

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Андрей Драгомирович Хлутков  
Должность: директор  
Дата подписания: 19.05.2026 10:51:05  
Уникальный программный ключ:  
880f7c07c583b07b775f6604a630281b13ca9fd2

Приложение 4  
к образовательной программе

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

### **Б1.В.11 Социология организаций**

(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

#### 39.03.01- Социология

(код, наименование направления подготовки/специальности)

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

(наименование образовательной программы)

#### Очная/заочная

(форма обучения)

Год набора - 2026

Санкт-Петербург

**Автор(ы)-составитель(и) РПД:**

Ахмерова Лилия Вильевна, к.социол.н., доцент, доцент кафедры социальных технологий

**Заведующий кафедрой:**

Ветренко Инна Александровна, доктор полит наук, доцент, профессор кафедры, заведующий кафедрой социальных технологий

РПД Б1.В.11 «Социология организаций» одобрена на заседании кафедры социальных технологий факультета социальных технологий СЗИУ РАНХиГС.

Протокол № 6 от «24» марта 2026 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы
3. Содержание и структура дисциплины
4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии их оценивания
5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам
6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине
7. Методические материалы по освоению дисциплины
8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»
9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

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

Дисциплина **Б1.В.11 Социология организаций** обеспечивает формирование у обучающихся следующих универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций\*:

ОТФ/ ТФ и реквизиты ПС  (при наличии)**	Код компетенции **	Наименование Компетенции **	Код индикатора достижения компетенций **	Наименование индикатора достижения компетенций **	Образовательный результат**
	ПКс-2	Способен использовать основы социологических знаний и применять методы социологического исследования для решения прикладных задач в различных сферах деятельности	ПКс-2.2	Проводит прикладные социологические исследования с применением современных методов различных социальных институтах	<p>ПКс-2.23-1</p> <p>Знает сущность научных подходов к классификации проблем; теорий и концепций, объясняющие современные тенденции; способов представления и применения результатов исследований</p> <p>ПКс-2.2 У-1</p> <p>Умеет 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</p>

*\* Дисциплина может формировать компетенцию полностью или частично.*

*\*\* Должно соответствовать Приложению 1 к образовательной программе*

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

### **Объем дисциплины**

Объем дисциплины и виды учебной работы.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц/108 академических/81 астрономических часов.

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

### **Очная форма обучения**

Контактная работа составляет 51 ак час,

Теоретические занятия (лекции) проводятся по группам. Общий объем лекционного курса составляет 16 академических часов.

Практические занятия организуются по группам в виде семинаров в диалоговом режиме. Общий объем практических занятий 24 академических часов.

18 ак. часов - самостоятельная работа на подготовку к экзамену, 9 ак. часов - контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий, на консультацию к экзамену предусмотрено 2 ак. часа.

Программой предусмотрена самостоятельная работа студентов в объеме 39 академических часа. В рамках самостоятельной работы студенты изучают теоретический материал в целях подготовки к устному опросу и тестированию, выполняют профессионально-исследовательское задание, практическим контрольным заданиям.

### **Заочная форма обучения**

Контактная работа составляет 12 ак часов,

Теоретические занятия (лекции) проводятся по группам. Общий объем лекционного курса составляет 4 академических часа.

Практические занятия организуются по группам в виде семинаров в диалоговом режиме. Общий объем практических занятий 6 академических часов.

9 ак. часов - контроль, на консультацию к экзамену предусмотрено 2 ак. часа.

Программой предусмотрена самостоятельная работа студентов в объеме 87 академических часов. В рамках самостоятельной работы студенты изучают теоретический материал в целях подготовки к устному опросу и тестированию, выполняют профессионально-исследовательское задание, практическим контрольным заданиям.

## **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 и заочной 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.

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

Формой промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом является - экзамен.

### 3. Содержание и структура дисциплины

#### 3.1. Структура дисциплины

##### Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и (или) разделов	ВСЕГО	Объем дисциплины, ак.час										Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации		
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий							Самостоятельная работа					
			Период теоретического обучения				Период промежуточной аттестации (сессия)								
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа		ИК	КСР	КЭ	Кат тэк	К о н т р о л ь	СРкр		СРэк	СР
			Л	ВЛ	ЛР	ПЗ									
Тема 1	Социология организаций как наука. Развитие социологии организаций в России и за рубежом	16	4			4							8	Устный опрос, доклад,	

