

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина»  
Факультет истории, мировой политики и социологии  
Кафедра теоретической и прикладной социологии

УТВЕРЖДАЮ:  
Декан факультета



В. В. Романов  
«05» июля 2021 г.

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

по дисциплине Б1.В.12 Социология организаций

Направление подготовки/специальность: 39.03.01 - Социология

Профиль/направленность/специализация: Социология культуры

Уровень высшего образования: бакалавриат

Квалификация: Бакалавр

год набора: 2021

**Автор программы:**

Кандидат философских наук, Ряховская Татьяна Викторовна

Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 39.03.01 - Социология (уровень бакалавриата) (приказ Министерства образования и науки РФ от «05» февраля 2018 г. № 75).

Рабочая программа принята на заседании Кафедры теоретической и прикладной социологии «25» июня 2021 г. Протокол № 21

Рассмотрена и одобрена на заседании Ученого совета Факультета истории, мировой политики и социологии, Протокол от «05» июля 2021 г. № 9.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Цели и задачи дисциплины.....	4
2. Место дисциплины в структуре ОП бакалавра.....	4
3. Объем и содержание дисциплины.....	4
4. Контроль знаний обучающихся и типовые оценочные средства.....	13
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля).....	23
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.....	24
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы.....	25

## 1. Цели и задачи дисциплины

1.1 Цель дисциплины – формирование компетенций:

ПК-3 Способен находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях и нести за них ответственность

1.2 Типы задач профессиональной деятельности, к которым готовятся обучающиеся в рамках освоения дисциплины:

- научно-исследовательский

1.3 Дисциплина ориентирована на подготовку обучающихся к профессиональной деятельности в сфере: 01 Образование и наука (в сфере общего, профессионального и дополнительного профессионального образования; в сфере научных исследований)

1.4 В результате освоения дисциплины у обучающихся должны быть сформированы:

Обобщенные трудовые функции / трудовые функции / трудовые или профессиональные действия (при наличии профстандарта)	Код и наименование компетенции ФГОС ВО, необходимой для формирования трудового или профессионального действия	Индикаторы достижения компетенций
	ПК-3 Способен находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях и нести за них ответственность	Участвует в разработке организационно-управленческих моделей нестандартных ситуаций в сфере социологии организаций и предпринимательства, включая особенности цифрового развития организационных структур

1.5 Согласование междисциплинарных связей дисциплин, обеспечивающих освоение компетенций:

ПК-3 Способен находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях и нести за них ответственность

№ п/п	Наименование дисциплин, определяющих междисциплинарные связи	Форма обучения					
		Очная (семестр)			Заочная (семестр)		
		5	6	8	5	6	8
1	Научно-исследовательская работа		+	+		+	+
2	Социология личности	+	+		+	+	

## 2. Место дисциплины в структуре ОП бакалавриата:

Дисциплина «Социология организаций» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, учебного плана ОП по направлению подготовки 39.03.01 - Социология.

Дисциплина «Социология организаций» изучается в 6, 7 семестрах.

## 3. Объем и содержание дисциплины

3.1. Объем дисциплины: 13 з.е.

Очная: 13 з.е.

Заочная: 13 з.е.

Вид учебной работы	Очная (всего часов)	Заочная (всего часов)
<b>Общая трудоёмкость дисциплины</b>	<b>468</b>	<b>468</b>
Контактная работа	256	66
Лекции (Лекции)	136	38
Практические (Практ. раб.)	120	28
Самостоятельная работа (СР)	176	389
Экзамен	36	9
Зачет	-	4

### 3.2.Содержание курса:

№ темы	Название раздела/темы	Вид учебной работы, час.						Формы текущего контроля
		Лекции		Практ. раб.		СР		
		О	З	О	З	О	З	
6 семестр								
1	Предмет социологии организаций	12	2	10	2	14	32	Собеседование; Реферат
2	Основные этапы развития социологии организаций	12	2	12	2	14	32	Собеседование; Подготовка и защита презентации
3	Цели организации	10	1	10	1	14	32	Собеседование; Подготовка и защита презентации
4	Структура организации	10	1	12	1	14	32	Подготовка и защита презентации; Тестирование
5	Управление в организации	12	2	12	2	12	32	Подготовка и защита презентации; Собеседование; Эссе
7 семестр								
6	Персонал организации	16	6	12	4	22	46	Подготовка и защита презентации
7	Коммуникации в организации	16	6	12	4	22	46	Подготовка и защита презентации; Собеседование
8	Организационные конфликты	16	6	14	4	22	46	Дискуссия по проблеме разрешения организационных конфликтов ; Собеседование

9	Организационная культура	16	6	14	4	22	45	Подготовка и защита презентации; Собеседование
10	Развитие организаций	16	6	12	4	20	46	Подготовка и защита презентации; Собеседование

### Тема 1. Предмет социологии организаций (ПК-3)

#### Лекция.

Организация как объект научного исследования. Система наук об организации (теория организации, психология организаций, социальная психология, антропология, экономика организаций, юриспруденция, информатика, социология организаций). Цель и задачи социологии организации. Ее объект, предмет и методы. Социология организаций как специальная социологическая теория. Взаимосвязь социологии организаций с другими социологическими дисциплинами (социологией управления, экономической социологией, социологией труда и др.). Проблемное поле социологии организаций.

Понятие организации. Организация как деятельность. Эффект синергии. Организация как атрибут какого-либо объекта. Организация как искусственно созданная социальная группа. Основные подходы к определению понятия «социальная организация» в современной научной литературе. Специфические черты социальной организации.

Классификация социальных организаций. Основные критерии классификации организаций (масштаб деятельности, сфера деятельности, состав участников, количество членов, степень сложности, характер происхождения, степень открытости и др.). Право-вые формы организации коммерческих предприятий. Акционерные общества. Корпоративные организации в современном мире. Производственные кооперативы. Типы фирм по функциональному назначению.

#### Практическое занятие.

1. Организация как объект научного исследования.
2. Понятие организации.
3. Классификация социальных организаций.

#### Задания для самостоятельной работы.

- рассмотреть организации как объект научного исследования;
- дать определение понятию организации;
- классифицировать социальные организации.

### Тема 2. Основные этапы развития социологии организаций (ПК-3)

#### Лекция.

Предпосылки возникновения социологии организаций. Классическая теория организации. Школа научного управления (Ф. Тейлор, Ф. и Л. Гилбреты, Г. Гантт и др.) и ее основные положения. Разделение планирования работ и их выполнения. Исследования в действии и во времени. Система начисления заработной платы. Отбор и обучение работников.

Теория организации (А. Файоль, Дж. Лизней, А. Рейли, Л. Урвик и др.). Принципы организации, по Файолю. Функции управления, по Файолю. Бюрократическая теория организации М. Вебера. Бюрократия как проявление рационализации общественной жизни. Основные характеристики бюрократии как идеального типа, по Веберу. Достоинства и недостатки классической теории организации.

Школа человеческих отношений (Э. Мэйо, Ф. Ротлисбергер, Д. МакГрегор, Р. Лайкерт, Ф. Херцберг и др.) и ее базовые положения. Хоторнский эксперимент как эмпирическая основа школы человеческих отношений. Роль неформальной организации. Индустриальное общество и индивидуальность. Д. МакГрегор об основных направлениях в теории организации (теории «Х» и «Y»). Исследования Р. Лайкерта по выявлению характеристик эффективной организации (организация «Системы-4»). Достоинства и недостатки школы человеческих отношений.

