>Код З1 (УК-6)</b>  ЗНАТЬ: актуальные проблемы и тенденции в развитии соответствующей отрасли науки	Фрагментарные знания актуальных проблем и тенденций в развитии соответствующей отрасли науки	Неполные знания актуальных проблем и тенденций в развитии соответствующей отрасли науки	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания актуальных проблем и тенденций в развитии соответствующей отрасли науки	Сформированные и систематические знания актуальных проблем и тенденций в развитии соответствующей отрасли науки	Устные вопросы, реферат.
<b>Код У1 (УК-6)</b>  УМЕТЬ: формировать и аргументированно отстаивать принимаемые решения	Частично освоенное умение использовать различные подходы для анализа и оценки последствий принятых решений	В целом успешное, но не систематическое умение использовать различные подходы для анализа и оценки последствий принятых решений	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение использовать различные подходы для анализа и оценки последствий принятых решений	Успешное и систематическое умение использовать различные подходы для анализа и оценки последствий принятых решений	Аналитическая записка,

<b>Код В1 (УК-6)</b>					
ВЛАДЕТЬ: методами и технологиями принятия решений	Фрагментарное применение различных методов, технологий принятия решений	В целом успешное, но не систематическое применение различных методов, технологий принятия решений	В целом успешное, но сопровождающееся отдельными ошибками применение различных методов, технологий принятия решений	Успешное и систематическое применение различных методов, технологий принятия решений.	Доклад на научном семинаре или конференции, научная публикация.

### ОПК – 5

Планируемые результаты обучения	Критерии и показатели оценивания результатов обучения				
	1 Неудовлетворительно (не зачтено)	2 Удовлетворительно (зачтено)	3 Хорошо (зачтено)	4 Отлично (зачтено)	Оценочные средства
31 (ОПК5) ЗНАТЬ: современные социологические методы исследования, их достоинства и недостатки, возможности и ограничения использования	Фрагментарные представления о современных социологических методах исследования, их достоинствах и недостатках, возможностях и ограничениях использования	Неполные представления о современных социологических методах исследования, их достоинствах и недостатках, возможностях и ограничениях использования	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления о современных социологических методах исследования, их достоинствах и недостатках, возможностях и ограничениях использования	Сформированные систематические представления о современных социологических методах исследования, их достоинствах и недостатках, возможностях и ограничениях использования	Устные вопросы, Групповые дискуссии
У1 (ОПК5) УМЕТЬ: использовать социологический инструментальный для анализа и оценки состояния социальной реальности и	Фрагментарное использование социологического инструментария для анализа и оценки состояния социальной реальности и выявления тенденций	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы использование социологического инструментария для анализа и	В целом успешное, но не систематическое использование социологического инструментария для анализа и оценки состояния социальной реальности и	Сформированное умение использовать социологический инструментарий для анализа и оценки состояния социальной реальности и выявления	Зачет по результатам прохождения практики (оценочное средство: отчет о практике)

выявления тенденций развития общества	развития общества	оценки состояния социальной реальности и выявления тенденций развития общества	выявления тенденций развития общества	тенденций развития общества	
В1 (ОПК-5) ВЛАДЕТЬ: навыками использования информационно-коммуникационных технологий при проведении социологических исследований	Фрагментарное применение навыков использования информационных технологий при проведении социологических исследований.	В целом успешное, но не систематическое применение навыков использования информационно-коммуникационных технологий при проведении социологических исследований	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение навыков использования информационно-коммуникационных технологий при проведении социологических исследований	Успешное и систематическое применение навыков использования информационных технологий при проведении социологических исследований	Доклад на научном семинаре или конференции, научная публикация.

