

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Липецкий государственный педагогический университет имени
П.П. Семенова-Тян-Шанского»**

Основная образовательная программа

Направление: 39.03.01. Социология

Профиль: Социология организации и управления

Квалификация: бакалавр

Форма обучения: очная

Срок обучения: 4 года

Год утверждения: 2016 г.

Аннотация рабочей программы дисциплины

Социально-технологическая культура

1. Цели и задачи дисциплины.

Цель освоения дисциплины: сформировать у студентов представления и знания об социально-технологической культуре(СТК) специалиста представляющую собой системная совокупность базовых представлений, ценностей и технологий *организации познавательной и преобразовательной социальной деятельности*, на основе которых осуществляется социальное взаимодействие, ориентированное на получение оптимального социального результата, достижение жизненных целей, повышения качества жизнедеятельности, посредством развития, самоорганизации, раскрытия потенциала (ресурсов) социальной системы и личности.

2. Место дисциплины в структуре ООП бакалавриата

Курс является дисциплиной по выбору.

Специальные требования к входным знаниям, умениям и компетенциям студента предусматривают овладение дисциплинами «Методология и методы социологического исследования» "Социология управления", "Социальные технологии".

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины "Социально-технологическая культура"

Коды компетенций	Результаты освоения ООП	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ОПК-4	способностью использовать основные положения и методы гуманитарных и социально-экономических наук при решении профессиональных задач	Знает: основы социального управления и социального проектирования; теоретические основы технологизации социального пространства; основные принципы формирования социальных технологий, их типы, виды, функции; приемы разработки и внедрения технологий в практику реформирования российского общества; Умеет: распознавать новое в жизни, профессиональной деятельности, окружающем природном и социальном мире; вырабатывать новые идеи, новое понимание явлений и процессов, новые способы деятельности; проектировать и реализовывать нововведения, оптимизировать инновационные процессы на основе достижения целостности, гармонизации природных и социальных сил; проводить оценку проблемной ситуации, выявлять приоритеты, рассчитывать ресурсы; проектировать и внедрять инновационные технологии

		<p>социального управления, деятельности социальных институтов, освоения социального пространства; моделировать, прогнозировать и регулировать социальные процессы; воспроизводить и рационально использовать социальные ресурсы;</p> <p>Владеет: совокупностью способов, методов, средств воздействия на социальные объекты, институты, процессы, ресурсы; технологическими приемами реформирования, эволюционного развития, консолидации, разрешения конфликтов, укрепления российской государственности, формирования гражданского общества, социальной защиты населения; методами социального моделирования, прогнозирования, проектирования и планирования;</p>
--	--	---

4. Объём дисциплины «Социология управления» по видам учебных занятий

Общая трудоёмкость дисциплины за 8 семестр составляет 72 часа, 2 зач. ед. в том числе контактная работа 36 час СРС 36 часа. Аудиторная работа 36 часа, зачет с оценкой.

5. Семестры

Семестр	Трудоёмкость											Контроль			
	Зач. ед.	Часов всего	Контактная работа	Лекции		Практ. групп. и семинары		Практ. мал. гр. и лаб. занятия		Индивиду. занятия		Самостоятельная работа	Контрольные работы	Зачёт, зачёт с оценкой, экзамен	Курсовые работы
				Ауд.	КСР	Ауд.	КСР	Ауд.	КСР	Ауд.	КСР				
8	2	72	36	18		18						36	-	О	-

*3 - зачет, О - зачет с оценкой, Э - экзамен

6. Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела (дидактические единицы)
1.	Методологическая база изучения эффективности управления как социального явления Цивилизационный феномен социально-технологической культуры..	Эволюция подходов к определению критериев эффективности управления. Управление как социальный феномен, социокультурное средство рационализации регулятивных механизмов человеческой деятельности. Проблема технологически «грамотного» соединения противоречивого единства искусственных и естественных элементов, линейных и нелинейных связей людей в процессах решения проблем, социальных отношений. Социальные технологии как социокультурный механизм организации практики управления. Зависимость эффективности проектирования и внедрения социальных технологий от уровня профессионализма, компетентности, управленческой культуры специалиста, который непосредственно организует практику управления. Понятие социально-технологической культуры. Роль и значимость социально-технологической культуры. Связь цивилизационных достижений с технологическим освоением природы, с совершенствованием средств регуляции социальных отношений. Цивилизация как имеющий социокультурные особенности социально-технологический артефакт. Представленность СТК в социотехнических и социальных системах, на уровне общества в целом, социальных институтов, организаций и отдельной личности. Акмеологическая сущность СТК.
2.	Социально-технологическая культура специалиста в системе управленческой деятельности. Теоретические основы моделирования социально-технологической культуры специалиста.	Сущность управленческой деятельности. Проблематизация в управленческой деятельности как основа технологизации, определяющая подход к решению профессиональных задач. Процедурная рациональность социально-технологической культуры. Связь необходимого и достаточного уровня СТК специалистов разных звеньев управления и сфер деятельности с уровнем сложности управленческой задачи, определенным классом проблемностей и типом принятия управленческого решения. Социологический конструктивизм, деятельностно-активистский и социокультурный подход как основа теоретико-методологического построения концепции СТК специалиста. Принцип категориального кластирования для логико-семантического синтеза концепции социально-технологической культуры.
3.	Факторная модель социально-технологической культуры специалиста.	Совокупность факторов и условий социальной среды, социальных детерминант формирования и развития социально-технологической культуры. Макросоциальные факторы связаны с влиянием глобальных, цивилизационных процессов, в частности, уровня научно-технического развития и государственной политики в области высоких