Школа социальных систем (Ч. Барнард, А. Гоулднер, Ф. Селзник, А. Этциони, Г. Саймон, Р. Дабин и др.) и ее основные принципы. Дж. Миллер об основных элементах системной модели организации. Применение моделей открытой и закрытой систем к изучению организаций. Модель кооперативных систем Ч. Барнарда. Результативность и эффективность организации. Концепция административного человека Г. Саймона.

Ситуационный подход к исследованию организаций (Г. Шерман, П. Лоуренс, Дж. Лорш, Дж. Томпсон, П. Лоранж, М. Мортон и др.). Критика системного подхода Ф. Кастом и Д. Розенцвейгом. Ситуационная модель организации Г. Шермана. Управленческая ситуация. Строение и динамика внешней среды организации. Организация как комплексная многоуровневая система. Буферный механизм организации.

Инвайроментализм и организационная экология. Понятие экологической ниши организации. Современные направления теоретических разработок: реинжиниринг, концепция организационных рынков, теория альянсов, «экологическое руководство». Нормативный и ситуационный подходы: смещение акцентов.

Основные этапы развития отечественной организационной мысли. Концепция НОТ. «Тектология» А. Богданова. Становление социологии организаций как самостоятельной дисциплины (Д. Гвишиани, Н. Лапин, О. Шкаратан и др.).

### **Практическое занятие.**

1. Предпосылки возникновения социологии организаций.
2. Классическая теория организации.
3. Школа научного управления (Ф. Тейлор, Ф. и Л. Гилбреты, Г. Гантт и др.) и ее основные положения.
4. Теория организации (А. Файоль, Дж. Лизней, А. Рейли, Л. Урвик и др.).
5. Школа человеческих отношений (Э. Мэйо, Ф. Ротлисбергер, Д. МакГрегор, Р. Лайкерт, Ф. Херцберг и др.) и ее базовые положения.
6. Школа социальных систем (Ч. Барнард, А. Гоулднер, Ф. Селзник, А. Этциони, Г. Саймон, Р. Дабин и др.) и ее основные принципы.
7. Ситуационный подход к исследованию организаций (Г. Шерман, П. Лоуренс, Дж. Лорш, Дж. Томпсон, П. Лоранж, М. Мортон и др.).
8. Инвайроментализм и организационная экология.
9. Основные этапы развития отечественной организационной мысли.

### **Задания для самостоятельной работы.**

- выявить предпосылки возникновения социологии организаций;
- рассмотреть классическую теорию организации;
- проанализировать школу научного управления (Ф. Тейлор, Ф. и Л. Гилбреты, Г. Гантт и др.) и ее основные положения;
- раскрыть базовые положения теории организации (А. Файоль, Дж. Лизней, А. Рейли, Л. Урвик и др.);
- рассмотреть школу человеческих отношений (Э. Мэйо, Ф. Ротлисбергер, Д. МакГрегор, Р. Лайкерт, Ф. Херцберг и др.) и ее базовые положения;
- охарактеризовать школу социальных систем (Ч. Барнард, А. Гоулднер, Ф. Селзник, А. Этциони, Г. Саймон, Р. Дабин и др.) и ее основные принципы;
- проанализировать ситуационный подход к исследованию организаций (Г. Шерман, П. Лоуренс, Дж. Лорш, Дж. Томпсон, П. Лоранж, М. Мортон и др.);
- определить основные этапы развития отечественной организационной мысли.

### Тема 3. Цели организации (ПК-3)

#### Лекция.

Понятие цели организации. Цель как единство мотивов, средств и результатов. Проблема соотношения цели и результатов деятельности организации. Факторы выбора цели организации. Функции целей организации (когнитивные, распределительные, идентификация, мотивация, преобразование, катектические, символические, идеологические).

Виды целей в организации. Классификация целей организации А.И. Пригожина (цели-задания, цели-ориентации, цели системы). Классификация целей организации по направленности (цели функционирования, цели усовершенствования, цели развития). Классификация целей по критериям (продуктивность, прибыльность, обновление, социальная ответственность и др.). Классификация целей по времени достижения.

Построение дерева целей. Роль руководителя организации в построении дерева целей. Основные принципы и этапы построения дерева целей.

#### Практическое занятие.

1. Понятие цели организации.
2. Виды целей в организации.
3. Построение дерева целей.

#### Задания для самостоятельной работы.

- определить понятие цели организации;
- выявить виды целей в организации;
- освоить навыки построения дерева целей.

### Тема 4. Структура организации (ПК-3)

#### Лекция.

Нормативная и фактическая структуры организации. Ценности, нормы и ролевые ожидания как основные компоненты нормативной структуры организации. Дж. Хоманс о фактической структуре организации. Факторы, обуславливающие структуру организации. Процессы адаптации и контрадаптации и их основные задачи. Дифференциация в организации (горизонтальная, вертикальная и пространственная). Интеграция в организации. Централизация и децентрализация в организации.

Формальная организационная структура. Виды формальных организационных структур (линейная, функциональная, линейно-функциональная, дивизиональная, проектная, матричная), их достоинства и недостатки. Неформальная организационная структура и ее роль в преодолении ограниченности и несовершенства формальных структур. Последствия функционирования неформальной структуры в организации.

Механические и органические структуры, их преимущества и недостатки.

#### Практическое занятие.

1. Разработать анкету и провести исследование на тему: «Современная российская организация»
2. Составить аннотацию на статью из журнала «Социологические исследования» по структуре организации.
3. Составить кроссворд на тему «Современные и традиционные организационные структуры».
4. Выбрать организацию и проанализировать ее структуру.

#### Задания для самостоятельной работы.

- рассмотреть нормативную и фактическую структуры организации;
- выявить факторы, обуславливающие структуру организации;
- охарактеризовать формальную организационную структуру.
- выделить виды формальных организационных структур;
- рассмотреть неформальную организационную структуру;
- освоить навыки анализа структуры организации.

### Тема 5. Управление в организации (ПК-3)



### **Лекция.**

Связь науки об управлении с другими отраслями знания. Понятие управления в организации. Задачи управления. Управление технологическими объектами и управление людьми. Тенденции развития управления в конце XX – начале XXI веков.

Принципы управления: основные подходы. Принцип цели. Принцип оптимизации управления. Принцип делегирования полномочий. Принцип соответствия. Принцип новых задач. Принцип повышения квалификации. Основные функции управления (организация, планирование, мотивация, контроль, маркетинг).

Понятие бюрократического управления в организации. Бюрократия как социальная группа и тип управления. Характеристики бюрократии, по М. Веберу. Виды бюрократии (аппаратная (классическая), профессиональная, адхократия). Негативные стороны бюрократии. Р. Мертон об «обучении неспособности». Бюрократия и бюрократизм.

### **Практическое занятие.**

1. Связь науки об управлении с другими отраслями знания.
2. Понятие управления в организации.
3. Принципы управления: основные подходы.
4. Понятие бюрократического управления в организации.
5. Характеристики бюрократии.
6. Виды бюрократии.
7. Негативные стороны бюрократии.

### **Задания для самостоятельной работы.**

- определить связь науки об управлении с другими отраслями знания;
- раскрыть понятие управления в организации;
- определить принципы управления;
- рассмотреть понятие бюрократического управления в организации;
- выделить характеристики бюрократии;
- проанализировать виды бюрократии;
- обнаружить негативные стороны бюрократии.

## **Тема 6. Персонал организации (ПК-3)**

### **Лекция.**

Понятие «персонал организации». Персонал организации как специфический ресурс. Характеристики персонала организации. Управление персоналом. Теоретические подходы к управлению персоналом. Рационалистический подход и его основные принципы. Гуманистический подход и его базовые положения. Сравнительная характеристика теоретических подходов к управлению персоналом.