Тема 2	Природа и типы организаций	20	4			8						8	Устный опрос, доклад,
Тема 3	Системный подход к изучению организаций. Структурно-функциональный и ситуационный подходы к исследованию организаций	16	4			4						8	Устный опрос, доклад
Тема 4	Социальная структура организации. Коммуникация и взаимодействие в организациях.	14	2			4						8	Устный опрос, доклад
Тема 5	Изменения в организации. Социальные технологии повышения эффективности организаций.	13	2			4						7	Устный опрос, доклад

Промежуточная аттестация	29							2	9		18		экзамен
<b>Итого</b>	108	16			24			2	9		18	39	

*заочная форма обучения*

№ п/п	Наименование тем и (или) разделов	ВСЕГО	Объем дисциплины, ак.час										Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации		
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий							Самостоятельная работа					
			Период теоретического обучения				Период промежуточной аттестации (сессия)								
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа		ИК	КСР	КЭ	Кат тэк	К о н т р о л ь	СРкр		СРэк	СР
			Л	ВЛ	ЛР	ПЗ									
Тема 1	Социология организаций как наука. Развитие	19	2										17	Устный опрос, доклад,	

	социологии организаций в России и за рубежом													
Тема 2	Природа и типы организаций	19	2			-							17	Устный опрос, доклад,
Тема 3	Системный подход к изучению организаций. Структурно-функциональный и ситуационный подходы к исследованию организаций	19				2							17	Устный опрос, доклад
Тема 4	Социальная структура организации. Коммуникация и взаимодействие в организациях.	20				2							18	Устный опрос, доклад
Тема 5	Изменения в организации. Социальные технологии	20				2							18	Устный опрос, доклад

	повышения эффективности организаций.													
Промежуточная аттестация	11							2	9					экзамен
<b>Итого</b>	108	4				6		2	9				87	

*Используемые сокращения:*

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

ВЛ – видео лекции.

ЛР – лабораторные работы.

ПЗ – практические занятия (за исключением лабораторных работ).

ИК – индивидуальные консультации.

КСР – контроль самостоятельной работы

КЭ – консультации перед экзаменом

Каттэк – контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий

Контроль - контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий для заочной формы обучения

СРкр – самостоятельная работа на подготовку курсовой работы/ курсового проекта.

СРэк – самостоятельная работа на подготовку к экзамену.

СР – самостоятельная работа в семестре на подготовку к учебным занятиям.

Т – тестирование.

УО – устный опрос.

Д – доклады.

## 3.2. Содержание дисциплины

### ***Тема 1. Социология организаций как наука. Развитие социологии организаций в России и за рубежом ПКс-2.2.***

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 ПКс-2.2***

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. ПКс-2.2***

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 отношениях с внешней средой: буферные и стратегии установления взаимосвязей. Характеристики внешнего окружения организации: сложность, изменчивость, взаимосвязанность, ресурсные возможности внешней среды.

#### ***Тема 4. Социальная структура организации. ПКс-2.2***

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 ПКс-2.2**

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. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания**

1.1. Оценочные материалы по дисциплине Б1.В.11 «Социология организаций» входят в состав оценочных материалов по образовательной программе. Совокупность оценочных материалов по всем дисциплинам образовательной программы составляет фонд оценочных средств (далее – ФОС). ФОС используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с целью оценивания достижения обучающимися планируемых результатов обучения.

4.2. ФОС разработан как комплекс проверочных заданий различного типа и уровня сложности, включает критерии и шкалы оценивания, а также «ключи» правильных ответов. ФОС формируется как отдельный документ и хранится в электронном виде, доступ к ФОС предоставлен ограниченному кругу лиц.

4.3. Для самостоятельной работы обучающихся при подготовке к текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации в рабочих программах дисциплин размещены типовые проверочные задания, которые можно условно разделить на задания закрытого, комбинированного и открытого типов.

Задания закрытого типа — это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных.

Задания комбинированного типа – это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных и обосновать свой выбор.

Задания открытого типа — это задания, в которых на каждый вопрос должен быть предложен развернутый обоснованный ответ.

В зависимости от типа задания рекомендованы определенная

последовательность выполнения и система оценивания выполнения заданий.

