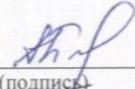




МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования  
«Дальневосточный федеральный университет»  
(ДФУ)

ШКОЛА ИСКУССТВ И ГУМАНИТАРНЫХ НАУК

«СОГЛАСОВАНО»  
Руководитель ОП

  
(подпись) Панфилова А.О.  
(Ф.И.О. рук. ОП)  
01 июля 2019 г.

«УТВЕРЖДАЮ»  
И.о. директора Департамента социальных наук

  
(подпись) Костина Е.Ю.  
(Ф.И.О.)  
01 июля 2019 г.



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ  
СОЦИОЛОГИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ**

**Направление подготовки — 39.03.01 Социология,  
профиль «Социология экономики и управления»  
Форма подготовки: очная**

курс 2,3 семестр 4,5  
лекции 54 (час.)  
практические занятия 36 (час.)  
лабораторные работы не предусмотрены  
в том числе с использованием МАО лек. 12 /пр. 12 /лаб. 0 час.  
всего часов аудиторной нагрузки 90 час.  
в том числе с использованием МАО 24 час.  
самостоятельная работа 126 час.  
контрольные работы (количество) не предусмотрены  
курсовая работа / курсовой проект не предусмотрена  
зачет 4 семестр  
экзамен 5 семестр

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО бакалавриат по направлению подготовки «Социология», утвержденного Министерством образования и науки от 05.02.2018 № 75

Рабочая программа обсуждена на заседании Департамента социальных наук, протокол № 13 от «01» июля 2019 г.

И.О. директора департамента: к соц.наук, доцент Костина Е.Ю.  
Составитель: ст. преподаватель И.В. Заливина

**I. Рабочая программа пересмотрена на заседании Департамента:**

Протокол от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_

Директор департамента \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (И.О. Фамилия)

**II. Рабочая программа пересмотрена на заседании Департамента:**

Протокол от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_

Директор департамента \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (И.О. Фамилия)

## **АННОТАЦИЯ**

Дисциплина Б1.О.12.03 «Социология организаций» относится к обязательной части учебного плана направления 39.03.01 Социология, профиль «Социология экономики и управления».

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 6 зачетных единиц, 216 часов. Учебным планом предусмотрены лекционные занятия (54 часа, в том числе 12 часов с использованием методов активного обучения), практические занятия (36 часов, в том числе 12 часов с использованием методов активного обучения), самостоятельная работа (126 часов). Дисциплина реализуется на 2, 3 курсе в 4, 5 семестрах. В качестве формы отчетности по дисциплине предусмотрен зачет в 4 семестре, экзамен в 5 семестре.

### **Цели и задачи освоения дисциплины.**

**Целью курса** является формирование системных знаний в области социологии организаций, целостного представления о ключевых проблемах социологии организаций и особенностях управления организацией.

### **Задачи освоения дисциплины:**

- характеристика сложившихся теоретических подходов к пониманию феномена организации;
- социологическое осмысление результатов воздействия организаций на личность, социальные группы внутри и вне организации и общество в целом;
- систематизация знаний об эффективности организации и ее показателях;
- рассмотрение особенностей организационного развития и изменения;
- формирование навыков применения теоретических знаний к анализу конкретных организационных проблем.

Для успешного изучения дисциплины «Социология организаций» у обучающихся должны быть сформированы следующие предварительные компетенции:

- способность осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач;
- способность к социологическому анализу и научному объяснению социальных явлений и процессов на основе научных теорий, концепций, подходов.

### Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Социология организаций» входит в обязательную часть ОПОП.

Дисциплина находится в логической и содержательно-методической взаимосвязи с такими модулями, как «Теоретические основы социологии», «Социология экономики и управления».

