

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Андрей Драгомирович Хлутков  
Должность: директор  
Дата подписания: 27.08.2023 15:51:59  
Уникальный программный ключ:  
880f7c07-88300c11-04ca0281a1ca2d

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»  
Северо-Западный институт управления – филиал РАНХиГС**

---

КАФЕДРА СОЦИАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

УТВЕРЖДЕНО  
Директор СЗИУ РАНХиГС  
А.Д.Хлутков

Электронная подпись

**ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА  
«Современные методы и технологии в изучении социальных проблем общества»**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ  
реализуемой без применения электронного (онлайн) курса**

**Б1.В.11 Социология организаций**

39.03.01.- Социология

очная

Год набора - 2023

Санкт-Петербург, 2022

**Авторы – составители:**

канд. социол.наук, доцент Ахмерова Л.В.

**Заведующий кафедрой** социальных технологий: доктор политических наук, доцент, профессор кафедры социальных технологий И.А. Ветренко.

**РПД Б1.В.11 Социология организаций** одобрена на заседании кафедры социальных технологий. Протокол от «30» августа 2021г. №1.

В новой редакции Протокол №9 от «27» июня 2022г.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы.....	4
3. Содержание и структура дисциплины.....	5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся.....	10
5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине.....	18
6. Методические материалы для освоения дисциплины.....	26
7. Учебная литература и ресурсы информационно-коммуникационной сети «Интернет»	
7.1. Основная литература.....	29
7.2. Дополнительная литература.....	29
7.3. Нормативно-правовые документы и иная правовая информация.....	30
7.4. Интернет-ресурсы.....	30
7.5. Иные источники.....	31
8. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....	31

## 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1 Дисциплина Б1.В.11 «Социология организаций» обеспечивает овладение следующей компетенцией с учетом индикаторов достижения результатов освоения образовательной программы:

Таблица 1.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ПКс-2	Способен использовать основы социологических знаний и применять методы социологического исследования для решения прикладных задач в различных сферах деятельности	ПКс-2.2.	Способен проводить прикладные социологические исследования с применением современных методов в различных социальных институтах

1.1. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

Таблица 2.

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ профессиональные действия	Код компонента компетенции	Результаты обучения
На основании Форсайт-сессии, проведенной представителями Центра социологических исследований РАНХиГС, Международного центра современной социологической теории МВШСЭН, 04 июня 2019г. ПЗ/Организация работы по сбору данных социологического исследования ПД/ Ввод данных с применением программного обеспечения, соответствующего задаче и типу данных ПД/ Первичная обработка данных с применением программного обеспечения, соответствующего задаче и типу данных с применением программного обеспечения, соответствующего задаче и типу данных	ПКс-2.2.	<b>На уровне знаний:</b> научных подходов к классификации проблем; теорий и концепций, объясняющие современные тенденции; способов представления и применения результатов исследований <b>На уровне умений:</b> - выявлять социально значимые проблемы при использовании описательных, объяснительных и прогнозных моделей социальных явлений и процессов, использовать полученные результаты для выработки практических рекомендаций по их решению, <b>На уровне навыков:</b> анализа информации результатов социологических исследований для объяснения социально значимых проблем и определять пути их решения

## 2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Объем (общая трудоемкость) дисциплины составляет 3 зачетные единицы 108 акад. часов, в которые входят:

Вид работы	Трудоемкость (в академ. часах) очная формы обучения	Трудоемкость (в астр. часах) очная формы обучения
<b>Общая трудоемкость</b>	108	81
<b>Контактная работа с преподавателем</b>	56	42
Лекции	20	15
Практические занятия	34	25,5
Консультации	2	1,5
<b>Самостоятельная работа</b>	16	12
<b>Контроль</b>	36	27
Формы текущего контроля	Устное опрос, тестирование, доклады, практические задания, эссе	
<b>Форма промежуточной аттестации</b>	Экзамен	

### Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина (модуль) Б1.В.11 «Социология организаций» входит в базовую часть ОП ВО по направлению подготовки (специальности) 39.03.01 Социология. Согласно учебным планам освоение дисциплины осуществляется на очной форме обучения на 3 курсе (6 семестр).

Освоение дисциплины «Социология организаций» происходит во взаимосвязи с такими дисциплинами как Б1.О.12 Современные социологические теории (5 семестр, 3 курс), Б1.О.16 Экономика (3 семестр, 2 курс), Б1.О.24 Социология государственной гражданской службы (5 семестр, 3 курс), Социальная структура и социальная стратификация (5 семестр) Б1.В.07, Политический анализ и прогнозирование (4 и 5 семестры).

Для дисциплин Б1.В.10 Проектирование в органах государственной власти (8 семестр), Б1.В.ДВ.02.01 Методы социологического исследования организации (7 семестр), Б1.В.ДВ.03.01 , Б1.В.ДВ.04.01 Методы социального проектирования (6 семестр), Б1.В.ДВ.04.02 Методы социального прогнозирования (6 семестр), Б1.В.ДВ.02.01 Методы социологического исследования организации (7 семестр), Б1.В.ДВ.02.02 Социологические методы в управленческом консалтинге (7 семестр) и др.. позволяют формировать основы для успешного освоения учебного материала.

Знания, полученные в курсе «Социология организаций», используются студентами при выполнении выпускных квалификационных работ и в дальнейшей практической работе.

Формой промежуточной аттестации по дисциплине является зачет.

Дисциплина реализуется с применением дистанционных образовательных технологий (далее – ДОТ).

Доступ к системе дистанционных образовательных технологий осуществляется каждым обучающимся самостоятельно с любого устройства на портале: <https://szuu-de.ranepa.ru/>. Пароль и логин к личному кабинету / профилю предоставляется студенту в деканате.

Все формы текущего контроля, проводимые в системе дистанционного обучения, оцениваются в системе дистанционного обучения. Доступ к видео и материалам лекций предоставляется в течение всего семестра. Доступ к каждому виду работ и количество попыток на выполнение задания предоставляется на ограниченное время согласно регламенту дисциплины, опубликованному в СДО. Преподаватель оценивает выполненные обучающимся работы не позднее 10 рабочих дней после окончания срока выполнения.

## 3. Содержание и структура дисциплины

### 3.1. Структура дисциплины

#### Очная форма обучения

Таблица 3.

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости **, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СРО	
			Л/ДОТ	ЛР/ДОТ	ПЗ/ДОТ	КСР		
<b>Очная форма обучения</b>								
Тема 1	Социология организаций как наука. Развитие социологии организаций в России и за рубежом	11	4		4		3	Устный опрос, доклад, тестирование
Тема 2	Природа и типы организаций	15	4	-	8		3	Устный опрос, тестирование
Тема 3.	Системный подход к изучению организаций. Структурно-функциональный и ситуационный подходы к исследованию организаций	15	4		8		3	Устный опрос, доклад, тестирование, практическое задание
Тема 4	Социальная структура организации. Коммуникация и взаимодействие в организациях.	15	4	-	8		3	Устный опрос, тестирование, доклад, практическое задание
Тема 5	Изменения в организации. Социальные технологии повышения эффективности организаций.	14	4	-	6		4	Устный опрос, тестирование, эссе, практическое задание
<b>Консультация</b>		<b>2/1,5</b>						
<b>Контроль</b>		<b>36/27</b>						
<b>Промежуточная аттестация</b>								<b>экзамен</b>
<b>Всего (ак. ч. / астр. ч.)</b>		<b>108/81</b>	<b>20/15</b>		<b>34/25,5</b>		<b>16/12</b>	

Используемые сокращения:

Л- занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся);

ЛР- лабораторные работы (вид занятий семинарского типа);

ПЗ- практические занятия (виды занятий семинарского типа за исключением лабораторных работ);

КСР- индивидуальная работа обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации);

ДОТ- занятия, проводимые с применением дистанционных образовательных технологий, в том числе с применением виртуальных аналогов профессиональной деятельности;

СРО- самостоятельная работа, осуществляемая без участия педагогических работников организации и (или) лиц, привлекаемых организацией к реализации образовательных программ на иных условиях.

**\*При реализации дисциплины с использованием ДОТ преподаватель самостоятельно адаптирует форму текущего контроля, указанного в таблице, к системе дистанционного обучения.**

Доступ к системе дистанционных образовательных технологий осуществляется каждым обучающимся самостоятельно с любого устройства, и том числе на портале: <https://sziiu-de.ranepa.ru/>. Пароль и логин к личному кабинету / профилю предоставляется студенту в деканате.

### 3.2. Содержание дисциплины

#### *Тема 1. Социология организаций как наука. Развитие социологии организаций в России и за рубежом*

Объект и предмет социологии организаций как науки. Центральная проблема социологии организаций. Область изучения социологии организаций. Характеристики организации. Аспекты изучения организаций в социологии: строение, функционирование, управление, развитие. Взаимосвязи социологии организаций со смежными науками.

Понятие организации. Базовые противоречия в организации. Организация как объект, субъект, посредник. Организация и среда. Факторы, влияющие на организации «извне».

Социальные свойства организации. Подсистемы организации: социально-трудовая, социально-профессиональная, социально-экономическая, социально-демографическая, социально-культурная, социально-психологическая. Структура организации: формальная и неформальная. Функции организации в обществе.

Специфика исследований организационных проблем в начале XX в. Интегративный характер формирования социологии организаций как дисциплины и области знания.

Основные этапы развития социологии организаций за рубежом: организация как трудовой процесс (Ф. Тейлор); «организация-машина» (А. Файоль, Л. Урвик); «бюрократическая модель» (М. Вебер); «организация - община» (Э. Мэйо, Ф. Ротлисбергер); «социотехническая модель» (Е. Трист, А. Райс); «интеракционистская модель» (Ч. Бернанд, Г. Саймон); «естественная организация» (Р. Мертон, А. Этциони). Особенности становления социологии организаций в Советском Союзе и в России. Характеристика основных этапов развития социологии организаций.

### ***Тема 2. Природа и типы организаций.***

Эволюция организационных форм. Подходы к определению организаций. Организация как корпоративная группа (М. Вебер), ее характеристики. Критерии для определения организаций. Организация - «система сознательно скоординированных действий или усилий двух или более лиц» (Ч. Бернанд).

Характеристики организации У. Скотта. Организации как социальные единицы А. Этциони. Интегративное определение организации Р. Холла.

Типологии организаций. Традиционная типология. Типология Т. Парсонса (по функциям организации в обществе). Классификация А. Этциони: типы власти и типы согласия. Понятие конгруэнтности. Классификация П. Блау и У. Скотта (получатель выгоды). Типология организаций Г. Минцберга (по способам их строения). Ключевые переменные для классификации организаций (Р. Холл): размер, общественность, демократичность, степень маркетинговой мощи. Добровольные организации (Ноук и Пренски). Типология организаций А.И. Пригожина: деловые, массовые, ассоциативные, поселенческие организации.