#### ПК-4

Планируемые результаты обучения	Критерии и показатели оценивания результатов обучения				
	1 Неудовлетворительно (не зачтено)	2 Удовлетворительно (зачтено)	3 Хорошо (зачтено)	4 Отлично (зачтено)	Оценочные средства
ЗНАТЬ: современные отечественные и зарубежные практики решения организационных и государственных социальных проблем Код 31 (ПК-4)	Фрагментарные представления о современных отечественных и зарубежных практиках решения организационных и государственных социальных проблем	Неполные представления о современных отечественных и зарубежных практиках решения организационных и государственных социальных проблем	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления о современных отечественных и зарубежных практиках решения организационных и государственных	Сформированные систематические представления о современных отечественных и зарубежных практиках решения организационных и государственных социальных	Устные вопросы, групповая дискуссия.

			социальных проблем	проблем	
УМЕТЬ: диагностировать социальные проблемы, возникающие в деятельности организаций и государственной политике Код У1 (ПК-4)	Недостаточно развитые умения диагностики социальных проблем, возникающих в деятельности организаций и государственной политике	В целом удовлетворительные, но не систематизированные умения диагностики социальных проблем, возникающих в деятельности организаций и государственной политике	В целом удовлетворительные, но содержащие отдельные пробелы умения диагностик и социальных проблем, возникающих в деятельности организаций и государственной политике	Сформированные умения диагностик и социальных проблем, возникающих в деятельности организаций и государственной политике.	Зачет по результатам прохождения практики (оценочное средство: отчет о практике)

**Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций.**

1. Изучение дополнительной литературы.
2. Подготовка семестрового проекта «Модель основных факторов детерминации управленческого поведения».
3. Выполнение тестов «Парные сравнения», «Мотивационный профиль» и др.;
4. Разбор ситуаций «Повышение зарплаты», «Фирма «Радость», «Директор», «Саботаж», «Регистрационная палата» и др. (разбор ситуаций см. в кн.: Мотивация трудовой деятельности. Под ред. Пугачева В.П. М.: ИНФРА-М., 2013; Пугачев В.П. Руководство персоналом: Практикум: Учеб. пособие для студентов вузов. М.: Аспект Пресс, 2006; Бекова Д.Д. Организационная психология. М.: Академия, 2014.)

**Примерные темы рефератов и тем исследований для индивидуального и группового обсуждения в рамках дисциплины:**

1. Современные теории организационного поведения и их практическое использование (возможен выбор отдельной теории).
2. Детерминации персонала в организации.
3. Специфика детерминации управленческого поведения.
4. Прямая и косвенная детерминация управленческого поведения.
5. Система детерминации организационного поведения и ее важнейшие элементы.
6. Потребность и стимул как источники детерминации управленческого поведения.
7. Учет индивидуальных особенностей в детерминационном процессе.
8. Роль подсознания в детерминационном процессе.
9. Оценочные компоненты мотивации управленческого поведения.
10. Роль ментальных карт и программ в механизме детерминации и их практическое использование.
11. Ситуационная детерминация.

12. Роль канальных факторов в детерминации поведения.
13. Информирование как метод детерминации и манипулирования.
14. Внушение как метод мотивации.
15. Программирование психики как метод детерминации.
16. Психологическое заражение и возможности его использования в поведенческой детерминации.
17. Убеждение как метод мотивации, основные факторы его эффективности.
18. Обман как метод влияния.
19. Манипуляция как метод детерминации поведения. Технология манипуляции и ее важнейшие элементы.
20. Защита от манипуляции. Тренинги манипуляции и защиты от нее.
21. Символический подход к детерминации поведения. Механизм символической детерминации поведения.
22. Коммуникационное влияние, приемы и способы ее использования.
23. Роль самодетерминации в определении поведения сотрудника.
24. Влияние когнитивного диссонанса и каузальной атрибуции на механизм личностной детерминации.
25. Основные методы самодетерминации и их использование.
26. Автоматизмы подсознания и возможности их использования в детерминационном процессе.
27. Рабочая группа как субъект детерминации.
28. Возможности группового детерминационного влияния.
29. Использование конформизма в детерминации персонала.
30. Роль неформальных групп в детерминационном процессе.
31. Детерминация группового (коллективного) поведения.
32. Ресурсы детерминации и их типология.
33. Роль денежных стимулов в детерминации персонала.
34. Социальные льготы как фактор детерминации.
35. Компенсационный пакет, его разработка и использование в системе детерминации организационного поведения.
36. Организация труда как фактор детерминации.
37. Содержание, характер и условия труда как факторы детерминации.
38. Коммуникационная детерминация и условия ее эффективного использования.
39. Детерминационный потенциал современного руководителя и его эффективное использование.
40. Роль проектирования труда в детерминации поведения персонала.
41. Карьерная мотивация персонала и условия ее эффективного использования.
42. Целевая детерминация персонала.
43. Статусная детерминация персонала.
44. Ролевая детерминация персонала.
45. Кадровый резерв как инструмент детерминационного влияния.
46. Ситуационная детерминация управленческого поведения.
47. Диагностика факторов детерминации управленческого поведения.
48. Мотивационный профиль, методы его определения и формы использования в управлении поведением сотрудников.
49. Разработка и внедрение системы компенсации труда как фактора организационной мотивации.
50. Стратегическая детерминация персонала: мотивационные и ситуационные факторы.
51. Оценка персонала как фактор поведенческой детерминации.
52. Управление временем как фактор детерминации.