В результате изучения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие общепрофессиональные и профессиональные компетенции (элементы компетенций):

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции	
<b>ОПК-4</b> Способен выявлять социально значимые проблемы и определять пути их решения на основе теоретических знаний и результатов социологических исследований	Знает	базовые социологические подходы к анализу социально значимых проблем и процессов в организации
	Умеет	самостоятельно выявлять социально значимые проблемы организации, определять пути их решения на основе теоретических знаний и результатов социологических исследований
	Владеет	навыками проведения эмпирических социологических исследований с целью выявления социально-значимых проблемных ситуаций в организации и выработке рекомендаций по их разрешению
<b>ПК-1</b> Способен применять теоретические и практические основы социологического	Знает	теоретические и практические основы социологии организаций в области организационно-управленческой деятельности
	Умеет	применять теоретические и практические основы социологии организаций в научно-

знания в научно-исследовательских целях различных уровней, в том числе в организационно-управленческой деятельности		исследовательских целях различных уровней
	Владеет	навыками анализа и интерпретации данных, полученных в ходе эмпирического социологического исследования, другой социальной информации в организационно-управленческой деятельности
<b>ПК-5</b> Способен к анализу и оценке управленческих решений органов государственной власти, местного самоуправления, административно-управленческих подразделений организаций и учреждений	Знает	понятие и сущность организационно-управленческих решений; технологию и методы их принятия и разработки
	Умеет	анализировать управленческие решения административно-управленческих подразделений организаций
	Владеет	способностью дифференцировать и оценивать управленческие решения административно-управленческих подразделений организаций
<b>ПК-6</b> Способен использовать методологию социологического анализа в процессе разработки и принятия организационно-управленческих решений в коммерческих и некоммерческих организациях, оценивать их практическую эффективность, формулировать предложения, нацеленные на повышение результативности программ социально-экономического развития организаций и учреждений	Знает	теорию и методику проведения социологических исследований в организации
	Умеет	использовать теорию и методологию социологического исследования в профессиональной деятельности в целях разработки и принятия организационно-управленческих решений
	Владеет	навыками оценки эффективности принятых в организации организационно-управленческих решений, разработки аналитических рекомендаций по изменению и оптимизации социальных процессов и управленческих отношений в организации

Для формирования вышеуказанных компетенций в рамках дисциплины «Социология организаций» применяются следующие методы активного обучения: проблемная лекция, семинар – дискуссия, творческие задания.

## **I. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА**

**4 семестр – 36 часов, в том числе 12 ч. с использованием методов  
активного обучения), 5 семестр – 18 часов**

### **Раздел I. Предмет и эволюция социологии организации (8 часов)**

#### **Тема 1. Организации и их характеристики (2 часа)**

Определение организации. Область и предмет исследования социологии организации. Уровни анализа в социологии организации. Типы организаций. Параметры организации. Роль организаций в обществе.

#### **Тема 2. Эволюция теории и социологии организации (4 часа)**

Общая логика развития теории организации. Организационная проблематика в рамках теории менеджмента: Ф. Тейлор и научное управление предприятием; административная теория А. Файоля; факторы эффективной организации Р. Лейкерта; кооперативные системы Ч. Барнарда; теория институтов и институциональных изменений Д. Норта; организации и менеджмент П. Друкера.

Организация как объект внимания социологов: разделение труда и типы социальной солидарности Э. Дюркгейма; бюрократическая теория организации М. Вебера; школа структурного функционализма Т. Парсонса; функциональный анализ и понятие аномии Р. Мертона; теория социального обмена П. Блау и Дж. Хоманса.

Психология в рамках теории организаций: Школа «человеческих отношений» Э. Мэйо и др.; Теории организационной психологии А. Маслоу и др.

Социология организаций в России. Работы Д.М. Гвишиани, А.И. Пригожина, И. Кравченко, В.В. Щербины, С.С. Фролова и др.

**Тема 3. Стратегии, цели и эффективность управления организациями (2 часа)**

Влияние целей и стратегии на развитие организации. Миссия и цели организации. Сущность стратегии организации. Модель конкурентных стратегий Портера. Типология стратегий Майлза и Сноу.

Оценка эффективности организации. Ситуационные подходы к оценке эффективности: целевой подход; ресурсный подход; подход с учетом внутренних процессов.

## **Раздел II. Люди и группы в организации (8 часов)**

### **Тема 4. Личность и работа в организации (2 час., в том числе с использованием МАО (проблемная лекция) – 2 час.)**

Основные положения взаимодействия личности и организации. Теории поведения личности. Процесс формирования и развития личности. Индивидуальные различия и работа: демографические характеристики; компетентность; психологические особенности.

Личностные качества людей, важные для совершения той или иной работы: самооценка; локус контроля; авторитаризм; маккиавелизм; склонность к риску; догматизм.