Новые формы существования организаций. Искусственные, сетевые и виртуальные организации, их характеристики и специфика функционирования.

### ***Тема 3. Системный подход к изучению организаций.***

Цели организации, организационная структура и технологии. Понятие системы в социологии и теории управления. Основные акценты в изучении организации с позиций системного подхода. Конфигурация организации Г. Минцберга. Пять основных частей организации.

Структурные характеристики организации: формализованность, специализация, централизация, иерархия власти, профессионализм, соотношения персонала. Контекстные (содержательные) характеристики организации: размер, технологии, окружающая среда, цели, стратегии, задачи, культура организации.

Значение целей в деятельности организации. Понятие и функции целей организации. Типы целей в организации: цели-задания, цели-ориентации, цели системы. Классификации целей организации по разным основаниям (направленности, критериям, времени). Построение дерева целей. Цели входа, процесса, выхода, системы.

Определение организационной структуры. Функции структуры. Линейные структуры, их преимущества и недостатки. Модификации линейной структуры: продуктовая и линейноштабная. Функциональные структуры. Линейно-функциональные структуры, их сущность и проблемы. Гибкие структуры организационного взаимодействия: матричные и свободные.

Понятие и основания классификации организационных технологий. Производственная технология. Классификация технологий организации Дж. Вудвард по степени возрастания их сложности. Связь технологии организации с характеристиками управленческой структуры. Технологии,

разделяемые по типам технологической неопределенности. Классификация технологий организации Дж. Томпсон по степени снижения неопределенности в деятельности исполнителей. Технологии, основанные на содержании работ. Классификация Ч. Перроу.

**Структурно-функциональный и ситуационный подходы к исследованию организаций.** Внешняя среда организации. Сущность структурно-функционального анализа. Условия выживания организации во внешней среде (Т. Парсонс). Подсистемы выживания организации: экономическая, властная, интеграции и поддержания образцов. Основные компоненты процессов интеграции и поддержания образцов. Этапы процесса интеграции в системе (Д. Истон). Понятия функциональной значимости и функциональной автономии.

Сущность ситуационной теории. Исследования Т. Бернса и Г. Сталкера (1960—1961 гг.). Механические и органические структуры организации. Трудности сосуществования этих двух форм структуры в одной организации. Исследования внешней среды организации П. Лоуренса и Дж. Лорша. Основные идеи управления организациями в рамках ситуационного подхода. Четыре типа организаций в зависимости от их отношений с внешней средой (П. Лоранж и М. Мортон).

Необходимость учета факторов внешней среды. Три основных составляющих изучения внешней среды организации. Структура внешнего окружения организации: ближний уровень организации, рыночный уровень, институциональный и общий фоновый уровни. Виды связей организации с внешним окружением. Стратегии организации в отношении с внешней средой: буферные и стратегии установления взаимосвязей. Характеристики внешнего окружения организации: сложность, изменчивость, взаимосвязанность, ресурсные возможности внешней среды.

#### **Тема 4. Социальная структура организации.**

Персонал организации. Понятие социальной структуры организации, её основные параметры. Сложность структуры организации. Дифференциация и интеграция как структурирующие силы.

Горизонтальная и вертикальная дифференциация организации. Типы оргструктур.

Вертикальная дифференциация организации. Иерархия власти. Диапазон контроля.

Скалярная цепь подчинения. Матричная структура.

Формализация как структурная характеристика. Формальная и неформальная организация. Позитивные и негативные последствия формализации для организации совместной деятельности. Измерение формализации. Взаимосвязь формализации с другими структурными характеристиками. Преимущества и недостатки неформальной структуры организации.

Централизация. Определение понятия, показатели степени централизации.

Взаимосвязь централизации с другими структурными характеристиками. Централизация и связи с внешней средой. Централизация и внутриорганизационные отношения.

Централизованные и децентрализованные структуры.

Требования к персоналу организации. Основные этапы работы с персоналом в крупной организации. Комплексная профессионально-психологическая оценка членов организации: критерии и результаты.

**Социальные группы в организациях.** Организационная культура. Признаки социальных групп в организации. Главные особенности групповой деятельности. Условия успешности процесса кооперации и интеграции в группе.

Функционирование групп в организациях (Р. Лайкерт). Структуры с одновременным членством работников в двух группах. Стадии развития группы в организации (Б. Такман и М. Дженсен): возникновение группы, конфликтная стадия, нормообразования и принятия норм, исполнительная, стадия прерывания. Диагностика стадий развития группы в организации. Оценка эффективности групповой деятельности по решению поставленных задач. Оценка социальных и эмоциональных взаимоотношений между членами группы.

Деятельность команд в организации. Понятие и признаки команды. Внутренние и внешние факторы выбора работы в команде или группе. Недостатки командного подхода.

Определение культуры организации. Корпоративные ценности и организационные нормы. Содержание культуры организации. Деятельностно-ролевой культурный комплекс.

Управленческий (властный) культурный комплекс. Культурный комплекс отношений с внешней средой. Поведенческий культурный комплекс.

Виды корпоративных культур. Индивидуалистская корпоративная культура.

Коллективистская корпоративная культура. Демократичная культура власти. Авторитарная культура. Типы корпоративных культур и структуры организации. Культура «паутины», или клубная культура. Храмовая культура. Целевая культура. Точечная (экзистенциальная) культура.

**Коммуникация и взаимодействие в организациях.** Личность и организация Роль коммуникации в управлении организацией. Свойства групповой коммуникации.

Функции групповой коммуникации. Направления исследований малых групп в организации.

Коммуникационные процессы и школа научного управления. Системный подход к коммуникациям в организациях.

Основные компоненты процесса коммуникации: отправитель, сообщение, каналы передачи информации, получатель, результат (эффект) коммуникационного воздействия, обратная связь, шум. Этапы обмена информацией в организации.

Коммуникативная структура группы. Исследование структуры коммуникационного процесса (А. Бейвелас, Г. Ливитт). Два типа коммуникационных сетей: радиальные и взаимосвязанные. Конфигурации коммуникационных сетей в малых группах: «круг», «штурвал», «цепь», «игрек», «тент», «палатка», «дом», «паутина». Связь типа коммуникативной сети с характером задачи, поставленной перед группой (К. Фашо и С.Московичи).

Предназначение коммуникационных сетей в системах принятия решений.

Коммуникационные роли в организации: сторож, связной, лидер мнения, космополит.

Формирование групповой сплоченности и коммуникация в малой группе. Теория групповой динамики К. Левина. Модель конформного поведения (С. Аш). Внешний и внутренний конформизм. Исследования конформности М. Дойча и Г. Джерарда. Два вида группового влияния: нормативное и информационное. Исследования групповой сплоченности (Л. Фестингер). Когнитивный диссонанс: понятие, факторы, методы устранения.

Основные подходы к изучению личности члена организации. Методы работы с личностью в организации. Личностные качества. Измерение личностных характеристик.

Метод Айзенка. Опросник Кэттелла. Метод «проективных тестов». Теория черт личности.

Подходы к изучению личности, альтернативные теории черт. Пять переменных У. Мичела.

Подход с позиции «зрелости» — индивида К. Арджириса.

### **Тема 5. Изменения в организации. Социальные технологии повышения эффективности организаций (Практическое занятие в форме выступлений).**

Инновационное поведение Необходимость организационных изменений. Изменения и инновации. Понятие и виды изменений. Подходы к изменениям в организации. Типы организационных изменений.

Понятие и цели инновации и диффузии. Типология инноваций. Инновации по типу новшества. Особенности социальных инноваций. Виды инноваций по инновационному потенциалу. Инновации по способу осуществления. Инновации по объёму. Инновации по назначению. Инновации по социальным последствиям. Инновации по источнику планирования. Инновации по результативности. Этапы создания и принятия инноваций в организации. Осознание необходимости проведения инноваций. Создание нового видения.

Институционализация изменений. Этапы социализации членов организации к новым нормам.

Инновационное поведение, его структура. Причины сопротивления инновациям (Пригожин). Варианты психологических реакций работников на нововведения. Методы сопротивления инновациям. Психологические причины сопротивления инновациям.

Социальные причины антиинновационного поведения. Экономические причины антиинновационного поведения. Причины сопротивления инновациям (Фролов). Суть сопротивления изменениям. Технические причины сопротивления инновациям.

Политические причины сопротивления инновациям. Культурологические причины сопротивления инновациям.

**Социальные технологии повышения эффективности организаций.** Организационная диагностика Понятие социальной технологии. Технологические способы повышения эффективности деятельности организаций. Формулирование целей социальной организации. Движение организации к поставленной цели. Социальная технология управления трудовыми ресурсами. Определение критерия эффективности деятельности организации. Разработка и четкое применение обязательных для всех сотрудников требований Обеспечение принципа единства руководства и распорядительства. Налаживание способов согласования формальной и неформальной структуры коллектива. Систематическое обновление персонального состава работающего в организации коллектива. Главные моменты в работе руководителя с персоналом.

Социальные технологии, связанные с реализацией управленческих решений.

Социальная диагностика, ее цель. Понятие организационной патологии. Социологические средства для измерения состояния организации. Подходы к социологической диагностике: нормативный, ситуативный, ситуативно-нормативный.

#### 4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

##### 4.1. В ходе реализации дисциплины «Социология организаций»

№ Темы	Тема (раздел)	Формы (методы) текущего контроля успеваемости
Тема 1	Социология организаций как наука. Развитие социологии организаций в России и за рубежом	Устный опрос, доклад тестирование, презентация по теме, практическое задание по выборке публикаций по теме 1
Тема 2	Природа и типы организаций	Устный опрос, доклад тестирование, презентация по теме, практическое задание по выборке публикаций по теме 2.
Тема 3.	Системный подход к изучению организаций. Структурно-функциональный и ситуационный подходы к исследованию организаций	Устный опрос, доклад тестирование, презентация по теме, практическое задание по выборке публикаций по теме 3.
Тема 4	Социальная структура организации. Коммуникация и взаимодействие в организациях.	Устный опрос, доклад тестирование, презентация по теме, практическое задание по выборке публикаций по теме 4. Проблемное задание
Тема 5	Изменения в организации. Социальные технологии повышения эффективности организаций.	Устный опрос, доклад тестирование, презентация по теме, практическое задание по выборке публикаций по теме 5.

**Преподаватель оценивает уровень подготовленности обучающихся к занятию по следующим показателям:**

- устные ответы на вопросы преподавателя по теме занятия;
- выступление с докладами;
- участие в обсуждении докладов;
- защита проекта.