53. Имидж организации как фактор детерминации.
54. Организационная культура как фактор детерминации.
55. Символический менеджмент как метод поведенческой детерминации.
56. Модель факторов детерминации управленческого поведения.
57. Внедрение организационной системы детерминации труда.
58. Детерминация деструктивного поведения.
59. Детерминация микрополитического поведения.
60. Микрополитическая диагностика управленческих решений.
61. Микрополитический аудит организации.
62. Детерминация коррупции и протекционизма.
63. Способы ослабления микрополитической детерминации.
64. Международный опыт в прямой и косвенной детерминации организационного поведения (по конкретным странам) и возможности его использования в современной России.

### **Примерный список вопросов и заданий для текущего и итогового контроля**

1. Управление как институализированная целенаправленная деятельность: основные социальные признаки и критерии эффективности. Структура управленческого процесса.
2. Основные подходы к объяснению причин поведения индивидов. Типы и уровни детерминации управленческого поведения. Социальные факторы, влияющие на управленческое поведение. Типологические модели управленческого процесса. Социальная эффективность управленческой деятельности и ее стратегическое значение.
3. Детерминация поведения в государственной службе коммерческом и общественном секторах. Особенности детерминации поведения руководителей и рядовых сотрудников. Управленческая деятельность в структурах публичной власти: особенности организации, принципы рациональности, проблемы внутриорганизационной демократии.
4. Формальные и неформальные отношения в процессе управления. Понятие личностного механизма детерминации поведения и его структура. Объективная и субъективная подсистемы механизма детерминации поведения. Основные звенья механизма детерминации поведения. Личность как субъект поведения. Свобода и детерминация в поведении личности.
5. Понятие и специфика самомотивации. Роль личностной детерминации в конструировании организационного поведения. Современные методы личностной детерминации поведения. Потребностный блок детерминации поведения. Личностные черты, притязания и ожидания.
6. Восприятие и селекция стимулов. Место и роль рационально-оценочного блока в механизме детерминации поведения. Оценочная подсистема механизма детерминации.
7. Критерии оценки поведенческого проекта. Ценности и убеждения, их роль в детерминации поведения. Установочный блок механизма детерминации. Роли установки в детерминации поведения.
8. Правила социального взаимодействия: подражание, взаимность, долг, последовательность и др. Влияние авторитета. Эксперименты Милграма и их интерпретация. Социальные стереотипы и их использование в управлении.
9. Организация как фактор детерминации поведения сотрудников. Важнейшие подсистемы организации, влияющие на мотивационный процесс: управленческая подсистема, организационная структура, организационная культура.
10. Статусно-должностная детерминация. Ролевая мотивация. Организационная культура как фактор организационной детерминации. Основные направления культурной детерминации поведения людей.