Личностные ценности. Психологические установки. Удовлетворенность трудом.

### **Тема 5. Мотивация деятельности (2 час., в том числе с использованием МАО (проблемная лекция) – 2 час.)**

Мотивация и мотивы деятельности. Мотивы и потребности. Потребности – первичные и вторичные. Содержательные теории мотивации: теория потребностей А.Маслоу; теория К.Альдерфера; теория мотивирующих и физиологических факторов Ф.Херцберга.

Процессуальные теории мотивации: процессуальная теория ожидания В.Врума и Л.Портера – Э.Лоулера; теория справедливости С.Адамса; теория постановки целей Э.Лока.

### **Тема 6. Группы и команды в организации (2 час., в том числе с использованием МАО (проблемная лекция) – 2 час.)**

Понятие и классификация групп. Причины образования и стадии развития групп. Основные и ситуационные характеристики группы. Групповая сплоченность и факторы, влияющие на групповую сплоченность. Формальные и неформальные группы, их взаимодействие в организации. Потенциальные преимущества и недостатки работы в группе.

Группы и команды в современных организациях: сходство и различие. Модель развития команды. Самоуправляемая команда. Управленческая команда.

Критерии эффективности групповой и командной работы.

**Тема 7. Власть и лидерство в организации (2 час., в том числе с использованием МАО (проблемная лекция) – 2 час.)**

Понятие личной власти. Власть в организации. Власть и полномочия. Источники вертикальной власти. Источники горизонтальной власти.

Природа лидерства. Характерные черты руководителя и лидерство. Авторитарный и демократический типы лидеров. Поведенческие подходы к изучению лидерства. Ситуационные подходы. Субституты и нейтрализаторы лидерства.

**Раздел III. Структура организации (8 часов)**

**Тема 8. Внешняя среда организации (2 часа)**

Окружающая среда и поле деятельности организации. Ближняя или оперативная окружающая среда. Дальняя или общая окружающая среда. Неопределенность окружающей среды. Адаптация к неопределенности окружающей среды. Взаимосвязь организации и среды.

**Тема 9. Технологии как основа построения структуры организации (2 часа)**

Производственные технологии. Типы и характеристика промышленных технологий.

Гибкое производство. Компоненты гибкого производства. Бережливое производство. Производительность.

Сервисные организации. Производство услуг как основа деятельности сервисных организаций. Прямые контакты как технологическая особенность. Управленческие особенности сервисной организации.

Технологическая взаимозависимость подразделений. Объединенная взаимозависимость. Последовательная взаимозависимость. Обоюдная взаимозависимость.

### **Тема 10. Проектирование организационных структур (2 часа)**

Процессы адаптации и контрадаптации в организации. Понятие «адаптации». Понятие контрадаптации.

Процессы дифференциации и интеграции в организации. Влияние окружающей среды на дифференциацию организации. Методы внутренней интеграции в организациях.

Централизация и децентрализация управления.

### **Тема 11. Типы организационных структур (2 часа)**

Типология организационных структур. Линейная структура. Функциональная структура. Линейно-функциональная структура. Дивизиональная структура и разновидности. Проектная структура. Матричная структура. Смешанная структура.

## **Раздел IV. Связующие процессы в организации (10 часов)**

### **Тема 12. Организационная культура (4 час., в том числе с использованием МАО (проблемная лекция) – 2 час.)**

Предпосылки возникновения интереса к организационной культуре. Понятие организационной культуры. Составляющие организационной культуры. Уровни и источники организационной культуры. Основные элементы корпоративной культуры. Субкультуры и контркультуры в организации. Управленческие типологии организационной культуры. Современная ситуация и корпоративная культура в России.

### **Тема 13. Управленческое решение (2 часа)**

Определение понятия организационные «управленческие решения». Индивидуальное принятие решений. Принятие организационных

управленческих решений. Подход на основе теории управления. Модель Карнеги. Модель инкрементального/постепенного процесса принятия решений. Модель мусорной корзины. Ситуационные рамки принятия решений.