**Критерии оценивания опроса:**

- содержание и формулировки ответов на вопросы;
- обоснованность и аргументированность ответов;
- полнота и адекватность ответов;
- использование и представление статистических данных и пр.

**Критерии оценивания доклада:**

- степень усвоения понятий и категорий по теме;
- умение работать с документальными и литературными источниками;
- грамотность изложения материала;
- самостоятельность работы, наличие собственной обоснованной позиции.

**Критерии оценивания участия в обсуждении докладов:**

- умение формулировать вопрос по теме доклада;
- наличие дополнений к докладу;

- наличие собственной обоснованной позиции.

#### **Критерии оценивания эссе:**

- конкретизация темы или вопроса;
- субъективное мнение или впечатление, не претендующее на полную трактовку;
- в содержании есть подробный анализ проблемы, подразумевающий высказывание субъективного мнения, подтвержденного фактами;
- относительная краткость;
- тексту характерно внутреннее единство, последовательность и согласованность утверждений автора.

Оценка знаний, умений, навыков – это вклад по результатам посещаемости занятий, активности на занятиях, выступления с докладами, участия в обсуждении докладов других обучающихся, ответов на вопросы преподавателя в ходе занятия, участия в групповой дискуссии, работы над эссе.

Детализация баллов и критерии оценки текущего контроля успеваемости утверждаются на заседании кафедры.

#### **Критерии оценивания тестирования:**

- правильность ответов на вопросы теста.

### **4.2. Типовые материалы текущего контроля успеваемости обучающихся**

#### **Типовые оценочные материалы по теме 1: Социология организаций как наука. Развитие социологии организаций в России и за рубежом.**

##### ***Примерные вопросы устных выступлений и обсуждений:***

1. Общая логика развития социологии организаций. Взаимовлияние эволюции организационных систем и концепций, их описывающих. Социология организаций как «синтетическая» наука.
2. Организационная проблематика в рамках теории менеджмента. Организация как объект управления в трудах теоретиков менеджмента: Ф.У. Тейлора, А. Файоля, Г. Форда, Э. Мэйо, Р. Лайкерта, Л. Гьюлика, Л. Урвика, П. Дракера, Э. Девиса, А. Чендлера и др.
3. Организация как объект внимания социологов. Понятие «организации» и категориальный аппарат социологии. Организационная проблематика в работах классиков социологии Э. Дюркгейма, М. Вебера, Т. Парсонса, Р. Мертона, П. Блау, Дж. Хоманса, А. Шюца и др.
4. Обобщение результатов развития общей и социальной психологии в рамках социологии организаций. «Поведенческие» науки. Становление бихевиористских моделей организационного поведения. Концепции групповой динамики.
5. Вклад общей теории систем и кибернетики в развитие социологии организаций. Развитие экономических и правовых теорий функционирования организаций. Интерпретация экономических императивов в рамках социологии организаций.
6. Этапы развития отечественной социологии организаций. Вклад отечественных специалистов в разработку понятий и методов социологии организаций. Работы Д.М. Гвишиани, В.Г. Подмаркова, Н.И. Лапина, О.И. Шкаратана, А.И. Пригожина, А.И. Кравченко, В.В. Щербины и др.

##### ***Примерные темы докладов***

1. Транснациональные корпорации в России: влияние на внутреннюю и внешнюю среду организации
2. Организационная культура современной российской корпорации
3. Социальные проблемы взаимодействия в международных организационных системах

##### ***Примеры тестовых заданий***

1. Установите соответствие в определении социальной организации
  - 1) К. Барнард
  - 2) Марч и Г. Саймон

- 3) Блау и У. Скотт
- 4) Этциони

а. организация - социальное объединение, конструированное для специфических целей. Основой является сознательное членство в организации и сознательное действие ее членов.

б. организация - вид кооперации людей, которые отличается от других социальных групп сознательностью, предсказуемостью и целенаправленностью. Основой служат действия людей, их кооперации, необходимость достижения целей.

в. Организация - это распространенное сообщество людей во взаимодействии с центральной координирующей системой. Специфичность и координация внутри организации подобна сложному биологическому организму.

г. основная характеристика сложившейся организации - ее формализация и наличие формальной структуры.

2. Понятия социальной организации до XX века применялось как синоним...

- а) промышленной организации
- б) социальной группы
- в) социальной системы
- г) мануфактурного сообщества

3. Классификация по какому признаку разделяет социальные организации на социетальные и локальные; жестко структурированные и менее жестко структурированные; административные и общественные; деловые и благотворительные; частные, акционерные, кооперативные, государственные и общественные.

- а) классификация по основанию
- б) классификация по типу целей
- в) классификация по форме собственности
- г) классификация по характеру деятельности

3. Что означает «социетальный»?

- а) единичное общественно значимое событие или некоторая совокупность однородных событий
- б) относящийся к человеческому обществу и/или к человеческой интеракции в организациях, группах
- в) относящийся к обществу, рассматриваемому как единое целое
- г) собирательное понятие, характеризующее основные онтологические и методологические установки социолога

5. Организация как вид кооперации людей, основой которой служат действия людей, их кооперации, необходимость достижения целей и которые отличаются от других социальных групп следующими качествами

- а) формализация и наличие формальной структуры
- б) координированность, централизованность
- в) сознательно членство и сознательное действие членов организации
- г) сознательность, предсказуемость, целенаправленность

6. Проблема влияния технологии на структуру организации была исследована в работах Дж. Вудворд, Р. Дабин, А. Раис, Э Трист, Н. И. Лапин, В.Г. Подмарков, О.И. Шкаратан представителей .....подхода в социологии организации

- а) технологического
- б) социотехнического
- в) антитехнического
- г) социогуманитарного

## **Типовые оценочные материалы по теме 2: Социальная природа и типы социологии организации**

### ***Примерные вопросы устных выступлений и обсуждений:***

Вопросы семинара:

1. Организационная проблематика в работах классиков социологии Э. Дюркгейма, М. Вебера, Т. Парсонса, Р. Мертона, П. Блау, Дж. Хоманса, А. Шюца и др.
2. Становление бихевиористских моделей организационного поведения.
3. Концепции групповой динамики.
4. Типология Т. Парсонса (по функциям организации в обществе). Классификация А. Этциони: типы власти и типы согласия.
5. Понятие конгруэнтности. Классификация П. Блау и У. Скотта (получатель выгоды).
6. Типология организаций Г. Минцберга (по способам их строения). Ключевые переменные для классификации организаций (Р. Холл): размер, общественность, демократичность, степень маркетинговой мощи.
7. Добровольные организации (Ноук и Пренски).
8. Типология организаций А.И. Пригожина: деловые, массовые, ассоциативные, поселенческие организации.
9. Новые формы существования организаций. Искусственные, сетевые и виртуальные организации, их характеристики и специфика функционирования.

#### ***Примерные темы докладов***

Экологический подход в исследовании организаций

Институциональный подход к исследованию организаций

#### ***Примеры тестовых заданий***

1. Одним из основных понятий популяционно-экологической теории организации выступает:

- 1) единичная организация;
  - 2) организационная форма;
  - 3) организации-партнеры;
  - 4) организации, входящие в одну отрасль.
2. Основным фактором стратегического выбора выступает:
- 1) информация;
  - 2) характер внешней среды;
  - 3) сильные и слабые стороны организации;
  - 4) особенности восприятия высших менеджеров.

3. К механизмам сохранения организационных форм в модели зависимости от ресурсов не относится:

- 1) бюрократизация;
- 2) система продвижения кадров;
- 3) социализация;

#### **Типовые оценочные материалы по теме 3: Цели организации, организационная структура и технологии**

##### ***Примерные вопросы устных выступлений и обсуждений:***

1. Роль целей в деятельности организации. Дайте определение цели. Назовите функции целей в организации.

2. Охарактеризуйте типы целей в организации. Приведите классификации организационных целей. Какие из целей организации обеспечивают ее устойчивость по отношению к внешней среде? Как эти цели связаны с другими видами целей?

3. Дерево целей организации. Опишите последовательность построения дерева целей.

Дайте поэтапную характеристику постановки целей организации.

4. Значения понятия «технология». Три подхода к анализу организационных технологий в теории организаций, особенности каждого из этих подходов.

5. Недостаток классификации технологий Вудвард. Какие технологии предполагают наличие жестко формализованной структуры с высокой степенью управленческого контроля и достаточно слабую зрелость исполнителей?

6. Чем посреднические технологии отличаются от интенсивных технологий? Какие трудности существуют при реализации этих технологий в практической деятельности?

7. Назовите основные условия эффективности интенсивных технологий.

8. Для каких организаций характерны рутинные технологии? В чем их преимущества и недостатки?

9. Какие технологии относятся к наиболее рискованным и почему?

**Практическое задание: «Установление целей в малой учебной группе».**

Заполните приведенную форму:

Цели и действия по их достижению Общие цели, которые в равной Специфические цели или Конкретные действия или мере разделяются членами задачи, которые способствуют шаги, которые позволят группы достижению общих целей выполнить специфические цели или задачи 1. ... 1. ... 1. ... 2. ... 2. ... 2. ...

3. и т.д. 3. и т.д. 3. и т.д.

**Примерные темы докладов**

Виды формальных организационных структур, их преимущества и недостатки: линейные структуры (продуктовая, линейно-штабная)

**Примеры тестовых заданий**

1. Достаточно стабильный набор не требующих доказательств общих представлений, понятий, убеждений, создающий род опоры для совместного действия – это:

- 1) система ценностей личности;
- 2) внутренняя среда организации;
- 3) организационная культура;
- 4) групповые нормы.

2. Увеличение размера организации имеет тенденцию вызывать:

- 1) увеличение структурирования деятельности организации и увеличение концентрации власти;
- 2) увеличение структурирования деятельности организации и уменьшение концентрации власти;
- 3) уменьшение структурирования деятельности организации и увеличение концентрации власти;
- 4) уменьшение структурирования деятельности организации и уменьшение концентрации

власти;

3. Централизация определяется количеством:

- 1) подчиненных у одного руководителя;
- 2) людей в организации, принимающих основополагающие решения о деятельности организации;
- 3) иерархических уровней в организации;
- 4) руководящих кадров в организации.
- 5) приказ вышестоящей организации.