11. Поколения россиян как объект социологических исследований. Ценности и ориентиры общественного сознания россиян Социальная мобильность современных менеджеров.
12. Динамика ценности и мотивов труда. Трудовая мотивация: содержание, диагностика, управление. Показатели отношения работников к труду. Социокультурные факторы трудового поведения промышленных рабочих
13. Мотивационный аспект важнейших процессов управления персоналом в организации. Влияние системы управления персоналом на работников, кадровый процесс и процедуры.
14. Основные каналы мотивационного воздействия руководителя на организационное поведение персонала.
15. Авторитет как инструмент воздействия. Коммуникационная мотивация в деятельности руководителя и ее возможности влияния на поведение персонала организации. Механизмы и эффективность вовлеченности индивидов в процесс управления.
16. Социальная структура как фактор детерминации управленческого поведения людей. Социальные страты и их влияние на интересы людей. Этнический фактор детерминации поведения.
17. Управленческая культура, её содержание, функции и факторы формирования. Институты социализации как инструмент поведенческой детерминации.
18. Влияние системы компенсации труда и социального обеспечения на детерминацию организационного поведения. Современные системы оплаты труда и их влияние на детерминацию поведения сотрудников в организации.
19. Основные направления детерминирующего влияния группы. Сплоченность и тип личности как определители возможностей влияния группы. Влияние группового контроля и групповых ролей.
20. Роль конформности в детерминации поведения персонала организации. Факторы, обуславливающие проявление конформизма. Роль профессиональных и иных групп в детерминации поведения. Социально-психологические мотиваторы, влияющие на поведение: коллективное мнение, одобрение или осуждение, моральное стимулирование, социально-психологический климат и организационная.
21. Использование возможностей группы в управлении поведением персонала. Достоинства группового влияния. Недостатки группового влияния. Правила нейтрализации негативных последствий группового мышления.
22. Организационно-административные детерминанты управленческого поведения. Мотивационные возможности организационной власти. Роль организационного контроля в детерминации поведения.
23. Условия эффективности использования ресурсов принуждения. Специфика манипуляционного влияния. Технология манипуляции и ее важнейшие элементы. Защита от манипуляции.
24. Понятие стратификационных детерминант и их основные разновидности. Использование в детерминации поведения статуса, должности, объема властных полномочий, прав, обязанностей, функций в организационной иерархии.
25. Пространственно-временные факторы детерминации поведения и их разновидности. Мотивационное назначение пространственно-временных мотиваторов. Основные методы прямой детерминации поведения. Императивные и неимперативные методы.
26. Информирование и убеждение как методы мотивации. Внушение, заражение и программирование психики как методы влияния. Основные каналы мотивационного влияния информирования.
27. Понятие и виды деструктивного поведения. Особенности демотивации. Понятие микрополитики и ее основные проявления.

28. Микрополитическая детерминация поведения. Особенности микрополитической мотивации. Основные каналы микрополитической детерминация поведения. Ситуационные факторы микрополитической мотивации.
29. Организационная культура как фактор ситуационной детерминации поведения. Основные направления культурной детерминации. Стимулы культурной мотивации. Символический подход к детерминации поведения и символический менеджмент. Механизм символической детерминации поведения.
30. Важнейшие факторы и механизм микрополитической детерминация поведения работников в постсоветской России. Микрополитические традиции и современность. Коррупция, протекционизм, клиентелизм, nepотизм, бюрократизм как типы деструктивного поведения и их причины. Пути устранения причин деструктивного поведения.
31. Инновации в системе управления: принципы, методы и социальные результаты. Социальный эксперимент и социальное прогнозирование в управлении.
32. Кризисное управление и управленческие конфликты. Девиация в системе социального управления. Социологическое информационно-аналитическое обеспечение управленческого процесса.