		технологий, парадигмы управления, социокультурных особенностей технологизации социального пространства. Мезосоциальные факторы представлены спецификой институциональной среды, организационной культуры, а также социально-групповыми особенностями функционирования организации, в которой действует специалист. Микросоциальные факторы определены статусно-ролевыми, мотивационными и личностными особенностями специалиста. Уровни социально-технологической культуры, складывающиеся в результате влияния факторных и динамических переменных: интуитивно-эмпирический, репродуктивно-формальный, функциональный, эвристический и креативный.
4.	Концептуальная модель социально-технологической культуры специалиста.	Тринитарная методология построения концептуальной модели СТК. Элементы личностной подсистемы СТК специалиста: когнитивно-рефлексивный, ценностно-нормативный и субъектный. Социально-технологический потенциал специалиста. Социальная подсистема, обеспечивающая социальный контекст управленческого действия и адекватность его взаимодействия группой, коллективом представлена социально-конвенциональным, социально-структурным и социально-управленческим элементами. Технологическая подсистема представляет собой взаимосвязь деятельностных составляющих, представляющих особенности социально-технологического способа организации деятельности включает методологическую, инструментальную и организационную составляющие.
5.	Анализ структуры социально-технологической культуры специалистов. Состояния социально-технологической культуры будущих специалистов России.	Гетерогенность, внутренняя противоречивость, сочетание разнонаправленных суждений, установок и поведенческих практик социально-технологической культуры современного российского специалиста. Личностная, социальная и технологическая подсистемы СТК действующих специалистов. Противоречия между социальными установками специалистов младшего и старшего поколений, высшего и низшего звеньев управления. Отличительные черты социально-технологической культуры российского менеджмента. Личностная, социальная и технологические подсистемы СТК будущих специалистов. Индивидуалистско-сетевая ориентация личного жизненного успеха будущих специалистов. Фрагментарность когнитивной составляющей СТК, ее оторванность от практики, крайне слабая развитость технологической составляющей. Рассогласование знаниевой и поведенческой составляющих, функциональная неграмотность примерно половины выпускников вузов, получающих квалификацию «специалист».
6.	Организация мониторинга социально-технологической культуры специалистов.	Механизм мониторинга состояния СТК, позволяющий оперативно строить модель объекта управления, разрабатывать индивидуальные технологические траектории ее формирования и развития. Комбинированный метод мониторинга, представляющий собой совокупность самооценки и экспертных оценок. Модель управления формированием СТК. Технологические траектории формирования и развития СТК для специалистов каждого уровня управления.
7.	Механизм формирования и развития социально-технологической культуры специалиста.	Институциональные, личностные средства и средства социальной сети формирования и развития социально-технологической культуры специалиста. Этапы формирования СТК: мотивационный, когнитивный, деятельностный. Социально-технологическое мышление. Социально-технологическая компетентность. Социально-технологический капитал.
8.	Методологические основы проектирования управления формированием и развитием социально-технологической культуры специалиста.	Технологические механизмы, реализующие мягкое управление формированием и развитием СТК специалиста. Гибкость, динамичность, свойство эффективной адаптации к социальной среде и особенностям социального субъекта; осуществление в технологическом коридоре, определяющем пределы управляемости; использование тринитарного и контекстного подходов, задающих процедуры конфигурирования социальных детерминант.
9.	Социальный алгоритм управления формированием и развитием социально-технологической культуры специалиста.	Структура социального алгоритма. Конфигурирование социальных детерминант формирования СТК. Адаптивное динамическое программирование траекторий формирования и развития социально-технологической культуры современного специалиста. Динамическое программирование управления формированием СТК.

7. Автор(ы): профессор доктор социологических наук Шмарион Ю.В.