**Тема 14. Коммуникации в управлении организациями (4 час., в том числе с использованием МАО (проблемная лекция) – 2 час.)**

Понятие коммуникации. Процесс коммуникации. Вербальная и невербальная коммуникация. Коммуникации и управленческая деятельность. Коммуникация как функция управления организацией. Особенности внутренних коммуникаций в организации. Структура внутренних коммуникаций. Коммуникационные роли в организации. Коммуникации в системах принятия решений. Каналы коммуникации в организациях: Вертикальные каналы коммуникации; Горизонтальные каналы коммуникации. Коммуникации с внешней средой. Искажение информации, слухи.

**Раздел V. Управление развитием организации (18 часов)**

**Тема 15. Размеры и жизненный цикл организации (4 часа)**

Размеры организации. Большая и малая организации. Гибрид большой и маленькой компаний. Жизненный цикл организации и его стадии. Характеристики организации на протяжении жизненного цикла. Упадок организации. Определение и причины упадка организации. Сокращение размеров организации.

**Тема 16. Патологии организации (4 часа)**

Понятие «организационная патология». Патологии в строении организаций. Патологии в управленческих решениях. Патологии в организационных отношениях. Патологии на отдельных этапах жизненного цикла. Борьба с патологиями.

**Тема 17. Управление организационными изменениями (4 часа)**

Стратегическая роль изменений. Постепенные или радикальные изменения. Типы изменений в организации. Изменения технологии. Новые

продукты и услуги. Изменение организационной стратегии и структуры. Изменения организационной культуры. Стратегии реализации изменений.

### **Тема 18. Политика и конфликты в организации (6 часов)**

Политические процессы в организациях. Сферы политической активности. Конфликты в организации. Источники конфликта. Рациональная и политическая модели для разрешения конфликтов.

## **II. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА**

**Практические занятия, 4 семестр,**

**36 ч., в том числе 12 ч. с использованием методов активного обучения**

**Занятие 1. Социология организаций в системе социологического знания (2 часа)**

1. Предпосылки возникновения социологии организаций. Объект, предмет и основные категории социологии организаций.

2. Организации и менеджмент. Навыки и роли менеджера в организации. Роль организаций в обществе.

3. Организационная проблематика в рамках теории менеджмента.

4. Организация как объект внимания социологов. Основные представители социологии и их взгляды на организацию.

**Занятие 2. Сущность организации (2 час. в том числе с использованием МАО (дискуссия) – 1 час.)**

1. Социальные свойства организации.

2. Элементы организации.

3. Классификация организаций.

Практическое упражнение: Роль организации в вашей жизни

Цель. Раскрыть роль и значение организации в жизни индивида.

Задание.

• определить организации, которые играют важную роль в вашей жизни;

• выявить основные характеристики одной из этих организаций, наиболее вам знакомой, и определить ее вид;

- представить основные функции менеджмента этой организации;
- определить последствия существования данной организации.

Этапы работы.

1. Составить перечень из 5 организаций, с которыми вы имели контакты в последнее время (ваша работа, университет, магазин, кинотеатр, поликлиника и пр.).

2. Описать характеристики одной из перечисленных организаций (работа по подгруппам), заполнив табл. 1.1.

Для составления характеристик можно воспользоваться основными параметрами организации:

- цели и вид деятельности (какие задачи организация перед собой ставит и чем занимается);
- форма собственности (государственная, частная, муниципальная и пр.);
- уровень формализации (неформальная, формальная, то есть юридически оформлены или нет);
- отношение к прибыли (коммерческая, некоммерческая);
- отношения внутри организации (демократические, авторитарные, патерналистские, командные);
- этап жизненного цикла организации на сегодняшний день (рождение, юность, зрелость, старость).

Таблица 1.1 - Организация и ее характеристики

№	Основные характеристики	Функции менеджмента

3. Выявить последствия существования организации (позитивные и негативные) для ее работников и внешней среды, заполнив табл. 1.2.

Таблица 1.2 - Последствия существования организации

Позитивные		Негативные	
для внешней среды	для работников	для внешней среды	для работников

4. Провести по результатам заполнения табл. 1.1 и 1.2 групповое обсуждение полученных данных.

### **Занятие 3-4. История развития управленческой социальной мысли (4 часа)**

1. Основные факторы, оказавшие влияние на становление и развитие научных школ управления XX века. Досоциологический этап становления и развития идей социального управления.