#### 4.4. Типы заданий, сценарии выполнения, критерии оценивания

ТИП ЗАДАНИЯ	ИНСТРУКЦИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ
Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильный ответ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.</li> <li>2. Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа.</li> <li>3. Выбрать один верный ответ.</li> <li>4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В).</li> </ol>	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква
Задание закрытого типа на установление соответствия	Прочитайте текст и установите соответствие	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов.</li> <li>2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д.</li> <li>3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов.</li> <li>4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4).</li> </ol>	Ответ считается верным, если правильно указаны цифры или буквы
Задание закрытого типа с выбором нескольких	Прочитайте текст, выберите правильные ответы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.</li> </ol>	Ответ считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из

<p>правильных ответов из нескольких вариантов предложенных</p>		<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа.</li> <li>3. Выбрать несколько правильных ответов.</li> <li>4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г).</li> </ol>	<p>одного столбца верно сопоставлены с позициями другого)</p>
<p>Задание закрытого типа на установление последовательности</p>	<p>Прочитайте текст и установите последовательность</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов.</li> <li>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</li> <li>3. Построить верную последовательность из предложенных элементов.</li> <li>4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БА или 135).</li> </ol>	<p>Ответ считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр</p>
<p>Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора</p>	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.</li> <li>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</li> <li>3. Выбрать один верный ответ.</li> <li>4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа.</li> </ol>	<p>Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа</p>

		5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).	
Задание открытого типа с развернутым ответом	Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса.</li> <li>2. Продумать логику и полноту ответа.</li> <li>3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки.</li> <li>4. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ</li> </ol>	<p>Ответ считается верным:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Отсутствие фактических ошибок.</li> <li>2. Раскрытие объема используемых понятий (полнота ответа).</li> <li>3. Обоснованность ответа (наличие аргументов).</li> <li>4. Логическая последовательность излагаемого материала.</li> </ol>

4.5. Общая шкала оценивания результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с применением БРС для очной формы обучения. На заочной форме обучения БРС не применяется.

Итоговая балльная оценка	Традиционная система	Бинарная система	ECTS	
			Для традиционной системы	Для бинарной системы
95-100	Отлично	Зачтено	A	P/ Passed
85-94			B	P/ Passed
75-84	Хорошо		C	P/ Passed
65-74			D	P/ Passed
55-64	Удовлетворительно		E	P/ Passed
0-54	Неудовлетворительно		Не зачтено	F

Соотношение баллов за текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию, а также повторную промежуточную аттестацию:

Максимальная сумма баллов за текущий контроль успеваемости	Максимальная сумма баллов за промежуточную аттестацию	Максимальная итоговая балльная оценка	Максимальная сумма баллов за повторную промежуточную аттестацию
60 баллов	40 баллов	100 баллов	100 баллов

## 5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам

5.1. В ходе реализации дисциплины используются следующие формы текущего контроля успеваемости обучающихся (в том числе, задания к контрольным точкам):

УО—устный опрос, Д-доклады.

### Тема 1. Специфика социологического знания

#### Типовые темы докладов

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.

*Вопросы для устного опроса*

1. Определите предмет социологии организаций и назовите два основных подхода к ее изучению, сложившихся в зарубежной науке.

2. Опишите ключевые этапы развития зарубежной социологии организаций в XX веке. Какие теории пришли на смену классическим подходам?

3. В чём заключались особенности становления и развития социологии организаций в России (СССР и постсоветский период)?

## **Тема 2. Социальная природа и типы социологии организации**

*Типовые темы докладов*

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.

*Вопросы для устного опроса*

1. В чём заключается социальная природа организации? Чем организация как социальный феномен отличается от других форм социальных общностей (например, толпы или группы по интересам)?

2. Назовите и охарактеризуйте основные критерии, по которым классифицируют типы организаций в социологии. Приведите примеры типов организаций для каждого критерия.

3. Что такое формальная и неформальная структура организации? Как их взаимодействие влияет на её функционирование?

### **Тема 3. Цели организации, организационная структура и технологии**

*Типовые темы докладов.*

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?

*Вопросы для устного опроса*

1. Что понимается под целями организации в социологическом анализе? Опишите иерархию целей и приведите примеры возможных противоречий между разными типами целей.

2. Охарактеризуйте бюрократию как идеальный тип организационной структуры по М. Веберу. Каковы её основные дисфункции (по Р. Мертону)?

3. Какова взаимосвязь между технологией организации и её структурой? Проиллюстрируйте на примере типологии технологий Джоан Вудворд или Чарльза Перроу.

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

### **Примерные темы докладов:**

#### 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.

#### *Вопросы для устного опроса*

1. Что понимается под социальной структурой организации в социологическом анализе? Назовите её ключевые элементы и охарактеризуйте их взаимосвязь.

2. Как соотносятся формальная и неформальная социальные структуры в организации? Проиллюстрируйте их возможные конфликты и взаимодополнения на конкретных примерах.

3. Опишите основные типы властных отношений в социальной структуре организации. Как власть связана с понятиями «авторитет» и «лидерство»?