Практические подходы к управлению персоналом. Бюрократический подход, его достоинства и недостатки. Рыночный подход, его применение в современном обществе. Групповой (бригадный) подход. Сравнение практических моделей управления персоналом.

Основные этапы работы с персоналом в организации. Исходная информация о персонале. Профессиональная пропаганда, реклама и профессиональная ориентация как способы привлечения новых работников в организацию. Параметры, по которым осуществляется подбор персонала. Расстановка кадров. Психологическая и профессиональная диагностика работников. Адаптация работников. Комплексная оценка деятельности членов организации. Выдвижение в резерв. Коррекция трудового поведения работников.

### **Практическое занятие.**

1. Понятие «персонал организации».
2. Характеристики персонала организации.
3. Теоретические подходы к управлению персоналом.
4. Практические подходы к управлению персоналом.
5. Основные этапы работы с персоналом в организации.

### **Задания для самостоятельной работы.**

- дать определение понятию «персонал организации»;
- выделить характеристики персонала организации;
- рассмотреть теоретические подходы к управлению персоналом;
- проанализировать практические подходы к управлению персоналом;
- определить основные этапы работы с персоналом в организации.

## **Тема 7. Коммуникации в организации (ПК-3)**

### **Лекция.**

Основные подходы к проблеме коммуникаций в социологии организаций. Понятие коммуникации в организации. Формирование коммуникационных сетей в организации как важнейшая задача управления. Роль коммуникации в организациях. Школа научного управления о коммуникациях в организации. Вертикальные коммуникации. «Урок» Ф. Тейлора. Школа человеческих отношений о коммуникациях. Неформальные, горизонтальные коммуникации. Системный подход к коммуникациям в организациях. Сравнительный анализ различных научных концепций коммуникации в организациях.

Основные модели процесса коммуникации в организациях. Простая коммуникационная модель с обратной связью. Модель коммуникации Г. Лассуэлла. Модель коммуникации К. Шеннона и У. Уивера. Схема коммуникационного процесса В. Трама. Основные компоненты коммуникационного процесса (отправитель, сообщение, канал передачи информации, получатель, результат коммуникационного воздействия, обратная связь, шум). Достоинства и недостатки простой коммуникационной модели с обратной связью.

Модель сетевого анализа коммуникаций в организациях. Понятие сети. Виды коммуникационных сетей. Радиальные сети. Взаимосвязанные сети. Их преимущества и недостатки. Основные конфигурации коммуникационных сетей («круг», «штурвал», «цепь», «игрек», «тент», «палатка», «дом», «паутина»). Коммуникационные роли в организации (сторож, связной, лидер мнения, космополит). Возможности применения модели сетевого анализа для исследования коммуникаций в организациях. Трансакционная модель коммуникаций. Концепция Э. Берна как основа трансакционной модели коммуникаций. Основные состояния «Я» согласно трансакционной модели коммуникации («родитель», «взрослый», «ребенок»). Параллельные и пересекающиеся трансакции. Особенности применения трансакционной модели для анализа коммуникаций в организации.

Основные трудности, возникающие при осуществлении коммуникации в организациях. Проблемы структурных коммуникаций. Искажение сообщений и его виды (непреднамеренные искажения, сознательные искажения, фильтрация информации в сообщении). Информационные перегрузки. Недостатки в структуре организации как возможная причина возникновения проблем при осуществлении коммуникаций в организациях. Неудачная конфигурация структуры. Отсутствие устойчивых горизонтальных связей. Высокая степень пространственной дифференциации. Основные меры и приемы по оптимизации структуры организации для налаживания более эффективных коммуникационных взаимодействий внутри организации.

Проблемы коммуникации в межличностном общении. Различия в восприятии сообщения. Семантические барьеры. Невербальные межличностные преграды. Неудовлетворительная обратная связь. Меры, направленные на решение проблем коммуникации в межличностном общении.

### **Практическое занятие.**

1. Основные подходы к проблеме коммуникаций в социологии организаций.
2. Роль коммуникации в организациях.
3. Школа научного управления о коммуникациях в организации.
4. Школа человеческих отношений о коммуникациях.
5. Системный подход к коммуникациям в организациях.
6. Простая коммуникационная модель с обратной связью.
7. Основные компоненты коммуникационного процесса.
8. Модель сетевого анализа коммуникаций в организациях.

9. Основные конфигурации коммуникационных сетей.
10. Коммуникационные роли в организации.
11. Трансакционная модель коммуникаций.
12. Основные трудности, возникающие при осуществлении коммуникации в организациях.
13. Проблемы коммуникации в межличностном общении.

#### **Задания для самостоятельной работы.**

- выявить основные подходы к проблеме коммуникаций в социологии организаций;
- определить роль коммуникации в организациях;
- рассмотреть основные трактовки коммуникационных процессов в организации;
- установить основные компоненты коммуникационного процесса;
- проанализировать основные конфигурации коммуникационных сетей;
- рассмотреть коммуникационные роли в организации.

### **Тема 8. Организационные конфликты (ПК-3)**

#### **Лекция.**

Понятие организационного конфликта. Конфликт как одна из наиболее распространенных форм социального взаимодействия. Специфика организационного конфликта. Блокада потребностей как общая черта всех организационных конфликтов. Различные типы реакции на блокаду потребностей. Отступление (сдерживание и подавление). Агрессия и ее роль в начале открытого конфликта в организации. Кумулятивная природа конфликтных взаимодействий.

Виды организационных конфликтов. Горизонтальные и вертикальные конфликты. Классификация организационных конфликтов по субъектам. Личностный (психологический) конфликт, его сущность и разновидности. Ролевые конфликты и их причины. Мотивационные конфликты. Межличностный (социально-психологический конфликт). Межгрупповой (социальный) конфликт. Открытые конфликты. Скрытые конфликты и их виды. Основные способы психологического воздействия на соперника в конфликте.

Причины возникновения конфликтов в организации. Понятия объекта и предмета конфликта. Различие или пересечение интересов членов организации как возможная причина конфликта. Различие в ценностных организациях. Различные формы экономического и социального неравенства. Неудовлетворенность отношениями между отдельными структурными единицами организации. Условия возникновения конфликта в организации (технические, политические, социальные, психологические).

Динамика конфликта в организации. Основные стадии развития конфликта в организации. Предконфликтная стадия и ее характеристика. Этапы развития предконфликтной стадии (идентификация причин конфликта, оценка ресурсов соперника, поиск союзников, скрытые конфликтные взаимодействия). Стадия непосредственно конфликта и ее основные признаки (установка на борьбу, наличие инцидента). Основные виды ресурсов, используемые соперниками в ходе конфликта. Постконфликтный период. Разрешение конфликта. Сетка Томаса-Килменна и основные стили поведения, влияющие на исход конфликта и его последствия (конкуренция, уклонение, сотрудничество, приспособление, компромисс).

Управление конфликтами в организации. Организационные способы управления конфликтами: образование подгрупп внутри конфликтующих сторон, введение независимых контролирующих элементов, замена лидеров отдельных подразделений, ротация персонала, изменение содержания труда. Социо-культурные способы управления конфликтами: изменение содержания властных отношений, изменение отношений зависимости, изменение структуры неформальной социальной группы, изменение системы ценностей, введение и принятие новых норм, изменение отношения к деятельности, концентрация интересов на нейтральном объекте, изменение системы коммуникаций. Социально-психологические способы управления конфликтами: изменение установок по отношению к членам группы, изменение мотивации работников, введение неформальных лидеров, создание благоприятной атмосферы.

#### **Практическое занятие.**

1. Понятие организационного конфликта.