4. По мнению какого автора существует несколько видов организационных целей? (цели-задания, цели-ориентации, цели-системы)

- а) М. Вебер
- б) А.И. Пригожин
- в) А. Этциони
- г) Н.И. Лапин

5. Установите соответствие между стадиями развития коллектива и процессами, характеризующими их

- 1) стадия дифференциации
- 2) стадия первичного синтеза
- 3) стадия вторичного синтеза

- а) знакомство и адаптация
- б) возникновение общности интересов, целей и установок
- в) появление лидеров и очерчивание функций людей

6. Функции ... заключаются в привлечении сотрудников к участию в управлении, создании психологического комфорта и включении личности в общественную деятельность

- а) коллектива
- б) адаптации
- в) политической системы
- Г) взаимодействия с окружающей внешней средой

### **Примерные вопросы устных выступлений и обсуждений:**

Персонал организации

1. Параметры горизонтальной дифференциации организации. Степень вертикальной дифференциации организации. Объем управления. Меры пространственной дифференциации организации.

Организационная культура

2. Назовите факторы эффективной групповой деятельности. Что означает термин «ингрупповой фаворитизм»?

3. Какие факторы влияют на сплоченность группы в организации? В каком случае сильные и сплоченные группы могут представлять опасность для организации?

4. В каких случаях могут возникать межгрупповые конфликты? Дайте определение терминам «дух кооперации» и «абсентеизм».

5. Дайте характеристику типов культур в группах.

6. Что понимается под социальной ролью? Какие факторы оказывают влияние на выполнение индивидом групповой роли в организации?

7. Дайте определение терминам «ролевой конфликт», «ролевая несовместимость», «ролевая неопределенность», «ролевая перегрузка», «ролевая недогрузка», «ролевое восприятие», «ролевая мотивация», «ролевая способность», «ролевые санкции», «ролевые экспектации».

9. Составляющие культуры организации. Дайте их краткую характеристику.

### **Примерные темы докладов**

Значимость культуры для организации. Функции организационной культуры.

**Проблемное задание 1.** Раскройте понятие: корпоративные культурные комплексы. Почему японский стиль и японские методы управления, столь эффективные на Востоке, совершенно неприменимы в западных странах и в России? Дайте полное объяснение.

### **Кейс «Металлургическая компания».**

Проанализируйте конкретную ситуацию:

Виталий Зверев, генеральный директор металлургической компании, докладывал Совету директоров организационное построение компании (Составьте схему, спроектированной им организационной структуры).

Когда один член Совета спросил его, что он думает о такой большой численности людей, подчиненных ему непосредственно, Виталий ответил: «Я не верю в теорию, согласно которой руководители должны иметь ограниченное число подчиненных. Это разбазаривает ресурсы и создает бюрократию. Все мои подчиненные - хорошие люди и знают, что они должны делать. В любую минуту они могут обратиться ко мне за помощью в решении любых проблем. Они испытывают чувство близости к руководству. Кроме того, я предпочитаю знать из первых рук, как каждый из них работает, и указать на недостатки и ошибки немедленно. И если заведующий секцией в большом универсальном магазине может иметь в подчинении 25–30 человек, то я просто должен быть способен управлять хотя бы девятнадцатью. В дополнение, несколько подчиненных недостаточно загружают руководителя работой, и я полагаю, что вы поставили меня на эту должность для того чтобы я работал на компанию весь рабочий день».

Вопросы к конкретной ситуации

1) Если бы вы были членом этого Совета директоров, то как бы вы ответили на заявление Виталия Зверева? Какие аргументы привели бы вы со своей стороны?

2) Какие альтернативные подходы к построению организации возможны в данной ситуации? Объясните свою позицию.

Предложите свой вариант организационной структуры металлургической компании.

**Практикующее упражнение «Организационная культура учебной группы».** Цель работы: научить студентов подмечать и формулировать составляющие содержания организационной культуры для ее описания в соответствующих терминах. Процедура выполнения работы:

1) В течение 15—20 мин студенты индивидуально заполняют предлагаемую форму.

2) В течение 30—40 мин в малых группах студенты составляют общий согласованный перечень позиций по каждому из пяти разделов прилагаемой формы.

3) В аудитории под руководством преподавателя обсуждаются и обобщаются позиции малых групп и в течение 15—20 мин. вырабатывается сводное для всей группы описание ее культуры.

### **Примеры тестовых заданий:**

1. Общая сумма способов, которыми организация дифференцирует целевую деятельность на отдельные функции, операции, а затем добивается координации между ними – это:

- 1) горизонтальная структура;
- 2) организационная структура;
- 3) организационный дизайн;
- 4) вертикальная структура.

2. Кто впервые выделил «корпоративную группу» из других социальных общностей?

- 1) Ч. Барнард
- 2) М. Вебер
- 3) А. Гидденс
- 4) Т. Парсонс

3. Какой тип власти неконгруэнтен?

- 1) Принудительно-утилитарный
- 2) Принуждение-отчуждение
- 3) Вознаграждение-расчет
- 4) Нормативно-нравственный

### **Типовые оценочные материалы по теме 5: Коммуникация и взаимодействие в организациях.**

#### **Примерные вопросы устных выступлений и обсуждений:**

##### **Личность и организация**

1. Дайте характеристику основных теоретических подходов к исследованию коммуникационных процессов в организациях. Какова роль коммуникаций в организациях в различных научных концепциях?

2. Какие коммуникационные связи в организации не рассматриваются при анализе и не допускаются на практике школой научного управления? Каким должно быть содержание коммуникационных связей с точки зрения представителей этой школы?

3. Назовите основные компоненты процесса коммуникации, раскройте их содержание.

Перечислите этапы обмена информацией в организации. Какие трудности характерны для каждого из них?

4. Типы коммуникационных сетей в организации, их содержание, преимущества, недостатки и конфигурации.

5. Какие коммуникационные роли возможны в организации? Организация нуждается в постоянных и достаточно тесных контактах с внешней рыночной и институциональной средой. Какая из коммуникационных ролей в наибольшей степени подходит для достижения этой цели?

6. Каналы коммуникации в организации, их особенности и назначение. Какие каналы коммуникации наиболее авторитетны в организации? Почему этим каналам коммуникации отдается предпочтение по сравнению со всеми остальными?

7. Охарактеризуйте барьеры в коммуникационных процессах и способы их преодоления. Какие из видов искажения информации в коммуникационных сетях наиболее опасны для их функционирования?

8. Какой из способов изучения личности дает руководителю организации знания о степени взаимодействия конкретного работника с другими членами коллектива? Как в данном случае учитываются ориентация на Я и ориентация на «других»?

9. Опишите суть метода изучения потенциальной личностных характеристик Джозефа Лафта и Гарри Ингама. Какие еще подходы к изучению личности вы знаете? Дайте их характеристику.

10. Каковы преимущества и недостатки психологического тестирования персонала? Что представляет собой профессиональный личностный опросник?

11. Почему теория черт личности и тесты, которые используются при подборе и расстановке кадров, все чаще подвергаются критике?

12. Изложите суть подхода У. Мичела. Какие переменные для оценки черт личности он предложил? С какими теориями согласуется подход к поведению личности, сформулированный Мичелом?

13. Дайте характеристику метода Арджириса. Чем этот подход может быть полезен для руководителя организации?

**Практическое задание.** Частный телевизионный канал как организация имеет тесные связи с внешней средой. Выделите составляющие ближайшего уровня внешней среды для этой организации.

Опишите результаты влияния отдельных структурных единиц ближайшего уровня внешней среды на деятельность данной организации.

**Кейс-стади: «Личность для организации».**

Вы являетесь специалистами отдела развития персонала большого универсального магазина. Руководство магазина считает, что отдел кадров подобрал в свое время не тех людей на должности, описание которых приводится ниже. Что нужно сделать для заполнения этих должностей в будущем с большей эффективностью? Для ответа на вопрос:

1) разработайте модель личности для кандидата на каждую из должностей. Модель должна описывать наиболее важные черты личности, которые приведут к успеху в работе;

2) подготовьте список вопросов к кандидату на должность, чтобы можно было совместить требования к работе с личной характеристикой.

9. Проанализируйте конкретную ситуацию. Вы начальник отдела. Одна из ваших сотрудниц - ваша старая знакомая. Она не отличается энтузиазмом в работе, часто опаздывает, много времени проводит, разговаривая по телефону по личным вопросам. Так как она ваш друг, вы вынуждены относиться к ней снисходительно. В завершении всего однажды сотрудница взяла больничный (в принципе в то время было достаточно много работы в отделе - составление срочного отчета). Вы в это время как раз находитесь в отпуске

- отдыхаете в другой стране - и встречаете там вашу сотрудницу, которая якобы болеет, в полном здравии.

Ответьте на вопросы: 1) Как вы поступите в этой ситуации? 2) Какие ошибки изначально совершил руководитель? 3) Где должна проходить граница в отношениях, чтобы они не стали слишком тесными, чтобы подчиненные воспринимали Вас как руководителя, а не как друга, который все поймет и простит?

**Практикующее упражнение «Роли в малой учебной группе».** Цель: Помочь студентам определить свои роли, которые они преимущественно выполняют в ходе работы в малых учебных группах. Процедура выполнения работы:

1) Студенты индивидуально в течение 10-15 мин. заполняют предлагаемую таблицу и подсчитывают баллы по каждой группе ролей путем суммирования отмеченных по каждой позиции баллов (от 1 до 5). Предварительно находят соответствующее слово для сегмента с вопросом. Группа ролей, набравшая большее количество баллов, будет на первом месте, а остальные распределятся соответственно.

2) В малых учебных группах в течение 10-15 мин. студенты обсуждают полученные индивидуальные результаты, пытаются найти им объяснения.

3) Представители малых учебных групп в классе в течение 15-20 мин. докладывают результаты обсуждений в группах. Далее проходит общее обсуждение.

12. Деловая игра «Управление коммуникациями в организации».

13. Дайте подробный ответ на вопрос. Проектная организация выходит на рынок компьютерных технологий. Что можно сказать об изменениях, которые могут происходить в этой организации? Как скажутся эти изменения на ее деятельности в данных условиях?

14. Разработайте систему показателей эффективности организации с учетом особенностей ее деятельности: 1) университет, 2) детский сад, 3) магазин, 4) отделение милиции, 5) хлебокомбинат, 6) радиостанция и др.

Модель должна содержать указание подхода, группу показателей и конкретные показатели с обоснованием применения именно этого подхода и этих показателей, и невозможности применения других подходов и/или показателей. Работу сдать в электронном виде преподавателю. Результаты в виде презентации будут рассмотрены на следующем семинаре.

**Примерные темы эссе:**

1. «Влияние организаций на отдельного индивида и общество в целом».

2. «Будущее организаций и будущее человека в организациях».

**Примерные тестовые задания**

1. Выделите основные факторы, влияющие на все сферы деятельности организации по Ричарду Тертону (может быть несколько вариантов ответов)

а) роль государства и политической системы

б) влияние рынка, роль экономики

в) технология из внешнего окружения

г) влияние социальных и культурных факторов

2. Внешняя организационная среда включает в себя отдельных людей, групп или учреждений, предоставляющих ей ресурсы или являющихся потребителями результатов ее деятельности, продукции или услуг. В связи с этим, появляется новая функция организации -

- а) бюрократия
- б) связи с общественностью (Public relations)
- в) иерархия
- г) формальная организация

3. На чем основывается взаимосвязь между членами формальной группы?