### **Тема 5. Коммуникация и взаимодействие в организациях.**

#### **Примерные темы докладов:**

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 отдастся предпочтение по сравнению со всеми остальными?

*Вопросы для устного опроса*

1. В чём заключается особая роль коммуникации в организации? Назовите и охарактеризуйте основные функции организационных коммуникаций.

2. Опишите особенности формальных и неформальных коммуникативных сетей в организации. Что такое «организационный виноградник» (grapevine) и каковы его позитивные и негативные последствия?

3. Каковы основные барьеры эффективной коммуникации в организациях и как их можно преодолеть? Проиллюстрируйте примерами.

5.2. Типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся (вне контрольных точек): приведены в п.6.2.

5.3. Один или несколько тематических блоков дисциплины завершаются контрольной точкой (далее – КТ). Текущий контроль успеваемости по дисциплине предусматривает не менее 2 (двух) и не более 10 (десяти) КТ в течение периода освоения дисциплины.

Максимальное количество баллов за любой тип работ в рамках КТ составляет 100 (сто) баллов.

Распределение весовых коэффициентов по КТ в рамках текущего контроля успеваемости по дисциплине и формулы расчета:

Наименование контрольной точки	Максимальное количество баллов за работу в рамках КТ, которое может набрать студент	Коэффициент веса контрольной точки	Результат контрольной точки, участвующий в формировании итоговой балльной оценки по дисциплине (отражается в журнале БРС в СДО)
КТ - 1	100	0,24	24
КТ - 2	100	0,24	24
КТ- 3	100	0,12	12
Итого:	х	0,6	60

Формула расчета результата контрольной точки:

Результат контрольной точки = Количество баллов за работу в рамках КТ x Коэффициент веса контрольной точки.

5.4. Формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КТ типовые оценочные материалы:

*1 семестр*

**КТ-1**

**Тема 1.**

Устный опрос

Доклады

**Тема 2.**

Устный опрос

Доклады

**КТ-2**

**Тема 3**

Устный опрос

Доклады

**Тема 4.**

Устный опрос

Доклады

**КТ-3**

**Тема 5.**

Устный опрос

Доклады

Доклады

Для каждой формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КТ определены критерии оценивания результатов выполнения задания.

*1. Критерии оценивания докладов:*

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
Содержание и раскрытие выбранных понятий	41-70	<i>Детальное, последовательное описание всех понятий на примере выбранной системы</i>
	21-40	<i>Поверхностное описание без привязки к выбранной системе</i>
	0-20	<i>Понятия раскрыты минимально или</i>

		<i>не раскрыты вовсе</i>
<i>Количество выполненных заданий</i>	<i>30</i>	<i>Количество выполненных заданий от 85% до 100%</i>
	<i>15</i>	<i>Количество выполненных заданий от 55% до 84%</i>
	<i>0</i>	<i>Количество выполненных заданий менее 55%</i>
<b>Итого максимально:</b>	<b>100</b>	

## *2. Критерии оценивания устного опроса:*

<b>Критерии оценки</b>	<b>Диапазон баллов</b>	<b>Описание критерия</b>
<i>Содержание и раскрытие выбранных понятий</i>	<i>31-50</i>	<i>Детальное, последовательное описание всех понятий на примере выбранной системы</i>
	<i>16-30</i>	<i>Поверхностное описание без привязки к выбранной системе</i>
	<i>0-15</i>	<i>Понятия раскрыты минимально или не раскрыты вовсе</i>
<i>Достоверность и актуальность информации</i>	<i>16-20</i>	<i>Представленная информация подтверждена ссылками на источники</i>
	<i>0-15</i>	<i>Представленная информация частично подтверждена ссылками на источники или не подтверждена</i>
<i>Количество выполненных заданий</i>	<i>30</i>	<i>Количество выполненных заданий от 85% до 100%</i>
	<i>15</i>	<i>Количество выполненных заданий от 55% до 84%</i>
	<i>0</i>	<i>Количество выполненных заданий менее 55%</i>
<b>Итого максимально:</b>	<b>100</b>	

5.5. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий (*при необходимости*).

Дополнительные материалы и оборудование, необходимых для выполнения проверочных заданий не требуется

## **6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине**

6.1. Промежуточная аттестация в 6 семестре проводится в форме в форме экзамена.

**Экзамен** проводится в письменной форме. Обучающийся получает экзаменационный билет с вопросами. Перечень вопросов к экзамену прописан в п.6.2. На выполнение заданий дается 40-60 минут. По завершении подготовки необходимо представить ответы в письменном виде, подробно изложив ход выполнения задания, сделать выводы (при необходимости).