2. Сущность классического этапа развития социологии управления. Классические теории организации: научное направление – Ф.У. Тейлор, Ф. Гилберт, Л. Гилберт, Х. Эмерсон; собственно теории организации – А.Файоль, Дж. Д. Лизни, А.С. Рейлц, Л. Урвик; бюрократической теории – М. Вебер. Тектология – всеобщая организационная наука (А.А. Богданов). Теория административного поведения (Г.Саймон). Теория Гласиера. Концепция формирования эффективных организаций (Г. Минтцберг). Теория организационного потенциала (И.Ансофф). Теория институтов и институциональных изменений (Д.Норт). Ресурсная теория организации.

3. Концепции управления, возникшие как антиподы структурному функционализму.

4. Современные направления теоретических разработок: реинжиниринг, концепция внутренних рынков корпораций (организационных рынков), теория альянсов, концепция «экологически осознанного руководства».

5. Развитие организационной науки в трудах отечественных теоретиков. Основные этапы становления и развития отечественной социологии управления.

### **Занятие 5. Основные концепции развития организаций (2 часа)**

1. Современные научные концепции. Целевая концепция или рациональная модель организации. Значение целей для организации. Власть

как основа выбора целей в организации. Достоинства и недостатки целевой парадигмы.

2. Экосистемная концепция или естественная модель организации. Единство формальных и неформальных связей в организации. Этапы модели естественного отбора. Понятие «организационной ниши».

3. Институциональная концепция или рыночная модель организации. Характеристика рыночных институтов. Их типы и формы. Транзакционные издержки и их роль для организаций. Организация и рынок как формы экономической социальности. Характеристики рынка: равенство элементов, монетарные оценки, конкуренция. Характеристики организации: иерархия структур, принуждение, кооперация. Отличия внутриорганизационного поведения от поведения в рыночной среде.

**Занятие 6-7. Цели, стратегии и эффективность управления организациями (4 часа, в том числе с использованием МАО (дискуссия) - 2 часа)**

1. Влияние целей и стратегии на развитие организации. Миссия, цели и стратегия организации.

2. Модель конкурентных стратегий Портера. Типология стратегий Майлза и Сноу.

3. Оценка эффективности организации.

4. Ситуационные подходы к оценке эффективности: целевой подход; ресурсный подход; подход с учетом внутренних процессов.

Практическое упражнение. Определение целей и стратегий организации

Выберите три компании, относящиеся к одной или различным сферам производства. Поищите информацию о них в Интернете, включая годовые отчеты. Обращайте особое внимание на цели компаний. Вернитесь к модели конкурентных стратегий Портера.

Компания	Цели организации	Стратегии организации по модели Портера
Компания 1		

Компания 2		
Компания 3		

Вопросы к упражнению

1. Какие цели кажутся наиболее важными?
2. Попробуйте найти различия в целях и стратегиях трех компаний и объяснить их.
3. Какие из целей и стратегий должны быть изменены? Почему?
4. Дополнительно. Сравните свою таблицу с таблицами других студентов и попробуйте найти темы, общие для различных компаний. Какие компании формулируют свои цели и стратегии и сообщают о них лучше других?

#### **Занятие 8. Внешняя среда организации (2 часа)**

1. Окружающая среда и поле деятельности организации.
2. Ближняя или оперативная окружающая среда. Дальняя или общая окружающая среда.
3. Неопределенность окружающей среды. Адаптация к неопределенности окружающей среды.
4. Органический и механистический менеджмент.
5. Взаимосвязь организации и среды: объединенная схема.

#### **Занятие 9. Типы организационных структур (2 часа)**

1. Линейная структура.
2. Функциональная структура.
3. Линейно-функциональная структура.
4. Дивизиональная структура и ее разновидности.
5. Проектная структура.
6. Матричная структура.
7. Смешанная (конгломеративная) структура.

#### **Занятие 10. Этика менеджмента и социальная ответственность организаций (2 часа)**

1. Понятие и сущность этики менеджмента. Критерии принятия этически сложных решений: утилитаристский подход; индивидуалистический подход; морально-правовой подход; концепция справедливости. Факторы, влияющие на этический выбор: менеджер; организация.