- а) жесткие правила, регламент, положения
- б) отношение престижа и доверия
- в) разделение функций, фиксированное членство
- г) формирование единства интересов людей

4. Укажите, кем впервые был введен в оборот термин «бюрократия» и в каком значении?

- а) Макс Вебер, в значении идеального типа управления организацией
- б) Ф. Харрисон и Р. Моран, вид корпоративной культуры
- в) Винсен де Гурнай, значение исполнительной власти в отрицательном смысле
- г) Р. Мертон, господство на основе знания

5. Какому разделу социологической науки положила начало теория бюрократии Макса Вебера?

- а) социология культуры
- б) социология организации
- в) социология образования
- г) социология личности

6. Какие формы бюрократии выделяет Макс Вебер?

- а) формальная и неформальная
- б) целостная и интегративная
- в) целенаправленная и целедостижимая
- г) частная и государственная

## 5.Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

**5.1. Экзамен** проводится с применением устной формы и письменной на основе компьютерного тестирования. В случае проведения промежуточной аттестации в дистанционном режиме используется платформа Moodle и Teams

При реализации промежуточной аттестации в ЭО/ДОТ могут быть использованы следующие формы:

1. Устно в ДОТ - в форме устного ответа на теоретические вопросы и решения задачи (кейса).
2. Письменно в СДО с прокторингом - в форме письменного ответа на теоретические вопросы и решения задачи (кейса).
3. Тестирование в СДО с прокторингом.

## 5.2. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Таблица 6

Компонент компетенции	Промежуточный/ключевой индикатор оценивания	Критерий оценивания
-----------------------	---	---------------------

ПКс-2.2.	Проводит прикладные социологические исследования с применением современных методов в различных социальных институтах	Знает: основные социологические понятия, методы и основные теории как инструмент управления для решения прикладных задач в различных сферах деятельности.
----------	--	---

### 5.3. Показатели и критерии оценивания текущих и промежуточных форм контроля

Оценочные средства (формы текущего и промежуточного контроля)	Показатели оценки	Критерии оценки
Дискуссия	1. соблюдение регламента (20 мин.); 2. характер источников (более трех источников); 3. подача материала (презентация); 4. ответы на вопросы (владение материалом).	Каждый критерий оценки доклада оценивается в 0,25 балла, максимум 1 балл за доклад. Допускается не более одного доклада в семестр, десяти докладов в год (всего до 10 баллов)
Тестирование	Процент правильных ответов на вопросы теста.	Менее 60% – 0 баллов; 61 - 75% – 6 баллов; 76 - 90% – 8 баллов; 91 - 100% – 10 баллов.
Экзамен	В соответствии с балльно-рейтинговой системой на промежуточную аттестацию отводится 30 баллов. Зачет проводится по билетам. Билет содержит 2 вопроса по 15 баллов.	1-5 баллов за ответ, подтверждающий знания в рамках лекций и обязательной литературы, 6-10 баллов – в рамках лекций, обязательной и дополнительной литературы, 11-15 баллов – в рамках лекций, обязательной и дополнительной литературы, с элементами самостоятельного анализа.
Устный опрос	Корректность и полнота ответов	<b>Сложный вопрос:</b> полный, развернутый, обоснованный ответ – 10 баллов Правильный, но не аргументированный ответ – 5 баллов Неверный ответ – 0 баллов <b>Обычный вопрос:</b> полный, развернутый, обоснованный ответ – 4 балла Правильный, но не аргументированный ответ – 2 балла Неверный ответ – 0 баллов. <b>Простой вопрос:</b> Правильный ответ – 1 балл; Неправильный ответ – 0 баллов
Компетентностно-ориентированные	1) правильность решения; 2) корректность выводов	Баллы начисляются от 1 до 3 в зависимости от сложности

задания	3) обоснованность решений	задачи/вопроса (не более 38 баллов за семестр)
Эссе, доклады	1) используемые понятия строго соответствуют теме 2) умело используются приемы сравнения и обобщения для анализа взаимосвязи понятий и явлений 3) изложение ясное и четкое, приводимые доказательства логичны 4) приведены соответствующие теме и проблеме примеры	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Знание и понимание теоретического материала – 2 балла</li> <li>• Анализ и оценка информации – 4 балла</li> <li>• Построение суждений – 4 балла</li> </ul>
Письменные ответы на вопросы	1) Правильность расчетов. 2) Логичность, обоснованность выводов и авторских рекомендаций	Каждый критерий оценки доклада оценивается в 0,5 балла, максимум 1 балл за доклад.

Таблица 6(1)

### Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

#### Примерные вопросы к экзамену

##### При ответе на указанные вопросы:

необходимо изложить теоретические основы по данной теме (дать ключевые определения, назвать основоположников, основные первоисточники в литературе, проследить взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для приобретаемой профессии), продемонстрировать знание специальной литературы по данной теме; раскрыть сущности проблемы; рассмотреть различные точки зрения по вопросу; выделить проблемные области; сформулировать собственную точку зрения; аргументировать свой ответ и привести примеры, пользуясь литературным языком, с использованием современных научных терминов.

1. Предмет и задачи социологии организаций. Аспекты изучения организаций. Функции организаций, их значение для общества и личности.
2. Особенности и этапы становления социологии организаций в России.
3. Основные направления развития социологии организаций за рубежом.
4. Определения организации в отечественной и зарубежной науке. Структурная и факторная интерпретация понятия «организация».
5. Природа и свойства современной организации, ее отличие от других социальных групп.
6. Системный подход в социологии организаций Особенности открытой и закрытой парадигм организации. Подсистемы организации.
7. Организация как система, ее основные элементы и отличия от других социальных систем. Характеристики организации.
8. Структурные и контекстные характеристики организации.
9. Структурно-функциональный подход. Условия выживания организации во внешней среде. Взаимодействие между системой и ее частью.
10. Ситуационный подход в исследовании организации (механистическая и органическая структуры, типы организаций в зависимости от отношений с внешней средой).
11. Типология организаций в отечественной и зарубежной науке (типологии Пригожина, Парсонса, Этциони, Минцберга, Блау и Скотта)
12. Бюрократия М. Вебера как идеальный тип организации.
13. Жизненный цикл организации, характеристика этапов.
14. Основные структурные компоненты организации, их взаимосвязь и взаимодействие.
15. Цели организации: понятие, виды, значение и функции. Дерево целей.
16. Миссия организации, ее значение для формирования стратегии взаимодействия с внешней социальной средой.
17. Типы и виды формальных организационных структур, их преимущества и недостатки.
18. Организационные технологии: понятие и виды. Влияние технологий на структурные компоненты организации.
19. Определение социальной структуры организации, ее основные параметры (сложность, формализация, централизация).

20. Дифференциация и интеграция: понятие, типы, параметры оценки.
21. Формальная и неформальная структура организации: понятие, характеристика, преимущества и недостатки.
22. Основные этапы работы с персоналом в крупной организации, их содержание.
23. Внешняя среда организации: понятие, структура, уровни внешнего окружения. Стратегии отношений организации с внешней средой.
24. Роль коммуникаций в организациях. Типы коммуникационных сетей в организации, их преимущества и недостатки.
25. Каналы коммуникации в организации, их особенности и назначение. Барьеры в коммуникационных процессах и способы их преодоления.
26. Власть и влияние в организации. Источники власти в организации. Типы власти.
27. Власть как необходимое условие выживания организации. Сущность власти с точки зрения системного подхода.
28. Контроль в организации (понятие, виды контроля, способы контролирующего воздействия, этапы социализации в ходе установления контроля, механизм действия самоконтроля).
29. Групповое давление как вид социального контроля. Контроль через принуждение, его типы.
30. Природа социальных групп в организации. Особенности групповой деятельности.
31. Характеристики социальных групп в организации (групповая сплоченность, дух кооперации, групповая культура).
32. Организационная культура: понятие, основные элементы, содержание (культурные комплексы), функции (значимость культуры для организации).
33. Виды корпоративных культур: индивидуалистическая, коллективистская, демократичная культура власти, авторитарная.
34. Типы корпоративных культур и структуры организации: клубная культура, храмовая, целевая, точечная.
35. Методы организационной диагностики.
36. Социальные технологии повышения эффективности организаций

#### **Типовые контрольные кейс-задания к экзамену**

##### **Работая над заданием, бакалавры должны:**

- определить лиц, чьи интересы затрагивает проблемная ситуация и уметь учитывать их различные, зачастую противоположные интересы и точки зрения;
- определить какая имеющаяся или доступная информация может пролить свет на ситуацию и в какой степени эта информация будет надежной;
- уметь разбираться в представлениях о ситуации — своих и других членов группы, а также основных действующих лиц кейса (субъективные представления могут вести к неправильному восприятию проблемы или ограничивать возможности улучшения ситуации);
- работать с неоднозначностью и неопределенностью, т.к. никогда не будет полной информации;
- «выявить суть» проблемной ситуации так, чтобы почувствовать, понять, что действительно происходит — основные проблемы ситуации, факторы, повлиявшие на их возникновение, задействованные причинные связи и/или вероятные последствия осуществленных и возможных будущих действий; - с учетом этого понимания — умение разработать необходимые действия;
- убедить всех, кого нужно в этом убедить, что выбранное направление деятельности действительно приемлемо;

- удостовериться, что все вовлеченные в эти действия люди активно участвуют в них и способны их выполнять

**Независимо от природы, предоставленного задания бакалаврам нужно будет:**

1. «Проанализировать» его: выявить, что и почему происходит, что может произойти и почему.
2. Объяснить ситуацию.

**Кейс 1. «Металлургическая компания».** Проанализируйте конкретную ситуацию:

Виталий Зверев, генеральный директор металлургической компании, докладывал Совету директоров организационное построение компании (Составьте схему спроектированной им организационной структуры).

Когда один член Совета спросил его, что он думает о такой большой численности людей, подчиненных ему непосредственно, Виталий ответил: «Я не верю в теорию, согласно которой руководители должны иметь ограниченное число подчиненных. Это разбазаривает ресурсы и создает бюрократию. Все мои подчиненные - хорошие люди и знают, что они должны делать. В любую минуту они могут обратиться ко мне за помощью в решении любых проблем. Они испытывают чувство близости к руководству. Кроме того, я предпочитаю знать из первых рук, как каждый из них работает, и указать на недостатки и ошибки немедленно. И если заведующий секцией в большом универсальном магазине может иметь в подчинении 25–30 человек, то я просто должен быть способен управлять хотя бы девятнадцатью. В дополнение, несколько подчиненных недостаточно загружают руководителя работой, и я полагаю, что вы поставили меня на эту должность для того чтобы я работал на компанию весь рабочий день».