При реализации промежуточной аттестации в ЭО/ДОТ могут быть использованы следующие формы: устно в ДОТ - в форме обоснованных ответов на вопросы; письменно в СДО - в форме письменного ответов на вопросы; тестирование в СДО.

## 6.2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации.

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 проверочные задания для самоподготовки обучающегося к

промежуточной аттестации:

ТИП ЗАДАНИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ																				
<p>Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких вариантов предложенных</p>	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Выбрать один верный ответ.</p> <p>4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В).</p>	<p>1. Кто из перечисленных учёных считается основоположником теории бюрократии как рационального типа организационной структуры?</p> <p>а) Фредерик Тейлор б) Макс Вебер в) Элтон Мэйо г) Генри Форд</p> <p>2. Как называется спонтанно возникающая в организации сеть неформальных коммуникаций, передающая слухи и социальную информацию?</p> <p>а) Горизонтальный канал б) Официальный протокол в) «Виноградник» (grapevine) г) Межличностный мост</p>																				
<p>Задание закрытого типа на установление соответствия</p>	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов.</p> <p>2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д.</p> <p>3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов.</p> <p>4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4).</p>	<p>1. Установите соответствие между типом организации (по Амитаю Этциони) и её основной характеристикой.</p> <table border="0" data-bbox="727 1211 1485 1592"> <thead> <tr> <th data-bbox="727 1211 927 1245">Тип организации</th> <th data-bbox="927 1211 1485 1245">Характеристика</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="727 1267 927 1323">1. Принудительные</td> <td data-bbox="927 1267 1485 1323">А. Власть основана на харизме лидера.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="727 1346 927 1402">2. Утилитарные</td> <td data-bbox="927 1346 1485 1402">Б. Участие основано на материальном вознаграждении.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="727 1424 927 1480">3. Нормативные</td> <td data-bbox="927 1424 1485 1480">В. Контроль осуществляется через принуждение и санкции.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="727 1503 927 1592">4. Харизматические (по Веберу)</td> <td data-bbox="927 1503 1485 1592">Г. Участие мотивировано разделением общих ценностей и целей.</td> </tr> </tbody> </table> <p>2. Установите соответствие между элементом социальной структуры организации и его определением.</p> <table border="0" data-bbox="727 1715 1485 2056"> <thead> <tr> <th data-bbox="727 1715 1046 1749">Элемент структуры</th> <th data-bbox="1046 1715 1485 1749">Определение</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="727 1771 1046 1839">1. Статусно-ролевая структура</td> <td data-bbox="1046 1771 1485 1839">А. Распределение полномочий и ответственности по вертикали.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="727 1861 1046 1928">2. Властно-управленческая иерархия</td> <td data-bbox="1046 1861 1485 1928">Б. Совокупность позиций и моделей ожидаемого поведения.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="727 1951 1046 2018">3. Нормативно-ценностная структура</td> <td data-bbox="1046 1951 1485 2018">В. Реальная сеть межличностных симпатий и антипатий.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="727 2040 1046 2056">4. Социометрическая</td> <td data-bbox="1046 2040 1485 2056">Г. Формальные правила и</td> </tr> </tbody> </table>	Тип организации	Характеристика	1. Принудительные	А. Власть основана на харизме лидера.	2. Утилитарные	Б. Участие основано на материальном вознаграждении.	3. Нормативные	В. Контроль осуществляется через принуждение и санкции.	4. Харизматические (по Веберу)	Г. Участие мотивировано разделением общих ценностей и целей.	Элемент структуры	Определение	1. Статусно-ролевая структура	А. Распределение полномочий и ответственности по вертикали.	2. Властно-управленческая иерархия	Б. Совокупность позиций и моделей ожидаемого поведения.	3. Нормативно-ценностная структура	В. Реальная сеть межличностных симпатий и антипатий.	4. Социометрическая	Г. Формальные правила и
Тип организации	Характеристика																					
1. Принудительные	А. Власть основана на харизме лидера.																					
2. Утилитарные	Б. Участие основано на материальном вознаграждении.																					
3. Нормативные	В. Контроль осуществляется через принуждение и санкции.																					
4. Харизматические (по Веберу)	Г. Участие мотивировано разделением общих ценностей и целей.																					
Элемент структуры	Определение																					
1. Статусно-ролевая структура	А. Распределение полномочий и ответственности по вертикали.																					
2. Властно-управленческая иерархия	Б. Совокупность позиций и моделей ожидаемого поведения.																					
3. Нормативно-ценностная структура	В. Реальная сеть межличностных симпатий и антипатий.																					
4. Социометрическая	Г. Формальные правила и																					