2. Виды организационных конфликтов.
3. Причины возникновения конфликтов в организации.
4. Динамика конфликта в организации.
5. Разрешение конфликта.
6. Управление конфликтами в организации.

#### **Задания для самостоятельной работы.**

- раскрыть содержания понятия организационного конфликта;
- выделить виды организационных конфликтов;
- установить причины возникновения конфликтов в организации;
- показать динамику конфликта в организации;
- проанализировать основные методы управления конфликтами в организации.

### **Тема 9. Организационная культура (ПК-3)**

#### **Лекция.**

Понятие организационной культуры. Предпосылки возникновения данной категории в конце 1970-х годов. Организационная культура как субкультура. Организационные ценности и организационные нормы. Основные теоретические подходы к исследованию организационной культуры. Прагматический (рационалистический) подход к организационной культуре. Его преимущества и недостатки. Феноменологический подход: рассмотрение организационной культуры как системы ценностей. Ограничения практического применения феноменологического подхода к организационной культуре.

Структурные элементы организационной культуры. Национальная культура (язык, обычаи, мировоззрение), культура бизнеса (миссия, стратегия, особенности руководства и маркетинга) и бытовая культура (досуг, организация рабочего места, приема пищи) как базовые компоненты организационной культуры. Уровни организационной культуры, по Э. Шайну (поверхностный (символический), подповерхностный (ценностный), глубинный (уровень базовых предположений)). Источники организационной культуры (история предприятия, особенности его функционирования, кадровый потенциал организации). Субкультуры и контркультуры в рамках организационной культуры.

Практические аспекты организационной культуры. Степень самостоятельности работника. Принципы и методы общения в организации. Внешний вид работника. Организация питания. Степень пунктуальности и вежливости персонала. Взаимоотношения в коллективе. Процесс развития работников. Слухи и истории из жизни компании. Мотивация работников.

Управление организационной культурой. Проблема управляемости организационной культуры. Дискуссия между сторонниками феноменологического и прагматического подходов. Способы воздействия на организационную культуру. Прямое воздействие (пропаганда своих идей, увольнение несогласных, личный пример) и косвенное воздействие (скрытое поощрение желательного поведения, изменение материальных и символических аспектов организационной культуры). Инерционность организационной культуры.

Типологии организационной культуры. Критерии классификации организационной культуры. Национально ориентированные типологии организационной культуры (американский и японский менеджмент). Типология организационной культуры Г. Хофстеде. Управленческие типологии организационной культуры. Типология организационной культуры С. Ханди.

#### **Практическое занятие.**

1. Понятие организационной культуры.
2. Структурные элементы организационной культуры.
3. Уровни организационной культуры.
4. Источники организационной культуры.
5. Практические аспекты организационной культуры.
6. Управление организационной культурой.
7. Типологии организационной культуры.

**Задания для самостоятельной работы.**

- раскрыть понятие организационной культуры;
- установить структурные элементы организационной культуры;
- рассмотреть уровни организационной культуры;
- определить источники организационной культуры;
- выявить практические аспекты организационной культуры;
- рассмотреть способы управления организационной культурой;
- классифицировать организационную культуру.

**Тема 10. Развитие организаций (ПК-3)****Лекция.**

Жизненный цикл организации: характеристика этапов. Взаимосвязь жизненных циклов продукции (услуг) и организации. Кризисы основных фаз этапа становления организации. Причины ухудшения деятельности организации на этапе устойчивого развития. Деятельность организации в период стагнации. Базовые законы функционирования организации. Закон синергии. Закон информированности-упорядоченности. Закон самосохранения. Закон развития организации.

Организационное развитие как направление социологии организаций. Организационное изменение и развитие. Естественные и рациональные модели развития. Синтетический подход: селекционная модель развития. Критерии развития. Инновация как форма управляемого развития. Социологический анализ инноваций. Инновации и нормы. Инновационные риски. Субъекты и объекты инноваций: инновационные «прививки» и реакции. Инновационная патология. Процесс реализации инновации.

**Практическое занятие.**

1. Жизненный цикл организации: характеристика этапов.
2. Базовые законы функционирования организации.
3. Организационное развитие как направление социологии организаций.

**Задания для самостоятельной работы.**

- охарактеризовать основные этапы жизненного цикла организации;
- установить базовые законы функционирования организации;
- рассмотреть организационное развитие как направление социологии организаций.

**4. Контроль знаний обучающихся и типовые оценочные средства****4.1. Распределение баллов:**

6 семестр

- посещаемость – 3 балла
- текущий контроль – 82 балла
- контрольные срезы – 2 среза: 5 баллов, 10 баллов
- премиальные баллы – 20 баллов

**Распределение баллов по заданиям:**

№ те мы	Название темы / вид учебной работы	Формы текущего контроля / срезы	Мах. кол-во баллов	Методика проведения занятия и оценки

1.	Предмет социологии организаций	Собеседование	5	<p>5 баллов – студент в полном объеме показывает прочные знания основных процессов, предусмотренные темой занятия.</p> <p>4 балла – студент в полном объеме показывает знания основных процессов, предусмотренные темой занятия, но допускает незначительные погрешности</p> <p>3 балла – студент не в полном объеме демонстрирует знания основных процессов, предусмотренные темой занятия, допускает погрешности</p> <p>2 балла – студент не в полном объеме показывает знания основных процессов, предусмотренные темой занятия, допускает ошибки</p> <p>1 балл выставляется, если обнаруживается незнание процессов изучаемой предметной области, за ответ, отличающийся неглубоким раскрытием темы</p>
		Реферат	10	<ul style="list-style-type: none"> <li>- соответствие требованиям, предъявляемым к работе такого формата – 1 балл;</li> <li>- обоснованность выбора темы, ее значимость (актуальность) – 1 балл;</li> <li>- раскрытие темы на теоретическом уровне – 1 балл;</li> <li>- раскрытие темы на эмпирическом уровне – 2 балла;</li> <li>- грамотность изложения материала – 1 балл;</li> <li>- соответствие содержания теме задания – 1 балл;</li> <li>- четкость выводов – 1 балл;</li> <li>- оценка использованной литературы: привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования – 1 балл;</li> <li>- насколько верно оформлены ссылки на используемую литературу, список литературы – 1 балл.</li> </ul>
2.	Основные этапы развития социологии организаций	Собеседование(контрольный срез)	5	<p>5 баллов – студент в полном объеме показывает прочные знания основных процессов, предусмотренные темой занятия.</p> <p>4 балла – студент в полном объеме показывает знания основных процессов, предусмотренные темой занятия, но допускает незначительные погрешности</p> <p>3 балла – студент не в полном объеме демонстрирует знания основных процессов, предусмотренные темой занятия, допускает погрешности</p> <p>2 балла – студент не в полном объеме показывает знания основных процессов, предусмотренные темой занятия, допускает ошибки</p> <p>1 балл выставляется, если обнаруживается незнание процессов изучаемой предметной области, за ответ, отличающийся неглубоким раскрытием темы</p>
		Подготовка и защита презентации	10	<ul style="list-style-type: none"> <li>- объем работы (10-15 слайдов – 1 балл, 15-20 слайдов – 2 балла);</li> <li>- должна быть поставлена проблема – 1 балл;</li> <li>- слайды должны содержать как иллюстрации, так и основные тезисы, раскрывающие ход и результаты анализа – 1 балл;</li> <li>- обобщения и типологии должны быть социологически корректны и обоснованы (методически и теоретически) – 1 балл;</li> <li>- краткость, четкость формулировок – 1 балл;</li> <li>- качество оформления работы – 1 балл;</li> <li>- высокий уровень представления данных презентации – 1 балл;</li> <li>- ответы на дополнительные вопросы – 2 балла.</li> </ul>