## **12. Ресурсное обеспечение дисциплины**

### **Перечень основной учебной литературы:**

1. Анкудинов А. Б. и др. Удовлетворенность работой и её детерминанты // СОЦИС. 2013. № 11.
2. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами, 8-е издание. СПб.: «Питер». 2008.
3. Бекоева Д. Д.. Организационная психология. М. Академия, 2014.
4. Брок О.Я. Эффект плацебо: о воображаемых, реальных и измеримых эффектах // Теория и методы социальных наук / Под ред. С. Ларсена; Пер. с англ. М.: МГИМО, 2008.
5. Бюраева Ю.Г. Социальная мобильность современных менеджеров: межпоколенный аспект // Социологический журнал. 2011. № 3.
6. Гаврилов И. Н. Западные трактовки социальной справедливости (обзор концепций) // СОЦИС. 2009. № 3.
7. Герчиков В.И. Типологическая концепция трудовой мотивации (часть 1) // Мотивация и оплата труда. 2005. № 2, с. 53-62 и Типологическая концепция трудовой мотивации (часть 2) // Мотивация и оплата труда. 2005. № 3, с. 2-6.
8. Грачев Г. В., Мельник И.К. Манипулирование личностью: организация, способы и технологии информационно-психологического воздействия. М.: РАН. Ин-т философии. 2005.
9. Дизель П.М., Мак-Кинли Раньян У. Поведение человека в организации. М.: Фонд за экономическую грамотность. 1993.
10. Доценко Е. Л. Психология манипулятивного поведения. М.: «ЧеРо». 1999.
11. Каныгин Г.В. Ненаблюдаемость социальных феноменов // СОЦИС. 2010. № 5.
12. Кибанов А. Я. Оценка экономической и социальной эффективности проекта совершенствования системы и технологии управления персоналом организации. М.: Издат. центр Гос. ун-та управления, 2006.
13. Клементьев Д.С. Инновационные парадигмы управленческого ресурса в условиях экономического кризиса // Исследования и инновации. 2013. № 1.
14. Клементьев Д.С. Современные управленческие парадигмы в современной России // Образ России из вне и изнутри. 2010.



15. Клементьев Д.С. Социология и психология управления. М.: АРГАМАК-МЕДИА, 2013.
16. Клементьев Д.С. Социология личности. М.: Юрайт, 2016.
17. Клементьев Д.С., Осипов Е. М., Судас Л.Г., Рыбакова М. В., Подольская Т.Я., Бубнова М.И., Малышев М. А., Сажина В.А., Шибаета О.О., Давыдов В.М. Социология. М.: АРГАМАК-МЕДИА, 2018.
18. Колосова О., Куликова О., Леньков Р., Тихонова Е Социология управления. Учебный словарь. – М.: Форум, 2014.
19. Леньков Р. В. Социальное проектирование как предмет социолого-управленческого дискурса // Научный результат. Социология и управление. 2018. Т. 4. № 4.
20. Матвейчук В., Воронов В. В., Самуль И. Детерминанты удовлетворённости трудом работников X и Y поколений: региональное исследование // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции прогноз. 2019. Т. 12. № 2.
21. Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособие / Под ред. проф. В. П. Пугачева. М.: «ИНФРА-М», 2011.
22. Пугачев В. П. Деструктивная деятельность в государственном управлении: теоретико-методологический аспект // Вестник Московского университета. Серия 21: Управление (государство и общество), издательство Изд-во Моск. ун-та (М.). 2014. № 3.
23. Пугачев В. П. Микрополитические процессы в государственном управлении современной России // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 21. Управление (государство и общество). 2004. № 1.
24. Пугачев В. П. Модель эффективного использования методов мотивации персонала // Вестник Московского университета. Серия 21: Управление (государство и общество), издательство Изд-во Моск. ун-та (М.). 2017. № 2
25. Пугачев В. П. Мотивация к учебе студентов управленческого факультета в свете общих проблем российской высшей школы // Вестник Моск. университета. Сер.21. Управление (государство и общество). 2008. № 1.
26. Пугачев В. П. Программирование психики как метод социального управления // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 21. Управление (государство и общество). 2006. № 3.
27. Пугачев В. П. Теневые деструктивные институты в государственном управлении современной России // Вестн. Моск. ун-та Сер.21. Управление (государство и общество). 2012. № 2
28. Пугачев В. П. Технологии скрытого управления в современной российской политике // Вестник Моск. ун-та. Серия 12. Политические науки. 2003. № 3.
29. Пугачев В. П. Управление свободой. М.: КомКнига, 2010.
30. Пугачев В. П. Деструктивная мотивация: микрополитика // Справочник кадровика. 2013. № 12.
31. Радаев В.В. Миллениалы на фоне предшествующих поколений: эмпирический анализ // Социологические исследования. 2018. № 3.
32. Социология управления: Теоретико-прикладной толковый словарь / Отв. ред. А. В. Тихонов. – М.: КРАСАНД, 2015.
33. Старчикова М.В. Межпоколенное взаимодействие в современной России// СОЦИС.2012. № 5.
34. Тихонов А. В. Реформирование властно-управленческой вертикали как актуальная научно-исследовательская и практическая проблема // Социологическая наука и социальная практика. 2018. № 4.
35. Фадеев П. В. Понимание социальной установки в различных научных дисциплинах // Теория и практика общественного развития. 2013. № 8.
36. Щербина В. В. Социальные теории организации: Словарь. М.: ИНФРА-М, 2000.