		структура неформальные традиции, регулирующие поведение.
Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из нескольких вариантов предложенных	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Выбрать несколько правильных ответов.</p> <p>4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г).</p>	<p>1. Какие из перечисленных характеристик относятся к «механистической» (бюрократической) организационной структуре, согласно теории Джоан Вудворд? (Выберите 3 варианта)</p> <p>а) Широкая специализация задач  б) Жёсткая иерархия  в) Горизонтальные, неформальные коммуникации  г) Чёткие правила и процедуры  д) Высокая гибкость и адаптивность  е) Централизованное принятие решений</p> <p>2. Какие из следующих утверждений описывают позитивные функции неформальной коммуникации («виноградника») в организации? (Выберите 3 варианта)</p> <p>а) Способствует быстрому распространению официальных приказов  б) Снижает уровень неопределённости у сотрудников  в) Всегда является источником достоверной информации  г) Позволяет руководству получить нефилтрованную обратную связь  д) Укрепляет социальные связи и солидарность в коллективе  е) Исключительно способствует рождению конфликтов</p>
Задание закрытого типа на установление последовательности	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Построить верную последовательность из предложенных элементов.</p> <p>4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БВА или 135).</p>	<p>1. Установите правильную иерархию целей в организации (от наиболее абстрактной и долгосрочной к наиболее конкретной и краткосрочной).</p> <p>1. Операционные задачи  2. Стратегические цели  3. Tактические цели  Миссия</p> <p>2. Расположите основные школы управления и организационной мысли в хронологической последовательности их возникновения.</p> <p>1. Школа человеческих отношений  2. Классическая школа (научный менеджмент и теория бюрократии)  3. Системный и ситуационный подходы  Концепция организационной культуры</p>
Задание комбинированного типа с выбором одного	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.</p>	<p>1. К какому типу организаций, согласно классификации Амитая Этциони, с наибольшей вероятностью относится научно-исследовательский институт, где сотрудники движимы интересом к открытиям и признанием в академическом сообществе?</p>

правильного ответа из предложенных и обоснование м выбора	2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.	а) Принудительная б) Утилитарная в) Нормативная
	3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа. 5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).	2. В отделе, вопреки воле формального начальника, реальным влиянием пользуется старейший сотрудник, к чьему мнению все прислушиваются. Каким типом власти он обладает в первую очередь? а) Властью принуждения б) Властью эксперта в) Властью положения г) Референтной властью (властью примера)
Задание открытого типа с развернутым ответом	1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса.	1. Опишите ключевые особенности становления и развития социологии организаций (управления) в советский период (1960-1980-е годы). Какие основные проблемы и направления исследований были характерны для этого времени?
	2. Продумать логику и полноту ответа. 3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки. 4. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ	2. Проанализируйте, как современные цифровые технологии (мессенджеры, корпоративные соцсети, видеоконференции) трансформируют формальные и неформальные коммуникативные практики в организациях. Назовите позитивные и негативные последствия этой трансформации.

### 6.3. Критерии и шкала оценивания на основе БРС.

*Критерии и балльная шкала определяются преподавателем*

**На очной форме обучения:**

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ	РЕЗУЛЬТАТ В БАЛЛАХ
<i>Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где он продемонстрировал знания предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину, самостоятельно, и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса, решил предложенные практические задания без ошибок</i>	40
<i>Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где студент демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью,</i>	30-39

<i>логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе. Решил предложенные практические задания с небольшими неточностями.</i>	
<i>Дан ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой дисциплины, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы, знанием основных вопросов теории, слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа и решении практических заданий.</i>	20-29
<i>Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Выводы поверхностны. Решение практических заданий не выполнено, т.е. студент не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах преподавателя.</i>	0-19

### **На заочной форме обучения:**

При оценивании результатов промежуточной аттестации обучающихся заочной формы обучения балльно-рейтинговая система не применяется.