Вопросы к конкретной ситуации

1) Если бы вы были членом этого Совета директоров, то как бы вы ответили на заявление Виталия Зверева? Какие аргументы привели бы вы со своей стороны?

2) Какие альтернативные подходы к построению организации возможны в данной ситуации? Объясните свою позицию.

Предложите свой вариант организационной структуры металлургической компании.

**Кейс 2. Частный телевизионный канал** как организация имеет тесные связи с внешней средой. Выделите составляющие ближайшего уровня внешней среды для этой организации.

Опишите результаты влияния отдельных структурных единиц ближайшего уровня внешней среды на деятельность данной организации.

**Кейс 3. Проанализируйте конкретную ситуацию. Вы начальник отдела.** Одна из ваших сотрудниц - ваша старая знакомая. Она не отличается энтузиазмом в работе, часто опаздывает, много времени проводит, разговаривая по телефону по личным вопросам. Так как она ваш друг, вы вынуждены относиться к ней снисходительно. В завершении всего однажды сотрудница взяла больничный (в принципе в то время было достаточно много работы в отделе - составление срочного отчета). Вы в это время как раз находитесь в отпуске

- отдыхаете в другой стране - и встречаете там вашу сотрудницу, которая якобы болеет, в полном здравии.

Ответьте на вопросы: 1) Как вы поступите в этой ситуации? 2) Какие ошибки изначально совершил руководитель? 3) Где должна проходить граница в отношениях, чтобы они не стали слишком тесными, чтобы подчиненные воспринимали Вас как руководителя, а не как друга, который все поймет и простит?

**Кейс 4. Мотивация организации: Дуглас Мак-Грегор. Человеческий аспект предприятия**

Традиционный подход к управлению выражен «теорией Х». Она заключается в том, что среднестатистический человек по природе ленив, т.е. он стремится работать настолько мало, насколько это возможно. Он лишён амбиций, чувства ответственности и предпочитает быть управляемым, а не управлять. При этом он эгоистичен и равнодушен к делам организации. Д.Макгрегор считал, что «Теория Х» основана на ошибочных представлениях о природе человека. То, как представляет себе поведение «Теория Х», объясняется не природой человека, а природой промышленной организации. Для верного понимания человеческого поведения он опирался на идеи, высказанные его коллегой Абрахамом Маслоу. Он выделил физиологические потребности, потребность в безопасности, социальные, эгоистические потребности и потребности в самореализации. Все эти потребности

расположены иерархически. Мотиватором служат только неудовлетворённые потребности, а удовлетворённые ни к чему не побуждают. Об этом забывают при традиционном методе управления. Как только удовлетворены физиологические потребности, у рабочего возникает потребность в безопасности, и прежде всего в гарантии занятости, отсутствии произвола со стороны администрации. Когда у рабочего нет страха за собственное существование, его мотивами становятся социальные потребности.

Эгоистические потребности – в статусе, соревновательности, достижении независимости, компетентности, признании и уважении – не заявляют о себе до тех пор, пока не удовлетворены предыдущие потребности. В обычной организации крайне сложно удовлетворить высшие потребности тех, кто стоит внизу управленческой пирамиды. Этому аспекту мотивации уделяется крайне мало внимания. И практически совсем невозможно удовлетворить потребность пятого уровня – в самореализации. Подавление потребностей любого уровня деформирует человеческую психику и поведение. Человек с подавленными потребностями в статусе и самореализации неполноценен. Его неполноценность отразится на поведении. Он становится пассивным, стремится избежать ответственности. Часто менеджеры спрашивают: «Почему люди пассивны? Мы им хорошо платим, создаём условия труда, гарантируем занятость, льготы. Но они не стремятся тратить усилия сверх минимума». Иначе говоря, администрация удовлетворила потребности рабочих физиологически и в безопасности. После этого мотивация перемещается на социальный уровень. Но администрация продолжает уделять внимание удовлетворению низших потребностей, не заботясь о социальных и духовных. Поэтому и результаты малоэффективны. Когда закрыты каналы удовлетворения высших потребностей, деньги становятся единственным объектом желания. Если администрация удовлетворяет низшие и блокирует высшие потребности, то рабочие будут требовать всё больше и больше зарплаты, так как рост зарплаты компенсирует им невозможность удовлетворить все другие потребности. Человека можно заманить и удержать на предприятии зарплатой, без-опасными условиями труда, гарантией занятости только до тех пор, пока это всё актуально для него. Метод кнута и пряника эффективен до некоторого предела. Но когда человек достигает высокого материального уровня жизни, метод перестаёт действовать. Приказ, угрозы, контроль бесполезны при мотивации людей, ориентированных на социальные и духовные ценности. Люди, лишённые возможности реализовать на работе знания, важные для них, ведут себя так, как предсказывает «Теория Х»: они ленивы, пассивны, сопротивляются изменениям, уклоняются от ответственности, выдвигают неразумные экономические требования. Мы нуждаемся в иной теории, более правильно отражающей природу человека и мотивацию. Мак-Грегор называл её «Теорией Y». Согласно такой концепции, люди от природы не пассивны и не ленивы. Они такие, какими их делает организация.

В современном производстве многое – технология, управление – построено на принципах «теории Х». Рутинная работа развивает пассивность, отбивает охоту брать на себя ответственность, делает труд бессмысленным. Изменения в сторону «теории Y» будут происходить медленно. Пока ещё удовлетворение высших потребностей – социальных, эгоистических и духовных – люди находят не на производстве, а вне его.

Вопросы для работы с кейсом:

1. К какой группе теорий мотивации можно отнести теорию Макгрегора: содержательной или процессуальной? 2. Каким образом связаны между собой теории Маслоу и Макгрегора? 3. Какие потребности работников более склонно удовлетворять руководство современных предприятий – первичные или вторичные? 4. Что должно измениться в организациях, чтобы они перешли на принципы «теории Y»?

### ***Шкала оценивания***

Оценка результатов производится на основе балльно-рейтинговой системы (БРС). Использование БРС осуществляется в соответствии с приказом от 06 сентября 2019 г. №306 «О применении балльно-рейтинговой системы оценки знаний обучающихся». БРС по дисциплине отражена в схеме расчетов рейтинговых баллов (далее – схема расчетов).

Ведущий преподаватель дисциплины разрабатывает схему расчета рейтинговых баллов по дисциплине. Схема расчетов формируется в соответствии с учебным планом, утверждается руководителем образовательного направления и доводится до сведения студентов на первом занятии по данной дисциплине. Схема расчетов является составной частью рабочей программы

дисциплины и содержит информацию о видах учебной работы, видах текущего контроля, виде промежуточной аттестации по дисциплине, а также иную информацию, влияющую на начисление баллов обучающимся.

Усвоение студентом всего объема дисциплины максимально оценивается в 100 баллов.

В институте устанавливается следующая шкала перевода оценки из многобалльной системы в пятибалльную:

Расчет итоговой рейтинговой оценки:

Таблица 6

Количество баллов	Оценка	
	прописью	буквой
96-100	отлично	А
86-95	отлично	В
71-85	хорошо	С
61-70	хорошо	Д
51-60	удовлетворительно	Е
0-50	неудовлетворительно	

### Схема расчета рейтинговых баллов по дисциплине «Социология организаций»

Недели	Виды учебных занятий (лекции/семинары)	Доклад	Устный опрос	Кейс	Зачет	Итого (максимально-расчетное количество баллов)
1	Семинар 1 (Тема 1)		2	2		
2	Семинар 2 (Тема 1)		2	2		
3	Семинар 3 (Тема 2)		2	2		
4	Семинар 4 (Тема 2)		4	2		Σ 18 за 4 недели
5	Семинар 5 (Тема 3)	2	2			
6	Семинар 6 (Тема 3)		4			
7	Семинар 7 (Тема 3)	2	2			
8	Семинар 8 (Тема 3)		6			Σ 36 за 8 недель
9	Семинар 9 (Тема 4)	2	2			
10	Семинар 10 (Тема 4)		4			
11	Семинар 11 (Тема 4)	2	2			
12	Семинар 12 (Тема 4)		6			Σ54 за 12 недель
13	Семинар 13 (Тема 5)		4			
14	Семинар 14 (Тема 5)		4			
15	Семинар 15 (Тема 5)		4			
16	Тестирование		4			Σ 70 за 16 недель
Экзамен					30	
Всего за семестр (баллов)		8	54	8	30	100

Экзамены организуются в период сессии в соответствии с текущим графиком учебного процесса, утвержденным в соответствии с установленным в СЗИУ порядком. Продолжительность экзамена для каждого студента не может превышать четырех академических часов. Экзамен не может начинаться ранее 9.00 часов и заканчиваться позднее 21.00 часа. Экзамен проводится в аудитории, в которую запускаются одновременно не более 5 человек. Время на подготовку ответов по билету каждому обучающемуся отводится 30-40 минут. При явке на экзамен обучающийся должен иметь при себе зачетную книжку. Во время экзамена обучающиеся по решению преподавателя могут пользоваться учебной программой дисциплины и справочной литературой.

### При проведении промежуточной аттестации в СДО

Промежуточная аттестация проводится в период сессии в соответствии с текущим графиком учебного процесса и расписанием, утвержденными в соответствии с установленным в СЗИУ порядком.

Чтобы пройти промежуточную аттестацию с прокторингом, студенту нужно:

- за 15 минут до начала промежуточной аттестации включить компьютер, чтобы зарегистрироваться в системе,
  - проверить оборудование и убедиться, что связь с удаленным портом установлена.
  - включить видеотрансляцию и разрешить системе вести запись с экрана
  - пройти верификацию личности, показав документы на веб-камеру (паспорт и зачетную книжку студента), при этом должно быть достаточное освещение.
  - при необходимости показать рабочий стол и комнату.
- После регистрации всех присутствующих проктор открывает проведение промежуточной аттестации. Во время промежуточной аттестации можно пользоваться рукописными конспектами с лекциями.

При этом запрещено:

- ходить по вкладкам в браузере
- сидеть в наушниках
- пользоваться подсказками 3-х лиц и шпаргалками
- звонить по телефону и уходить без предупреждения

При любом нарушении проверяющий пишет замечание. А если грубых нарушений было несколько или студент не реагирует на предупреждения — проктор может прервать промежуточную аттестацию досрочно или прекратить проведение аттестации для нарушителя.

Продолжительность промежуточной аттестации для каждого студента не может превышать четырех академических часов. Аттестация не может начинаться ранее 9.00 часов и заканчиваться позднее 21.00 часа.