3.	Цели организации	Собеседование	5	<p>5 баллов – студент в полном объеме показывает прочные знания основных процессов, предусмотренные темой занятия.</p> <p>4 балла – студент в полном объеме показывает знания основных процессов, предусмотренные темой занятия, но допускает незначительные погрешности</p> <p>3 балла – студент не в полном объеме демонстрирует знания основных процессов, предусмотренные темой занятия, допускает погрешности</p> <p>2 балла – студент не в полном объеме показывает знания основных процессов, предусмотренные темой занятия, допускает ошибки</p> <p>1 балл выставляется, если обнаруживается незнание процессов изучаемой предметной области, за ответ, отличающийся неглубоким раскрытием темы</p>
		Подготовка и защита презентации	10	<ul style="list-style-type: none"> <li>- объем работы (10-15 слайдов – 1 балл, 15-20 слайдов – 2 балла);</li> <li>- должна быть поставлена проблема – 1 балл;</li> <li>- слайды должны содержать как иллюстрации, так и основные тезисы, раскрывающие ход и результаты анализа – 1 балл;</li> <li>- обобщения и типологии должны быть социологически корректны и обоснованы (методически и теоретически) – 1 балл;</li> <li>- краткость, четкость формулировок – 1 балл;</li> <li>- качество оформления работы – 1 балл;</li> <li>- высокий уровень представления данных презентации – 1 балл;</li> <li>- ответы на дополнительные вопросы – 2 балла.</li> </ul>
4.	Структура организации	<b>Подготовка и защита презентации(контрольный срез)</b>	10	<ul style="list-style-type: none"> <li>- объем работы (10-15 слайдов – 1 балл, 15-20 слайдов – 2 балла);</li> <li>- должна быть поставлена проблема – 1 балл;</li> <li>- слайды должны содержать как иллюстрации, так и основные тезисы, раскрывающие ход и результаты анализа – 1 балл;</li> <li>- обобщения и типологии должны быть социологически корректны и обоснованы (методически и теоретически) – 1 балл;</li> <li>- краткость, четкость формулировок – 1 балл;</li> <li>- качество оформления работы – 1 балл;</li> <li>- высокий уровень представления данных презентации – 1 балл;</li> <li>- ответы на дополнительные вопросы – 2 балла.</li> </ul>
		Тестирование	20	Тест состоит из 20 вопросов. 1 балл за каждый верный ответ.
5.	Управление в организации	Подготовка и защита презентации	10	<ul style="list-style-type: none"> <li>- объем работы (10-15 слайдов – 1 балл, 15-20 слайдов – 2 балла);</li> <li>- должна быть поставлена проблема – 1 балл;</li> <li>- слайды должны содержать как иллюстрации, так и основные тезисы, раскрывающие ход и результаты анализа – 1 балл;</li> <li>- обобщения и типологии должны быть социологически корректны и обоснованы (методически и теоретически) – 1 балл;</li> <li>- краткость, четкость формулировок – 1 балл;</li> <li>- качество оформления работы – 1 балл;</li> <li>- высокий уровень представления данных презентации – 1 балл;</li> <li>- ответы на дополнительные вопросы – 2 балла.</li> </ul>

		Собеседование	5	5 баллов – студент в полном объеме показывает прочные знания основных процессов, предусмотренные темой занятия. 4 балла – студент в полном объеме показывает знания основных процессов, предусмотренные темой занятия, но допускает незначительные погрешности 3 балла – студент не в полном объеме демонстрирует знания основных процессов, предусмотренные темой занятия, допускает погрешности 2 балла – студент не в полном объеме показывает знания основных процессов, предусмотренные темой занятия, допускает ошибки 1 балл выставляется, если обнаруживается незнание процессов изучаемой предметной области, за ответ, отличающийся неглубоким раскрытием темы
		Эссе	7	Критерии оценки: - обоснованность выбора темы, ее значимость (актуальность) – 1 балл; - раскрытие понимания того, о чем говорит автор высказывания – 1 балл; - представление собственной точки зрения – 1 балл; - раскрытие проблемы на теоретическом уровне с привлечением социологических знаний – 1 балл; - аргументация своей точки зрения с опорой на факты общественной жизни и личный социальный опыт – 1 балл; - внутреннее смысловое единство, согласованность, высказанных мыслей, точек зрения – 1 балл; - четкость выводов – 1 балл.
6.	Посещаемость		3	3 балла – студент посещал все занятия (100%).
7.	Премияльные баллы		20	Дополнительные премияльные баллы могут быть начислены: - постоянная активность во время практических занятий – 15 баллов; - полностью подготовленная к публикации статья по тематике в рамках дисциплины – 10 баллов; - заочное участие с докладом во всероссийской/международной конференции по тематике изучаемой дисциплины – 10 баллов; - очное участие с докладом во всероссийской/международной конференции по тематике изучаемой дисциплины – 20 баллов.
8.	Индивидуальные задания, с помощью которых можно набрать дополнительные баллы		50	Написание эссе (10 баллов) Защита реферата (20 баллов) Прохождение тестирования (30 вопросов) по всему курсу дисциплины (20 баллов)
9.	Итого за семестр		100	

## 7 семестр

- посещаемость – 5 баллов
- текущий контроль – 50 баллов
- контрольные срезы – 2 среза: 5 баллов, 10 баллов
- премияльные баллы – 20 баллов
- ответ на экзамене: не более 30 баллов

## Распределение баллов по заданиям:

№ темы	Название темы / вид учебной работы	Формы текущего контроля / срезы	Мак. кол-во баллов	Методика проведения занятия и оценки
--------	------------------------------------	---------------------------------	--------------------	--------------------------------------



1.	Персонал организации	Подготовка и защита презентации	10	<ul style="list-style-type: none"> <li>- объем работы (10-15 слайдов – 1 балл, 15-20 слайдов – 2 балла);</li> <li>- должна быть поставлена проблема – 1 балл;</li> <li>- слайды должны содержать как иллюстрации, так и основные тезисы, раскрывающие ход и результаты анализа – 1 балл;</li> <li>- обобщения и типологии должны быть социологически корректны и обоснованы (методически и теоретически) – 1 балл;</li> <li>- краткость, четкость формулировок – 1 балл;</li> <li>- качество оформления работы – 1 балл;</li> <li>- высокий уровень представления данных презентации – 1 балл;</li> <li>- ответы на дополнительные вопросы – 2 балла.</li> </ul>
2.	Коммуникации в организации	Подготовка и защита презентации	10	<ul style="list-style-type: none"> <li>- объем работы (10-15 слайдов – 1 балл, 15-20 слайдов – 2 балла);</li> <li>- должна быть поставлена проблема – 1 балл;</li> <li>- слайды должны содержать как иллюстрации, так и основные тезисы, раскрывающие ход и результаты анализа – 1 балл;</li> <li>- обобщения и типологии должны быть социологически корректны и обоснованы (методически и теоретически) – 1 балл;</li> <li>- краткость, четкость формулировок – 1 балл;</li> <li>- качество оформления работы – 1 балл;</li> <li>- высокий уровень представления данных презентации – 1 балл;</li> <li>- ответы на дополнительные вопросы – 2 балла.</li> </ul>
		Собеседование	5	<p>5 баллов – студент в полном объеме показывает прочные знания основных процессов, предусмотренные темой занятия.</p> <p>4 балла – студент в полном объеме показывает знания основных процессов, предусмотренные темой занятия, но допускает незначительные погрешности</p> <p>3 балла – студент не в полном объеме демонстрирует знания основных процессов, предусмотренные темой занятия, допускает погрешности</p> <p>2 балла – студент не в полном объеме показывает знания основных процессов, предусмотренные темой занятия, допускает ошибки</p> <p>1 балл выставляется, если обнаруживается незнание процессов изучаемой предметной области, за ответ, отличающийся неглубоким раскрытием темы</p>