<b>Оценка промежуточной аттестации</b>	<b>Критерии оценивания и выставления оценки</b>
<b>5 (Отлично)</b>	Обучающийся показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной литературы, раскрывает и анализирует проблему с точки зрения различных авторов. Обучающийся показывает не только высокий уровень теоретических знаний, но и видит междисциплинарные связи. Профессионально, грамотно, последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументированно формулирует выводы. Знает в рамках требований к направлению и профилю подготовки нормативную и практическую базу. На вопросы отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу. Способен принимать быстрые и нестандартные решения.
<b>4 (Хорошо)</b>	Обучающийся показывает достаточный уровень компетентности, знания материалов занятий, учебной и методической литературы, нормативов и практики его применения. Уверенно и профессионально, грамотным языком, ясно, четко и понятно излагает состояние и суть

	<p>вопроса. Знает теоретическую и практическую базу, но при ответе допускает несущественные погрешности. Обучающийся показывает достаточный уровень профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами оценки принятия решений, имеет представление: о междисциплинарных связях, увязывает знания, полученные при изучении различных дисциплин, умеет анализировать практические ситуации, но допускает некоторые погрешности. Ответ построен логично, материал излагается хорошим языком, привлекается информативный и иллюстрированный материал, но при ответе допускает незначительные ошибки, неточности по названным критериям, которые не искажают сути ответа.</p>
<b>3 (Удовлетворительно)</b>	<p>Обучающийся показывает слабое знание материалов занятий, отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. На поставленные вопросы отвечает неуверенно, допускает погрешности. Обучающийся владеет практическими навыками, привлекает иллюстративный материал, но чувствует себя неуверенно при анализе междисциплинарных связей. В ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские. На поставленные вопросы затрудняется с ответами, показывает недостаточно глубокие знания.</p>
<b>2 (Неудовлетворительно)</b>	<p>Обучающийся показывает слабые знания материалов занятий, учебной литературы, теории и практики применения изучаемого вопроса, низкий уровень компетентности, неуверенное изложение вопроса. Обучающийся показывает слабый уровень профессиональных знаний, затрудняется при анализе практических ситуаций. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом.</p>

6.4. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий (*при необходимости*).

Дополнительные материалы и оборудование, необходимых для выполнения проверочных заданий не требуется.

## 7. Методические материалы по освоению дисциплины

Для изучения основных вопросов образовательной программы необходимо конспектировать материалы лекций, работать с рекомендованной преподавателем литературой, а также ресурсами информационно-телекоммуникационной сети «Интернет». Для приобретения навыков активного использования знаний полезно обсуждать плановые и возникающие вопросы, а также решаемые задачи на

практических занятиях. Чтобы легче и прочнее усвоить материал следует постоянно использовать конкретные примеры, сравнения из уже полученных областей наук.

Для закрепления изученного материала даны вопросы по каждой теме дисциплины, на которые следует самостоятельно найти ответы.

Важной составной частью учебного процесса в вузе являются практические занятия. Практические занятия проводятся главным образом по дисциплинам, требующим закрепления навыков решения задач, и помогают студентам глубже усвоить учебный материал, приобрести умения применять принципы системного подхода к решению разнообразных задач, определять и оценивать ресурсы и существующие ограничения разного рода проектов.

При подготовке к практическим занятиям необходимо проанализировать конспект лекции, ознакомиться с рекомендованной литературой по соответствующей теме, осуществить подготовку по рекомендованным в рабочей программе вопросам для обсуждения темы, выполнить домашнее задание (при необходимости).

Необходимо помнить, что на лекции обычно рассматривается не весь материал, а только его часть. Остальная его часть восполняется в процессе самостоятельной работы. В связи с этим работа с рекомендованной литературой обязательна. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов. В процессе этой работы студент должен стремиться понять и запомнить основные положения рассматриваемого материала, примеры, поясняющие его, а также разобраться в иллюстративном материале. В процессе подготовки к занятиям рекомендуется взаимное обсуждение материала, во время которого закрепляются знания, а также приобретается практика в изложении и разъяснении полученных знаний, развивается речь. При необходимости следует обращаться за консультацией к преподавателю (в том числе по электронной почте). Планируя консультацию, необходимо хорошо продумать вопросы, которые требуют разъяснения. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам. Записи имеют первостепенное значение для самостоятельной работы студентов. Они помогают понять построение изучаемого материала, выделить основные положения, проследить их логику. Кроме того, ведение записей способствует превращению чтения в активный процесс, мобилизует, наряду со зрительной, и моторную память. Следует помнить: у студента,

систематически ведущего записи, создается свой индивидуальный фонд методических материалов для быстрого повторения изученных вопросов, для мобилизации накопленных знаний. Особенно важны и полезны записи тогда, когда в них находят отражение мысли, возникшие при самостоятельной работе.

После изучения базовых тем курса проводится текущий контроль знаний студентов в виде опроса или письменного тестирования. Типовые тесты и задания по темам дисциплины приведены в специальном разделе данной рабочей программы.

Подготовка к текущему и промежуточному контролю предполагает изучение представленных вопросов к зачету, работу над тестами, представленными в данной рабочей программе, выполнение семестровой по всем темам курса.