На выполнение заданий отводится максимально 30 минут. Отлучаться в процессе выполнения заданий можно не более, чем на 2-3 минуты, заранее предупредив проктора.

В случае невыхода студента на связь в течение более чем 15 минут с начала проведения контрольного мероприятия он считается неявившимся, за исключением случаев, признанных руководителем структурного подразделения уважительными (в данном случае студенту предоставляется право пройти испытание в другой день в рамках срока, установленного преподавателем до окончания текущей промежуточной аттестации). Студент должен представить в структурное подразделение документ, подтверждающий уважительную причину невыхода его на связь в день проведения испытания по расписанию (болезнь, стихийное бедствие, отсутствие электричества и иные случаи, признанные руководителем структурного подразделения уважительными).

В случае сбоев в работе оборудования или канала связи (основного и альтернативного) на протяжении более 15 минут со стороны преподавателя, либо со стороны студента, преподаватель оставляет за собой право отменить проведение испытания, о чем преподавателем составляется акт. Данное обстоятельство считается уважительной причиной несвоевременной сдачи контрольных мероприятий. Студентам предоставляется возможность пройти испытания в другой день до окончания текущей промежуточной аттестации. О дате и времени проведения мероприятия, сообщается отдельно через СЭО Института.

### **При проведении промежуточной аттестации в СДО в форме устного или письменного ответа**

На подготовку студентам выделяется время в соответствии с объявленным в начале промежуточной аттестации регламентом. Во время подготовки все студенты должны находиться в поле включенных камер их ноутбуков, компьютеров или смартфонов. Для визуального контроля за ходом подготовки допустимо привлекать других преподавателей

кафедры, работников деканата или проводить промежуточную аттестацию по подгруппам, численностью не более 9 человек.

По окончании времени, отведенного на подготовку:

- в случае проведения промежуточной аттестации в устной форме студенты начинают отвечать с соблюдением установленной преподавателем очередности и отвечают на дополнительные вопросы; оценка объявляется по завершении ответов на дополнительные вопросы;
- в случае проведения промежуточной аттестации в письменной форме письменная работа набирается студентами на компьютере в текстовом редакторе или записывается от руки; по завершении студенты сохраняют работу в электронном формате, указывая в наименовании файла свою фамилию; файл размещается в Moodle или в чате видеоконференции;

При проведении промежуточной аттестации в ДОТ в форме устного ответа на теоретические вопросы и решения задачи (кейса) – оценка сообщается экзаменуемому по завершению ответа.

При проведении промежуточной аттестации в ДОТ в форме письменного ответа на теоретические вопросы и решения задачи (кейса) – в течение 24 часов преподаватель проверяет работы, выставляет оценки и доводит информацию до студентов.

### **При проведении промежуточной аттестации в СДО в форме тестирования**

Для выполнения тестового задания, прежде всего, следует внимательно прочитать поставленный вопрос. После ознакомления с вопросом следует приступить к прочтению предлагаемых вариантов ответа. Необходимо прочитать все варианты и в качестве ответа следует выбрать либо один либо несколько верных ответов, соответствующих представленному заданию.

На выполнение теста отводится не более 30 минут. После выполнения теста происходит автоматическая оценка выполнения. Результат отображается в личном кабинете обучающегося.

## **6. Методические материалы по освоению дисциплины**

На занятиях по дисциплине «Социология организаций», применяются объяснительно-иллюстративный, частично-поисковый и исследовательский методы обучения. Тем самым решаются задачи передачи принципиально новых знаний, а также формирования умений и навыков их анализа и применения. Комплексные задания для самостоятельной работы и практические занятия предусматривают возможности сочетания репродуктивной и продуктивно-творческой деятельности студентов, формирования навыков демографического анализа.

Семинарские занятия наряду с лекциями являются формой аудиторных занятий со студентами. Вопросы для подготовки объявляются на предыдущем семинарском занятии и должны совпадать с вопросами, данными в Программе дисциплины в данном разделе. В то же время преподаватель может конкретизировать вопросы, чтобы выявить наиболее проблемные и дискуссионные аспекты рассматриваемой темы. Обязательным элементом выдачи вопросов является характеристика источников, но студенты могут работать и по дополнительным источникам, не указанным в программе. Количество студентов, выступающих на 2-х часовом семинарском занятии, обычно 3-5 человек. Возможна выдача альтернативных заданий по одной и той же теме для организации в дальнейшем дискуссии на семинаре. На ряде практических занятий студентам необходимо выполнить расчетное задание для формирования навыков анализа статистической информации по демографическим процессам. Преподаватель раздает необходимые материалы, студенты пользуясь материалами лекций, проводят необходимые расчеты. Часть из них делается на доске. Задания, которые не были выполнены в аудитории, передаются студентам на самостоятельную работу. Их выполнение может быть проверено при проведении экзамена.

Для подготовки к экзамену студентам следует ответить на вопросы, предложенные для самоконтроля после каждой темы курса, а в случае затруднений необходимо обратиться к записям лекций и к литературе, приведенной ко всему курсу.

Многие полнотекстовые материалы по рассматриваемым темам дисциплины «Демография и демографическая политика», а также статические данные и аналитические обзоры размещены в сети Интернет на сайтах, указанных в списке рекомендованной литературы.

Важным элементом подготовки к сдаче экзамена является участие студентов в оперативном и рубежном контроле, а также в интерактивных формах обучения – групповой дискуссии, лекции-дискуссии, выполнении расчетных заданий. Одной из таких форм является презентация результатов выполнения расчетных заданий по анализу демографических процессов в отдельных субъектах РФ, которые студенты могут выполнять в инициативном порядке как творческое задание по курсу и получить дополнительные баллы в свою балльно-рейтинговую оценку. Такая презентация может быть проведена на последнем практическом занятии курса.

Самостоятельная работа студента (слушателя) включает:

1. Составление библиографий по различным разделам курса;
2. Владение методикой работы с научными публикациями
3. Подготовка сообщений (докладов) по темам дисциплины.

При подготовке доклада (сообщения) необходимо руководствоваться следующим планом:

- а) общая характеристика проблемы;
- б) основные понятия, используемые для описания проблемы;
- в) раскрытие содержания правового обеспечения социальной работы, системы государственных социальных гарантий;
- г) нормативно-правовые документы, регулирующие права населения на социальное обеспечение и обслуживание;
- е) аргументированное представление своей точки зрения на проблему.

Для овладения и углубления знаний студентов по дисциплине рекомендуется проработать содержание как минимум трех источников из списка основной литературы.

#### **Методические указания по подготовке к опросу**

Подготовка к занятиям должна носить систематический характер. Это позволит обучающемуся в полном объеме выполнить все требования преподавателя. Обучающимся рекомендуется изучать как основную, так и дополнительную литературу, а также знакомиться с Интернет-источниками (список приведен в рабочей программе по дисциплине).

Подготовка обучающихся к опросу предполагает изучение в соответствии тематикой дисциплины основной/ дополнительной литературы, нормативных документов, интернет-ресурсов.

#### **Методические рекомендации по составлению доклада:**

Обучающийся готовит доклад в форме устного сообщения по теме дисциплины.

Предлагается следующая структура доклада:

##### 1. Введение:

- указывается тема и цель доклада;
- обозначается проблемное поле, тематические разделы доклада.

##### 2. Основное содержание доклада:

- последовательно раскрываются тематические разделы доклада.

##### 3. Заключение:

– приводятся основные результаты и суждения автора по поводу путей возможного решения рассмотренной проблемы, которые могут быть оформлены в виде рекомендаций. Доклад по регламенту составляет 10-15 мин.

#### **Методические рекомендации по подготовке выступления и презентации:**

Выступление – это официальное сообщение, посвященное заданной теме, которое может содержать описание состояния дел в какой-либо сфере деятельности или ситуации; взгляд автора на ситуацию или проблему, анализ и возможные пути решения проблемы. Доклад должен быть представлен в устной форме. Структура доклада включает:

##### 1. Введение:

– указывается тема и цель выступления;  
– обозначается проблемное поле и вводятся основные термины выступления, а также тематические разделы содержания выступления;

– намечаются методы решения представленной в выступлении проблемы и предполагаемые результаты.

2. Основное содержание:

– последовательно раскрываются тематические разделы выступления.

3. Заключение:

– приводятся основные результаты и суждения автора по поводу путей возможного решения рассмотренной проблемы, которые могут быть оформлены в виде рекомендаций.

Текст выступления должен быть построен в соответствии с регламентом предстоящего выступления: не более пяти–семи минут.

### **Методические рекомендации по написанию теста:**

Тестирование представляет собой выполнение тестового задания (теста), состоящего из 50 вопросов и вариантов ответов на них. Вопросы предусматривают один правильный вариант ответа. Время прохождения теста 30 минут. Напротив вопроса, обучающийся ставит отметку, выбирая «а» или «б» и т.д.

### **Методические рекомендации по защите кейсов:**

Кейсы – это проблемные ситуации, специально разработанные на основе фактического материала для оценки умений и навыков обучающихся.

Цель метода применения кейсов -научить обучающихся, анализировать проблемную ситуацию, возникшую при конкретном положении дел, и выработать наиболее рациональное решение; научить работать с информационными источниками, перерабатывать и анализировать их.

На знакомство и решение кейса обучающемуся отводится 30 мин. Обучающийся знакомится с материалом кейса. Осмысливает ситуацию. Если необходимо, собирает необходимую информацию по ситуации. Рассматривает альтернативы решения проблемы и находит ее верное или оптимальное решение. Обучающийся презентует (защищает) свое решение. Преподаватель оценивает качество выполнения задания по критериям: диагностики проблемы, качества предложений и рекомендаций по решению кейса, качества изложения материала.

### **Проверка эссе**

Огромное значение при написании эссе имеет проверка первой его версии. При написании черновика главная задача заключается в том, чтобы выработать аргументацию, отшлифовать основные мысли и расположить их в строгой последовательности, сопровождая их иллюстративными материалами или вспомогательными данными и т.д. Написав первый вариант, необходимо дать ему «отлежаться» какое-то время, а затем вернуться к работе по проверке и улучшению, на "свежую голову".

При проверке эссе, прежде всего, обратите внимание на следующие важные моменты:

1. Прежде всего, важно помнить, что эссе - **жанр субъективный**, поэтому и оценка его также будет субъективной.
2. Представленные данные:

Независимо от того, на какой вопрос вы отвечаете, вам нужно достичь определенных целей. От вас ожидают того, что при написании эссе вы будете иметь в виду следующее:

- Ответил ли я на заданный вопрос?
- Насколько понятно и точно я изложил свои мысли?

- Естественно ли звучит то, что я написал, нет ли ошибок?