3.	Организационные конфликты	<p><b>Дискуссия по проблеме разрешения организационных конфликтов (контрольный срез)</b></p>	5	<p>5 баллов – студент на основании проанализированных теоретических и эмпирических социологических исследований в сфере института семьи и брака выделяет важные проблемы для современной социологии семьи, может их структурировать в блоки проблем, эффективно работает в группе, может грамотно предложить разные решения проблем и визуализировать их, умеет грамотно задавать вопросы другим участникам дискуссии и отвечать на задаваемые вопросы ему.</p> <p>4 балла – студент на основании проанализированных теоретических и эмпирических социологических исследований в сфере института семьи и брака выделяет разные по значимости проблемы современной социологии семьи, может их структурировать в блоки проблем, умеет работать в группе, может предложить одно-два решения проблем и визуализировать их, умеет задавать вопросы другим участникам дискуссии и отвечать на отдельные задаваемые вопросы ему.</p> <p>3 балла – студент на основании проанализированной социологической литературы может выделить несколько проблем в сфере семейных отношений, затрудняется работать в группе, предлагать решения проблем и их визуализировать, умеет задавать вопросы другим участникам дискуссии и с трудом отвечает на задаваемые вопросы ему.</p> <p>2 балла – студент на основании проанализированной социологической литературы может выделить несколько проблем на основании своего опыта, с нескольких попыток и при подсказке преподавателя структурировать их, затрудняется работать в группе, предлагать решения проблем и их визуализировать, умеет задавать вопросы другим участникам дискуссии и с трудом отвечает на задаваемые вопросы ему.</p> <p>1 балл – студент может выделить проблему на основании своего опыта, не может структурировать разные проблемы в блоки, затрудняется предложить решения проблем и их визуализацию, не умеет задавать вопросы другим участникам дискуссии и с трудом отвечает на задаваемые вопросы ему.</p>
		Собеседование	5	<p>5 баллов – студент в полном объеме показывает прочные знания основных процессов, предусмотренные темой занятия.</p> <p>4 балла – студент в полном объеме показывает знания основных процессов, предусмотренные темой занятия, но допускает незначительные погрешности</p> <p>3 балла – студент не в полном объеме демонстрирует знания основных процессов, предусмотренные темой занятия, допускает погрешности</p> <p>2 балла – студент не в полном объеме показывает знания основных процессов, предусмотренные темой занятия, допускает ошибки</p> <p>1 балл выставляется, если обнаруживается незнание процессов изучаемой предметной области, за ответ, отличающийся неглубоким раскрытием темы</p>
4.	Организационная культура	Подготовка и защита презентации	10	<p>- объем работы (10-15 слайдов – 1 балл, 15-20 слайдов – 2 балла);</p> <p>- должна быть поставлена проблема – 1 балл;</p> <p>- слайды должны содержать как иллюстрации, так и основные тезисы, раскрывающие ход и результаты анализа – 1 балл;</p> <p>- обобщения и типологии должны быть социологически корректны и обоснованы (методически и теоретически) – 1 балл;</p> <p>- краткость, четкость формулировок – 1 балл;</p> <p>- качество оформления работы – 1 балл;</p> <p>- высокий уровень представления данных презентации – 1 балл;</p> <p>- ответы на дополнительные вопросы – 2 балла.</p>

		Собеседование	5	<p>5 баллов – студент в полном объеме показывает прочные знания основных процессов, предусмотренные темой занятия.</p> <p>4 балла – студент в полном объеме показывает знания основных процессов, предусмотренные темой занятия, но допускает незначительные погрешности</p> <p>3 балла – студент не в полном объеме демонстрирует знания основных процессов, предусмотренные темой занятия, допускает погрешности</p> <p>2 балла – студент не в полном объеме показывает знания основных процессов, предусмотренные темой занятия, допускает ошибки</p> <p>1 балл выставляется, если обнаруживается незнание процессов изучаемой предметной области, за ответ, отличающийся неглубоким раскрытием темы</p>
5.	Развитие организаций	Подготовка и защита презентации(контрольный срез)	10	<ul style="list-style-type: none"> <li>- объем работы (10-15 слайдов – 1 балл, 15-20 слайдов – 2 балла);</li> <li>- должна быть поставлена проблема – 1 балл;</li> <li>- слайды должны содержать как иллюстрации, так и основные тезисы, раскрывающие ход и результаты анализа – 1 балл;</li> <li>- обобщения и типологии должны быть социологически корректны и обоснованы (методически и теоретически) – 1 балл;</li> <li>- краткость, четкость формулировок – 1 балл;</li> <li>- качество оформления работы – 1 балл;</li> <li>- высокий уровень представления данных презентации – 1 балл;</li> <li>- ответы на дополнительные вопросы – 2 балла.</li> </ul>
		Собеседование	5	<p>5 баллов – студент в полном объеме показывает прочные знания основных процессов, предусмотренные темой занятия.</p> <p>4 балла – студент в полном объеме показывает знания основных процессов, предусмотренные темой занятия, но допускает незначительные погрешности</p> <p>3 балла – студент не в полном объеме демонстрирует знания основных процессов, предусмотренные темой занятия, допускает погрешности</p> <p>2 балла – студент не в полном объеме показывает знания основных процессов, предусмотренные темой занятия, допускает ошибки</p> <p>1 балл выставляется, если обнаруживается незнание процессов изучаемой предметной области, за ответ, отличающийся неглубоким раскрытием темы</p>
6.	Посещаемость		5	5 баллов – студент посещал все занятия (100%).
7.	Премияльные баллы		20	<p>Дополнительные премиальные баллы могут быть начислены:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- постоянная активность во время практических занятий – 15 баллов;</li> <li>- полностью подготовленная к публикации статья по тематике в рамках дисциплины – 10 баллов;</li> <li>- заочное участие с докладом во всероссийской/международной конференции по тематике изучаемой дисциплины – 10 баллов;</li> <li>- очное участие с докладом во всероссийской/международной конференции по тематике изучаемой дисциплины – 20 баллов.</li> </ul>
8.	Ответ на экзамене		30	<p>10-17 баллов – студент раскрыл основные вопросы и задания билета на оценку «удовлетворительно»</p> <p>18-24 баллов – студент раскрыл основные вопросы и задания билета на оценку «хорошо»,</p> <p>25-30 баллов – студент раскрыл основные вопросы и задания билета на оценку «отлично».</p>
9.	Индивидуальные задания, с помощью которых можно набрать дополнительные баллы		50	<p>Написание эссе (10 баллов)</p> <p>Защита реферата (20 баллов)</p> <p>Прохождение тестирования (30 вопросов) по всему курсу дисциплины (20 баллов)</p>
10.	Итого за семестр		100	

Итоговая оценка по экзамену выставляется в 100-балльной шкале и в традиционной четырехбалльной шкале. Перевод 100-балльной рейтинговой оценки по дисциплине в традиционную четырехбалльную осуществляется следующим образом:

100-балльная система	Традиционная система
85 - 100 баллов	Отлично
70 - 84 баллов	Хорошо
50 - 69 баллов	Удовлетворительно
Менее 50	Неудовлетворительно

#### 4.2 Типовые оценочные средства текущего контроля

##### **Подготовка и защита презентации**

###### Тема 2. Основные этапы развития социологии организаций

1. Организации в нелегальной экономике - российский и зарубежный опыт.
2. Организации в постиндустриальную эпоху.
3. Источники и последствия структурных преобразований в западных компаниях 1980-90-х годов.
4. Экологические аспекты организационного поведения.
5. Пожизненный наем в организациях. Особенности организационного поведения в условиях пожизненного найма.
6. Функционирование организаций в условиях глобальной конкуренции.