37. Щербина В. В. Средства социологической диагностики в системе управления. М.: Издательство Московского Университета, 1993.
38. Щербина В. В. Целеобеспечивающие и рационализирующие диагностические социальные технологии в управлении // Личность. Культура. Общество. 2016. Т. 18. Вып. 1-2 (89-90).
39. Щербина В. В.. Рационализирующие диагностические управленческие социальные технологии: [монография] - Москва: Новый хронограф, 2018.
40. Щербина В. В.. Теоретико-методологические основания рационализации управленческой деятельности: к разработке программы реформирования отечественной системы управления // Научный результат. Социология и управление. 2018. Т. 4. № 4. С. 165-174.
41. Щербина В.В. Социальные технологии: история появления термина, трансформация содержания, современное состояние // СОЦИС. 2014. № 7.
42. Эфендиев А.Г., Балабанова Е. С., Любых Ж.С. Участие российских работников в процессе принятия решений в отечественных и иностранных компаниях // СОЦИС. 2014. № 12.
43. Ядов В. А., Здравомыслов А. Г. Человек и его работа в СССР и после. М.: Аспект-пресс, 2003.

#### **б) Дополнительная литература по дисциплине:**

1. Адамьянц Т. З. Аудитория СМИ как субъект и объект коммуникативных взаимодействий // Человек. 2018. №3.
2. Аксенова О. В. Парадигма социального действия: профессионалы в российской модернизации. Москва: Институт социологии РАН, 2016.
3. Аленочкин В.И., Антонова В.С. Трансформации трудового поведения и практик управления на российских предприятиях: социологический аспект // Вестник Забайкальского государственного университета. 2013. № 12 (103).
4. Алтунина И. Р. Мотивы и мотивация социального поведения. М.: МПСИ, 2006.
5. Андреев Э. П., Осипов Г. В. Методы измерения в социологии. М.: Наука, 1977.
6. Андреевков В. Г., Маслова О. М. Методы сбора социологической информации. М.: ИСИ, 1985.
14. Аникин В. А. Работа в жизни россиян // СОЦИС. 2009. № 12.
15. Ахромеева Т. С., Малинецкий Г.Г., Посашков С.А. Новый взгляд на самоорганизацию в некоторых социальных системах // СОЦИС. 2014. № 5.
16. Байков В.Э. Ценности и ориентиры общественного сознания россиян // СОЦИС. 2004. № 7.
17. Батурина О. Методы изучения мотивации сотрудников // Кадровый менеджмент. 2004. № 3/16. С. 71-73.
18. Бекарев А.М., Девятко И. Ф., Журавлев О.М., Николаев В.Г., Оберемко О. А., Подвойский Д. Г., Радаев В. В., Резник Ю.М., Рогозин Д. М., Щербина В. В. Современная отечественная социология: состояние и перспективы развития // Личность. Культура. Общество. 2018. Т. 20. Вып 1-2 (97-98).
7. Белановский С. А. Метод фокус-групп. М.: Издательство Магистр, 1996.
8. Белкин В. Н., Белкина Н. А. Мотивы и стимулы труда // Экономическая наука современной России. 2003. № 3. С. 58.
19. Беляева И. Ф., Булычкина Г.К., Молоканова И.А. Кризис труда и его последствия. В кн.: Изменения в мотивации труда в новых условиях. М., 1992. Стр. 6-21.
9. Бессокирная Г.П. Динамика ценности и мотивов труда (2005-2007 гг) // СОЦИС. 2010. № 2.