### 3. Навыки общения / письменной речи.

Эссе предназначены также для того, чтобы проверить умение обучающегося излагать мысли на бумаге и его навыки письма.

### 4. Отличительные черты / Неповторимость

Необходимо использовать все имеющиеся в распоряжении средства, чтобы эссе запомнилось.

## 67 Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

### 7.1. Основная литература.

1. Кузнецов Ю.В. Теория организации [Электронный ресурс]: учебник и практикум/ Кузнецов Ю. В., Мелякова Е. В. - 2-е изд., перераб. и доп. - Электрон. текстовые дан. Москва: Юрайт, 2014. - 448 с. - (Бакалавр. Академический курс). - Загл. с титул. экрана. Режим доступа: [http://www.biblio-online.ru/thematic/?id=urait.content.6090B8CA-982D-4839EF-34697624EDC1&type=c\\_pub](http://www.biblio-online.ru/thematic/?id=urait.content.6090B8CA-982D-4839EF-34697624EDC1&type=c_pub) (дата обращения 30.08.2015) Гриф: Рекомендовано УМО высшего образования в качестве учебного пособия для студентов вузов, обучающихся по экономическим направлениям.

2. Латфуллин Г.Р. Теория организации [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Латфуллин Г.Р., Райченко А.В. - 3-е изд., перераб. и доп. - Электрон. текстовые дан. - Москва: Юрайт, 2013. - 448 с. - (Бакалавр. Академический курс). - Загл. с титул.экрана. - Режим доступа: [http://www.biblio-online.ru/thematic/?id=urait.content.9CA42866-4402AFB-76D2D41581C1&type=c\\_pub](http://www.biblio-online.ru/thematic/?id=urait.content.9CA42866-4402AFB-76D2D41581C1&type=c_pub) (дата обращения 30.08.2015)

3. Оксинайд, К. Э. Управление социальным развитием организации [Электронный ресурс]: учебное пособие / К.Э. Оксинайд. - 2-е изд., стеретотип. - М.: Флинта, 2012. - 160 с. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115105> (дата обращения 30.08.2015). Гриф: Рекомендовано УМО в области экономики и менеджмента в качестве учебного пособия.

### 7.2. Дополнительная литература:

1. Дафт, Р. Л. Теория организации [Электронный ресурс] / Р. Л. Дафт. - Москва: Юнити-Дана, 2012. - 736 с. - (Зарубежный учебник). – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=117155> (дата обращения 30.08.2015)

2. Козлов, В. В. Организационное поведение: учебное пособие для студентов вузов / В.В. Козлов, Ю. Г. Одегов, В. Н. Сидорова ; ред. М. Н. Кулапов; Рос. эконом. ун-т им. Г. В.Плеханова. - Москва: КноРус, 2013. – 232 с.

3. Литвинюк, А. А. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник и практикум/ Литвинюк А. А. - 2-е изд., перераб. и доп.. - Электрон. текстовые дан.. - Москва: Юрайт, 2014. - 527 с. - (Бакалавр. Академический курс). - Загл. с титул. экрана. - Режим доступа: [http://www.biblio-online.ru/thematic/?id=urait.content.62B2AE09-2DF0-4688-8DC1EFCD79&type=c\\_pub](http://www.biblio-online.ru/thematic/?id=urait.content.62B2AE09-2DF0-4688-8DC1EFCD79&type=c_pub). (дата обращения 30.08.2015).

4. Милнер Б. З. Теория организации [Электронный ресурс]: Учебник / Б. З. Мильнер. е изд., перераб. и доп.-М.: ИНФРА-М,2012. -848с.–Режим доступа:<http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=325598> (дата обращения 30.08.2015).

5. Минева, О. К. Организационное поведение [Электронный ресурс]: Учебник / О. К.Минева, С. А. Арутюнян, Е. А. Белик, Е. В. Крюкова. - М.: Альфа-М: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 256 с.: – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=462069> (дата обращения 30.08.2015).

6. Михненко, П. А. Теория организации [Электронный ресурс]: учебник / П. А. Михненко. - М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2013. - 336 с. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=252946> (дата обращения 30.08.2015). Гриф: Рекомендовано Учебно-методическим объединением по образованию в области антикризисного управления в качестве учебника для студентов высших учебных заведений.

7. Степочкина, Е. А. Хозяйственная организация и моделирование ее динамики [Электронный ресурс] / Е. А. Степочкина. - М.: Директ-Медиа, 2014. - 439 с. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=226094> (дата обращения 30.08.2015).

8. Управление персоналом организации: учебник для студентов вузов/ Гос. ун-т упр.; ред. А. Я. Кибанов. - 4-е изд., доп. и перераб. - Москва: Инфра-М, 2011. - 695 с.

9. Управление социальным развитием организации: учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению "Управление персоналом"/ ред. А. П. Егоршин. - Москва: ИНФРА-М, 2013. - 416 с.

10. Холл, Р. Х. Организации: структуры, процессы, результаты / Р. Х. Холл. – Санкт-Петербург: ПИТЕР, 2001. - 512 с.

### **7.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация**

Нормативно-правовые документы не используются.

### **7.4. Интернет-ресурсы**

Для самостоятельного изучения дисциплины необходимо воспользоваться сайтом Научной библиотеки СЗИУ <https://sziu-lib.ranepa.ru/>.

СЗИУ располагает доступом через сайт научной библиотеки к следующим подписным электронным ресурсам:

#### **Русскоязычные ресурсы.**

##### ***Электронно-библиотечные системы (ЭБС):***

1. Электронная библиотечная система iBooks.ru. Учебники и учебные пособия для университетов России. <https://ibooks.ru/>

2. Электронная библиотечная система «Лань». Коллекции книг ведущих издательств учебной и научной литературы, а также издания российских вузов по основным отраслям знаний. <https://e.lanbook.com>

3. Электронная библиотечная система «IPRbooks» - более 10 000 учебников, учебных пособий, монографий и научных изданий по всем отраслям знаний. <https://iprbooks.ru>

4. Электронная библиотечная система «Юрайт» - полные тексты учебников по праву, экономике, общественным наукам, иностранным языкам. <https://urait.ru>

5. Электронная библиотечная система «Znaniium» - полные тексты учебников по юриспруденции, экономике, естественным и общественным наукам. Ядро фонда – литература холдинга ИНФРА-М. <https://znaniium.com>

6. Электронная библиотечная система «Book.ru» - полные тексты учебников по юриспруденции, психологии, педагогике, экономике, информационным технологиям, естественным и общественным наукам. <https://www.book.ru>

- Научно-практические статьи по финансам и менеджменту Издательского дома «Библиотека Гребенникова»
- Статьи из периодических изданий по общественным и гуманитарным наукам «Ист-Вью»
- РИНЦ – Российский индекс научного цитирования. Крупнейшая база данных российской периодики с наукометрическими инструментами и базой для анализа научной деятельности.

#### ***Англоязычные ресурсы:***

- *EBSCO Publishing* – мультидисциплинарные полнотекстовые базы данных различных мировых издательств по бизнесу, экономике, финансам, бухгалтерскому учету, гуманитарным и естественным областям знаний, рефератам и полным текстам публикаций из научных и научно-популярных журналов;
- *Emerald* – крупнейшее мировое издательство, специализирующееся на электронных журналах и базах данных по экономике и менеджменту. Имеет статус основного источника профессиональной информации для преподавателей, исследователей и специалистов в области менеджмента.
- *ProQuest Dissertation & Theses* - База данных мировых диссертаций и научных докладов в полнотекстовом виде.

- *ProQuest eBookCentral* – мультидисциплинарная база данных книг различных издательств
- *Oxford University Press* - коллекция журналов по политике, политологии, международным отношениям
- *Cambridge University Press* - коллекция журналов по социологии, политическим вопросам, международным отношениям
- *Sage Publications* - база рецензируемых полнотекстовых электронных журналов академического издательства Sage Publications, одного из ведущих академических независимых профессиональных издательств. Насчитывает более 820 экземпляров и свыше 600.000 статей, начиная с 1999 года и по настоящее время. Материалы представлены преимущественно на английском языке.
- *Springer Link* - полнотекстовые политематические базы академических журналов. Представлено более 3000 журналов издательства Springer 1997-2018 гг.
- *Wiley* - 1500 академических журналов разных профилей, изданных Wiley Periodicals в 2015–2019 гг.
- *OECD iLibrary* – библиотека Организации экономического сотрудничества и развития, содержащая статистические данные, рабочие документы, отчеты.
- *Web of Science* – мультидисциплинарная реферативно-библиографическая база научных журналов с инструментами научного анализа и подсчетом наукометрических показателей. Международный индекс цитирования
- *Scopus* – реферативная мультидисциплинарная база данных, международный индекс цитирования.
- *Academic Video online* – коллекция академического видеоконтента.

## 7.5. Иные источники

### 1. Образовательные порталы и библиотеки:

<http://ecsocman.ru> – Федеральный образовательный портал: Экономика, Социология, Менеджмент

### 2. Официальные сайты:

<http://www.gks.ru/> - Госкомстат России

<http://www.isesp-ras.ru/> - Институт социально-экономических проблем народонаселения Российской академии наук

[www.gov.spb.ru](http://www.gov.spb.ru) - Официальный сайт Администрации Санкт-Петербурга

### 3. Журналы:

<http://www.demoscope.ru> – Демоскоп Weekly

### 4. Специализированные порталы:

<http://dmo.econ.msu.ru/demografia/> - Демография России и Российской империи

<http://demographia.ru/> - demographia.ru

<http://demographia.net/demograficheskie-issledovaniya> - demographia.net

## 8. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

### Перечень информационных технологий, используемых в ходе изучения курса

- Пакеты программного обеспечения общего назначения (текстовые редакторы, графические редакторы).

- Программа **SPSS Statistics** («*Statistical Package for the Social Sciences*») — компьютерная программа для статистической обработки данных при проведении прикладных исследований в социальных науках.

### Материально-техническая база

Таблица 9

№	Наименование
---	--------------

п/п	
1.	Специализированные залы для проведения лекций:
2.	Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами
3.	Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов
4.	Прочее

Курс включает использование программного обеспечения MicrosoftExcel, MicrosoftWord, MicrosoftPowerPoint для подготовки текстового и табличного материала, графических иллюстраций.

Методы обучения предполагают использование информационных технологий (компьютерное тестирование, демонстрация мультимедийных материалов).

Задействованы Интернет-сервисы и электронные ресурсы (поисковые системы, электронная почта, профессиональные тематические чаты и форумы, системы аудио и видео конференций, онлайн энциклопедии, справочники, библиотеки, электронные учебные и учебно-методические материалы).

Допускается применение системы дистанционного обучения.