##### **Реферат**

###### Тема 1. Предмет социологии организаций

- 1 Организация как открытая и закрытая система: теоретические основы и условия применения при управлении реальными организациями.
- 2 Особенности системного и ситуационного, структурного и поведенческого подходов к организации как объекту социологического анализа.
- 3 Бюрократия как идеальный тип административной организации в работах М. Вебера.
- 4 Организации в постиндустриальном мире: особенности функционирования и развития.
- 5 Эволюция взглядов на сущность и природу организаций.
- 6 Ф. Тейлор и научный менеджмент.
- 7 Теория администрации А. Файоля.
- 8 Хотторнский эксперимент и зарождение школы человеческих отношений.

##### **Собеседование**

###### Тема 1. Предмет социологии организаций

1. Понятие «персонал организации».
2. Виды целей организации.
3. Неформальная организационная структура.
4. Динамика конфликта в организации.
5. Сущность школы человеческих отношений.

##### **Тестирование**

#### Тема 4. Структура организации

**1. Изучением влияния индивидуумов на функционирование организации и происходящие в ней изменения, обеспечением эффективной целенаправленной деятельности для получения необходимых результатов, занимается**

- (!) теория организаций
- (?) социология управления
- (?) социология труда
- (?) экономическая социология

**2. Культура группы, при которой члены группы принимают и усваивают свои ролевые требования, основанные на потребностях группы и лидера**

- (!) целенаправленная
- (?) автократичная
- (?) гомогенизированной
- (?) институционализированной

**3. Культура группы с обязательным наличием жесткого формального или неформального лидера, который выглядит всемогущим**

- (!) автократичная
- (?) целенаправленная
- (?) гомогенизированной
- (?) институционализированной

#### Эссе

#### Тема 5. Управление в организации

- 1 Теоретические подходы к управлению персоналом
- 2 Управление процессом рекрутирования кандидатов на вакантные должности
- 3 Организационные изменения, управление нововведениями в организации
- 4 Коммуникации управления и самоорганизации
- 5 От самоорганизации к самоуправлению

4.3 Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета, экзамена

#### Типовые вопросы зачета (ПК-3)

1. Методология анализа организаций.
2. Синергия в организациях.
3. Нововведения в организациях.
4. Эксперименты в организациях.
5. Современные модели организаций.
6. Управление в децентрализованной организации.
7. Культура организации.
8. Консультирование организационного развития.
9. Реинжиниринг организаций.
10. Союзные организации.

#### Типовые задания для зачета (ПК-3)

1. Каковы общие системные свойства организации?

2. Почему большое значение имеет выделение формального и неформального компонентов организации?
3. Каковы основные цели социальных организаций?
4. Какие функции целей организации рассматриваются как визитная карточка фирмы?
5. Какие вам известны виды организационных структур?

### Типовые вопросы экзамена (ПК-3)

#### Типовые вопросы экзамена

1. Организация как объект научного исследования.
2. Понятие и виды организации.
3. Классическая теория организации.
4. Школа человеческих отношений.
5. Школа социальных систем.
6. Ситуационный подход к исследованию организаций.
7. Понятие цели организации.
8. Функции целей организации.
9. Виды целей организации.
10. Нормативная и фактическая структуры организации.

### Типовые задания для экзамена (ПК-3)

1. Могут ли одновременно существовать естественные и искусственные организации? Назовите их основные признаки.
2. Составьте подробное описание выбранной Вами организации на основе одной социологической модели.
3. Вспомните модель «экономического человека». Чем она характеризуется, какое значение имеет? Какие модели ей противопоставляются?
4. В чем сходство и различие основных социологических моделей организации?
5. Найдите примеры специальных государственных программ участия персонала в прибылях организации.

#### 4.4. Шкала оценивания промежуточной аттестации

##### Зачет

Оценка	Компетенции	Дескрипторы (уровни) – основные признаки освоения (показатели достижения результата)
«зачтено» (50 - 100 баллов)	ПК-3	Самостоятельно участвует в разработке организационно-управленческих моделей нестандартных ситуаций в области социологии предпринимательства.
«не зачтено» (0 - 49 баллов)	ПК-3	Не способен участвовать в разработке организационно-управленческих моделей нестандартных ситуаций в области социологии предпринимательства.

##### Экзамен

Оценка	Компетенции	Дескрипторы (уровни) – основные признаки освоения (показатели достижения результата)
«отлично» (85 - 100 баллов)	ПК-3	На высоком уровне участвует в разработке организационно-управленческих моделей нестандартных ситуаций в области социологии предпринимательства
«хорошо» (70 - 84 баллов)	ПК-3	Участвует в разработке организационно-управленческих моделей нестандартных ситуаций в области социологии предпринимательства

«удовлетворительно» (50 - 69 баллов)	ПК-3	Опосредованно участвует в разработке организационно-управленческих моделей нестандартных ситуаций в области социологии предпринимательства
«неудовлетворительно» (менее 50 баллов)	ПК-3	Не участвует в разработке организационно-управленческих моделей нестандартных ситуаций в области социологии предпринимательства

## 5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

### 5.1 Методические указания по организации самостоятельной работы обучающихся:

Приступая к изучению дисциплины, в первую очередь обучающимся необходимо ознакомиться содержанием рабочей программы дисциплины (РПД), которая определяет содержание, объем, а также порядок изучения и преподавания учебной дисциплины, ее раздела, части.

Для самостоятельной работы важное значение имеют разделы «Объем и содержание дисциплины», «Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины» и «Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы».

В разделе «Объем и содержание дисциплины» указываются все разделы и темы изучаемой дисциплины, а также виды занятий и планируемый объем в академических часах.

В разделе «Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины» указана рекомендуемая основная и дополнительная литература.

В разделе «Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы» содержится перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем, необходимых для освоения дисциплины.

### 5.2 Рекомендации обучающимся по работе с теоретическими материалами по дисциплине

При изучении и проработке теоретического материала необходимо:

- просмотреть еще раз презентацию лекции в системе MOODLe, повторить законспектированный на лекционном занятии материал и дополнить его с учетом рекомендованной дополнительной литературы;
- при самостоятельном изучении теоретической темы сделать конспект, используя рекомендованные в РПД источники, профессиональные базы данных и информационные справочные системы;
- ответить на вопросы для самостоятельной работы, по теме представленные в пункте 3.2 РПД.
- при подготовке к текущему контролю использовать материалы фонда оценочных средств (ФОС).

### 5.3 Рекомендации по работе с научной и учебной литературой

Работа с основной и дополнительной литературой является главной формой самостоятельной работы и необходима при подготовке к устному опросу на семинарских занятиях, к дебатам, тестированию, экзамену. Она включает проработку лекционного материала и рекомендованных источников и литературы по тематике лекций.

Конспект лекции должен содержать реферативную запись основных вопросов лекции, в том числе с опорой на размещенные в системе MOODLe презентации, основных источников и литературы по темам, выводы по каждому вопросу. Конспект может быть выполнен в рамках распечатки выдачи презентаций лекций или в отдельной тетради по предмету. Он должен быть аккуратным, хорошо читаемым, не содержать не относящуюся к теме информацию или рисунки.

Конспекты научной литературы при самостоятельной подготовке к занятиям должны содержать ответы на каждый поставленный в теме вопрос, иметь ссылку на источник информации с обязательным указанием автора, названия и года издания используемой научной литературы. Конспект может быть опорным (содержать лишь основные ключевые позиции), но при этом позволяющим дать полный ответ по вопросу, может быть подробным. Объем конспекта определяется самим студентом.