Работа в малых группах – это одна из самых популярных форм проведения занятий, так как она дает всем обучающимся (в том числе и стеснительным) возможность участвовать в работе, практиковать навыки сотрудничества, межличностного общения (в частности, умение активно слушать, вырабатывать общее мнение, разрешать возникающие разногласия). Цель данной формы проведения занятий: продемонстрировать сходство или различия определенных явлений, выработать стратегию или разработать план, выяснить отношение различных групп участников к одному и тому же вопросу. В ходе этой работы дополнительно решаются следующие задачи: развитие навыков общения и взаимодействия в группе, формирование ценностно-ориентационного единства группы, поощрение к гибкой смене социальных ролей в зависимости от ситуации.

Группа студентов делится на несколько малых групп. Количество групп определяется числом творческих заданий, которые будут обсуждаться в процессе занятия. Малые группы формируются либо по желанию студентов, либо по родственной тематике для обсуждения. Каждая малая группа обсуждает творческое задание в течение отведенного времени. Основной этап – проведение обсуждения творческого задания. Заслушиваются суждения, предлагаемые каждой малой группой по творческому заданию. Преподаватель дает оценочное суждение и работе малых групп, по решению творческих заданий, и эффективности предложенных путей решения.

В качестве самостоятельной работы студентами выполняется семестровая работа по применению системного подхода и методов системного анализа к выбранной системе по всем темам. Рекомендуется выбрать организационно-техническую систему. Перед выполнением задания по теме 1 выбранную систему необходимо согласовать с

преподавателем. При выполнении заданий по темам могут использоваться представленные студентом материалы по предыдущим темам. Выполненная семестровая работа представляется студентом на открытой защите на промежуточной аттестации.

## **8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет**

### 8.1. Основная литература

1. Социология организаций: учебное пособие // Под ред. З.Х. Саралиевой, Д.Г. Бариновой. - Изд-во: Издательство «КноРус»-2023.-292с.

2. Кравченко, А.И. Социология: учебник и практикум для вузов [Электронный ресурс] /А.И.Кравченко- 4-е издание, переработанное и дополненное.- Москва:Юрайт, 2021- 389с. – Режим доступа: <https://urait.ru/book/sociologiya-468509>

3. Е.Р. Ярская-Смирнова, П.В. Романов (Социология организаций в цифровую эпоху: новые вызовы и трансформации: учебное пособие. - Изд-во: Издательский дом Высшей школы экономики. - 2024.-268 с.

4. М.В. Карпинский, Т.Ю. Богомолова. Теория и практика организационного анализа: учебник для магистратуры. –Изд-во: «Юрайт». – 2025. -381с.

### 8.2. 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.

### 8.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

Не используется

### 8.4 Интернет-ресурсы

1. Центральная библиотека образовательных ресурсов. Режим доступа: <http://www.edulib.ru/>
2. Сводный каталог электронных библиотек. Режим доступа: <http://www.lib.msu.ru/journal/Unilib/main.htm>
3. Базы данных ИНИОН. Режим доступа: <http://www.inion.ru/product/db.htm>
4. Библиотека образовательного портала «Экономика, социология, менеджмент». Режим доступа: <http://ecsocman.edu.ru/>
5. Библиотека федерального портала «Российское образование». Режим доступа: <http://www.edu.ru/>
6. Библиотека учебной и научной литературы русского гуманитарного интернетуниверситета. Режим доступа: <http://www.i-u.ru/biblio/default.aspx>

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

СЗИУ располагает доступом через сайт научной библиотеки <http://nwapa.spb.ru/> к следующим подписным электронным ресурсам:

#### *Русскоязычные ресурсы*

- Электронные учебники электронно-библиотечной системы (ЭБС) «Айбукс»
- Электронные учебники электронно-библиотечной системы (ЭБС) «Юрайт»

- Электронные учебники электронно-библиотечной системы (ЭБС) «Лань»
- Научно-практические статьи по финансам и менеджменту Издательского дома «Библиотека Гребенникова»
- Статьи из периодических изданий по общественным и гуманитарным наукам «Ист-Вью»
- Энциклопедии, словари, справочники «Рубрикон»
- Полные тексты диссертаций и авторефератов *Электронная Библиотека Диссертаций* РГБ
- Информационно-правовые базы *Консультант плюс, Гарант. Англоязычные ресурсы*
- *EBSCO Publishing* – доступ к мультидисциплинарным полнотекстовым базам 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.

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

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

№ п/п	Наименование
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