10. Бессокирная Г.П., Темницкий А.Л. Удовлетворенность работой на предприятии и удовлетворенность жизнью // СОЦИС. 1999. № 2.
20. Бикметов Е.Ю. Культура управления как объект социологического познания // СОЦИС. 2014. № 10.
11. Булычкина Г.К. Заработная плата в системе мотивов и стимулов труда. В кн.: Мотивация и поведение человека в сфере труда. М., 1990, Стр. 100-113
12. Васильев Г. А., Деева Е. М. Организационное поведение. М.: ЮНИТИ, 2005.
13. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методики. Практики. М.: Альпина Бизнес Букс, 2008.
21. Винокурова А.В. Социальное благополучие и социальная справедливость: мнения, суждения, оценки // Социологические исследования. 2017. № 4.
14. Волков Ю. Е. К выработке современного представления о сущности труда // СОЦИС. 2009. № 3.
15. Герчиков В. И. Исследование отношения к труду работников промышленного предприятия. Новосибирск: ИЭИОПП, 1983.
16. Герчиков В. И. Мотивация, стимулирование и оплата труда персонала. М. : Изд-во ГУВШЭ, 2003.
22. Горшков М. К. и др Двадцать пять лет социальных трансформаций в оценках и суждениях россиян: опыт социологического анализа. М.: Весь Мир, 2018.
17. Горячев С. Система трудовой мотивации: принципы построения // Предпринимательство. 2005. № 2. С. 40 – 53.
23. Граждан В. Д. Социология управления. М.: Юрайт, 2011.
24. Грейнер Л. Эволюция и революция в процессе роста организаций // Вестник Санкт-Петербургского университета. Сер. 8. Менеджмент. 2002. Вып. 4. С. 76-92.
25. Девятко И. Ф. Методы социологического исследования. М.: КДУ, 2010.
26. Захаров Н. Л. Воровство и льготы в структуре трудового поведения // СОЦИС. 2001. № 6.
27. Зеленко Б. И. О преодолении политического отчуждения власти и социума в РФ (традиционный и сетевой контекст) // ПОИСК: Политика. Обществоведение. Искусство. Социология. Культура. 2019. Вып. №2 (73).
28. Зенюк Д.А., Малинецкий Г.Г., Фаллер Д.С. Модель коррупционного поведения в бюрократической иерархии: результаты эксперимента // СОЦИС. 2014. № 5.
29. Зинченко Г. П. Государственная служба в предметном поле социологии // СОЦИС. 2016. № 2.
30. Козырева П. М. Реформы 1990-х и 2000-х гг - приобретения и потери россиян // Социологический журнал. 2014. № 2.
31. Корогодин И.Т. Социально-трудовая система: вопросы методологии и теории. М.: Палеотип, 2005.
32. Магун В.С. Трудовые ценности российского населения // Вопросы экономики. 1996. № 1 или он же Об изменениях трудовых ценностей российского населения. В кн.: Куда идет Россия? Власть. Общество. Личность. М., 2000. Стр. 439-447.
33. Мануильский М. А. Российский чиновник: социологический анализ жизненного мира государственных и муниципальных служащих // Государственная служба. 2016. №1 (99). С. 88-90.
34. Мастикова Н.С. Ценности россиян: что следует из сопоставления статистик международных исследований // Социологический журнал. 2013. № 1.
35. Нисневич Ю. А. Коррупция: инструментальная концептуализация // Социологические исследования. 2016. № 5.
36. Папырина В.А. Социальная аномия на производстве // СОЦИС. 1995. № 9.