В процессе работы с основной и дополнительной литературой студент может:

- делать записи по ходу чтения в виде простого или развернутого плана (создавать перечень основных вопросов, рассмотренных в источнике);

- составлять тезисы (цитирование наиболее важных мест статьи или монографии, короткое изложение основных мыслей автора);
- готовить аннотации (краткое обобщение основных вопросов работы);
- создавать конспекты (развернутые тезисы).

#### 5.4. Рекомендации по подготовке к отдельным заданиям текущего контроля

Собеседование предполагает организацию беседы преподавателя со студентами по вопросам практического занятия с целью более обстоятельного выявления их знаний по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Все члены группы могут участвовать в обсуждении, добавлять информацию, дискутировать, задавать вопросы и т.д.

Устный опрос может применяться в различных формах: фронтальный, индивидуальный, комбинированный. Основные качества устного ответа подлежащего оценке:

- правильность ответа по содержанию;
- полнота и глубина ответа;
- сознательность ответа;
- логика изложения материала;
- рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи;
- своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе;
- использование дополнительного материала;
- рациональность использования времени, отведенного на задание.

Устный опрос может сопровождаться презентацией, которая подготавливается по одному из вопросов практического занятия. При выступлении с презентацией необходимо обращать внимание на такие моменты как:

- содержание презентации: актуальность темы, полнота ее раскрытия, смысловое содержание, соответствие заявленной темы содержанию, соответствие методическим требованиям (цели, ссылки на ресурсы, соответствие содержания и литературы), практическая направленность, соответствие содержания заявленной форме, адекватность использования технических средств учебным задачам, последовательность и логичность презентуемого материала;
- оформление презентации: объем (оптимальное количество), дизайн (читаемость, наличие и соответствие графики и анимации, звуковое оформление, структурирование информации, соответствие заявленным требованиям), оригинальность оформления, эстетика, использование возможности программной среды, соответствие стандартам оформления;
- личностные качества: ораторские способности, соблюдение регламента, эмоциональность, умение ответить на вопросы, систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам программы;
- содержание выступления: логичность изложения материала, раскрытие темы, доступность изложения, эффективность применения средств ИКТ, способы и условия достижения результативности и эффективности для выполнения задач своей профессиональной или учебной деятельности, доказательность принимаемых решений, умение аргументировать свои заключения, выводы.

## 6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### 6.1 Основная литература:

1. Барков С. А., Зубков В. И. Социология организаций : Учебник для вузов. - пер. и доп; 2-е изд.. - Москва: Юрайт, 2020. - 414 с. - Текст : электронный // ЭБС «ЮРАЙТ» [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/449995>
2. Тощенко Ж. Т., Цветкова Г. А. Социология труда : Учебник и практикум для вузов. - пер. и доп; 2-е изд.. - Москва: Юрайт, 2020. - 434 с. - Текст : электронный // ЭБС «ЮРАЙТ» [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/454653>
3. Башмаков В. И., Бондаренко В. Ф., Гришаева С. А., Тимохович А. Н., Тихонова Е. В., Фролов С. С. Социология управления : Учебник для вузов. - пер. и доп; 3-е изд.. - Москва: Юрайт, 2020. - 409 с. - Текст : электронный // ЭБС «ЮРАЙТ» [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/450056>



## 6.2 Дополнительная литература:

1. Пригожин А.И. Современная социология организаций. - М.: Интерпракс, 1995. - 295 с.
2. Бабаян Социология организаций : Учеб.-метод. пособие. - Тамбов: Изд-во ТГУ, 2005. - 43 с.
3. Тощенко Ж. Т. Социология управления : Учебник и практикум для вузов. - Москва: Юрайт, 2020. - 303 с. - Текст : электронный // ЭБС «ЮРАЙТ» [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/450227>
4. Кабашов С. Ю. Бюрократия: теоретические концепции : учебное пособие. - 3-е изд., стер.. - Москва: Флинта, 2017. - 218 с. - Текст : электронный // ЭБС «Университетская библиотека онлайн» [сайт]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=103529>
5. Абрамов А. П., Боев Е. И., Каменский Е. Г. Социология управления : учебное пособие для студентов вузов. - Москва|Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 385 с. - Текст : электронный // ЭБС «Университетская библиотека онлайн» [сайт]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=235088>
6. Лапыгин Ю.Н. Теория организаций : учеб. пособие. - М.: ИНФРА-М, 2010. - 309 с.

## 6.3 Иные источники:

1. Журнал «Социологические исследования» - <http://socis.isras.ru/>
2. Вопросы образования - <http://www.ecsocman.edu.ru/vo>
3. Официальный сайт Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ) - [www.wciom.ru](http://www.wciom.ru)
4. Официальный сайт Фонда общественного мнения - [www.fom.ru](http://www.fom.ru)
5. Портал "Гуманитарное образование" - <http://www.humanities.edu.ru/>
6. Портал по социально-гуманитарному и политологическому образованию - [www.humanities.edu.ru](http://www.humanities.edu.ru)
7. Российская национальная библиотека - [www.nlr.ru](http://www.nlr.ru)
8. Справочно-информационный портал Sociosite - [www.sociosite.net](http://www.sociosite.net)
9. Федеральное хранилище «Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов» - <http://school-collection.edu.ru/>
10. Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки - <http://obrnadzor.gov.ru>
11. Электронная библиотека социологического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова - <http://lib.socio.msu.ru/l/library>
12. Электронная версия «Социологического журнала», издаваемого Российской академией наук Институтом социологии РАН - [www.nir.ru/socio/scipubl/socjour.htm](http://www.nir.ru/socio/scipubl/socjour.htm)
13. Аналитический центр Юрия Левады «Левада-центр» - [www.levada.ru](http://www.levada.ru)
14. Исследовательская группа «Циркон» - [www.zircon.ru](http://www.zircon.ru)

## 7. Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Для проведения занятий по дисциплине необходимо следующее материально-техническое обеспечение: учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы.

Учебные аудитории и помещения для самостоятельной работы укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Помещения для самостоятельной работы укомплектованы компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

Для проведения занятий лекционного типа используются наборы демонстрационного оборудования, обеспечивающие тематические иллюстрации (проектор, ноутбук, экран/ интерактивная доска).

Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение:

LibreOffice

Операционная система "Альт Образование"

Microsoft Windows 10

Microsoft Office Профессиональный плюс 2007

SPSS Statistic

Google Chrome

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

1. Научная электронная библиотека eLIBRARY.ru. – URL: <https://elibrary.ru>
2. Российская государственная библиотека. – URL: <https://www.rsl.ru>
3. Российская национальная библиотека. – URL: <http://nlr.ru>
4. Университетская библиотека онлайн: электронно-библиотечная система. – URL: <https://biblioclub.ru>
5. Электронная библиотека РФФИ. – URL: <https://www.rfbr.ru/rffi/ru/library>
6. Электронный каталог Фундаментальной библиотеки ТГУ. – URL: <http://biblio.tsutmb.ru/elektronnyij-katalog>

### **Электронная информационно-образовательная среда**

[https://auth.tsutmb.ru/authorize?response\\_type=code&client\\_id=moodle&state=xyz](https://auth.tsutmb.ru/authorize?response_type=code&client_id=moodle&state=xyz)

Взаимодействие преподавателя и студента в процессе обучения осуществляется посредством мультимедийных, гипертекстовых, сетевых, телекоммуникационных технологий, используемых в электронной информационно-образовательной среде университета.