37. Пешкова В. М. Социальная инженерия против социальных исследований или возможна ли «меняющая/решающая социология»? По материалам IX социологической Грушинской конференции // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2019. № 2.
38. Попова Е. П. Организационное поведение: социологическая перспектива // СОЦИС. 2016. № 7.
39. Ребров А. В. Влияние мотивационной структуры на результативность труда работников разных профессий // СОЦИС. 2008. № 5.
40. Седова Н. Н. Жизненные цели и стратегии россиян: контекст пассионарности // Социологические исследования. 2016. № 2.
41. Тавокин Е.П., Шишова Ж. А., Широкова О.В. Коррупция в органах государственной власти // СОЦИС. 2014. № 5.
42. Татарова Г.Г., Бессокирная Г.П. Удовлетворенность работой как конструкт в эмпирических исследованиях // Социологический журнал. 2017. № 1.
43. Темницкий А.Л. Становление наемного работника рыночного типа в условиях трансформации отношений собственности // СОЦИС. 2014. № 5.
44. Темницкий А.Л., Соотношение терминальных и инструментальных ориентаций на труд у работающего населения России // Социологический журнал. 2017. № 3.
45. Тихонов А. В. Социология управления: вчера, сегодня, завтра (материалы круглого стола) // СОЦИС. 2018. № 2.
46. Тихонова Н. Е. Социальная политика в современной России: новые системные вызовы // Общественные науки и современность. 2019. № 2.
47. Тихонова Н. Е. Явные и неявные последствия экономических кризисов для россиян // СОЦИС. 2015. № 12.
48. Тощенко Ж.Т. Фантомы российского общества. М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2015.
49. Трофимова И. Н. Взаимоотношения власти и общества в России: специфика текущего внешне- и внутриполитического контекста // СОЦИС. 2015. № 7.
50. Уржа О.А. Социальная инженерия как методология управленческой деятельности // СОЦИС. 2017. № 10.
51. Фролов С. С. Возникновение и развитие правил в практике управления социальными системами // СОЦИС. 2015. № 3.
52. Хайрулина Ю.Р. Ценности в сфере труда: особенности и факторы // Социологические исследования. 2003. № 6.
53. Харченко К. В. Диагностика удовлетворенности трудом при регулировании социально-трудовых отношений // СОЦИС. 2009. № 7.
54. Шмерлина И.А. «Институциональная логика»: критический анализ направления // Социологические исследования. 2016. № 4.
55. Щербина В. В. Управление как особый тип регулятивной деятельности. Специфика и признаки социального управления (часть 2) // Личность. Культура. Общество. 2018. Т. 20. Вып. 3-4 (99-100).
56. Щербина В. В., Попова Е. П. Социальные изменения и модели развития в специальных организационных теориях // СОЦИС. 2017. № 10.
57. Щербина В.А. Управление как особый тип регулятивной деятельности. Специфика и признаки социального управления (часть 1) // Личность. Культура. Общество. 2018. Т. 20. Вып. 1-2 (97-98).
58. Щербина В.В. Целеобеспечивающие рационализирующие управленческие социальные технологии // Studia Zarządzania i Finansow Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu. 2017. №12.

59. Яницкий О.Н. Междисциплинарные исследования: проблема и пути ее решения // Социологические исследования. 2018. № 3.

**Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)**

Помещение с оборудованием:

- компьютер;
- проектор;
- плазменная панель или рулонный настенный экран;
- доска и мел или фломастеры.

**13. Язык преподавания:** русский.

**Автор:** к.с.н., доцент кафедры управления персоналом Панова Е.А.