2. Понятие социальной ответственности. Заинтересованные группы и организация. Природная среда. Оценка социальной деятельности корпорации: экономическая ответственность; юридическая ответственность; этическая ответственность; принятая на себя ответственность.

3. Действия корпорации в случае возникновения социальных дилемм.

**Занятие 11. Личность и работа в организации. Мотивация деятельности (2 часа, в том числе с использованием МАО (дискуссия) - 1 час)**

1. Основные положения взаимодействия личности и организации. Личностные качества людей, важные для совершения той или иной работы.

2. Личностные ценности. Психологические установки. Удовлетворенность трудом.

3. Мотивация и мотивы деятельности. Содержательные теории мотивации.

4. Процессуальные теории мотивации, модель характеристик рабочих заданий.

Практическое упражнение 1. Анализ собственного рабочего опыта

1. Насколько важно для вас каждое из событий, происходящих на работе?

- продвижение по службе;
- перемещение на должностную позицию с большим объемом ответственности, но без повышения заработной платы;
- необходимость работать поздно вечером или раз в месяц ездить на неделю в командировки по заданиям, которые вам интересны;
- иметь нервную, но хорошо оплачиваемую работу;

- иметь интересную работу, но с высокой вероятностью увольнения.

2. На основе ваших ответов как бы вы обобщенно описали ваше отношение к работе?

Практическое упражнение 2. Кому платить?

Когда Катя Л., менеджер по человеческим ресурсам компании по производству изделий из стекла, обратилась с просьбой о встрече к Борису У., она ожидала услышать от него хорошие новости для отдела по заработной плате и премиям. Ей были известны некоторые показатели компании, в соответствии с которыми годовая премия обещала быть рекордной, тем более что в течение целых одиннадцати месяцев компания выполняла принятые планы. Производственные успехи способствовали поднятию боевого духа работников фирмы, опустившегося было до небывало низкого уровня. Теперь же работники стекольного завода были полны энтузиазма, и Кате Л. очень хотелось, чтобы их усилия были вознаграждены по заслугам.

Однако лицо Бориса было мрачнее тучи. «Катя, у нас серьезная проблема, — начал он. — Мы рассмотрели показатели за третий квартал и спрогнозировали результаты на конец года. И выяснилось, что если мы выплатим премии работникам, то на бонусы управленческому составу, выплачиваемые из чистой текущей прибыли, денег не останется. Для руководителей бонусы — основной источник доходов. Мы не можем выплатить рабочим премии и оставить менеджеров без зарплаты».

Катя почувствовала, что начинает терять самообладание. Она не может просто сидеть и смотреть, как вытягиваются в негодовании лица рабочих, потому что бухгалтерия не сумела увязать планы по участию в прибылях и планы бонусов для менеджмента. Она боялась, что все то хорошее, чего им удалось добиться с помощью нового плана мотивации, пропадет зря. Рабочие выполнили свои обязательства перед компанией и то, что фирма получила большую прибыль, знали все.

Что делать?

1. Выступить на собрании менеджеров компании и попытаться доказать необходимость соблюдения плана оплаты труда рабочих. Руководство может подождать со своими бонусами, до тех пор, пока не будут разрешены проблемы с выплатами.

2. Согласиться с Борисом У. Будет несправедливо, если руководители потеряют столь большую сумму денег. Следует начать готовить рабочих к тому, чтобы они не ждали больших прибылей от участия в программе в первый же год.

3. Выступить на совете директоров с предложением о разработке компромиссного плана, который бы разделял бонусы между руководством и рабочими.

**Занятие 12. Группы и команды в организации (2 часа, в том числе с использованием МАО (дискуссия) - 2 часа)**

1. Понятие и классификация групп. Основные и ситуационные характеристики группы. Групповая сплоченность.

2. Формальные и неформальные группы, их взаимодействие в организации. Потенциальные преимущества и недостатки работы в группе.

3. Команды в современных организациях.

4. Модель развития команды. Самоуправляемая команда.

Практическое упражнение. Групповая эффективность

Представьте себе группу, членом которой вы являетесь: рабочую группу, клуб или любую другую, к которой вы принадлежите и в жизни которой принимаете активное участие. Кратко опишите эту группу. Затем ответьте на следующие вопросы.

1. Какие сбои в деятельности характерны для этой группы? Почему?

2. Какие выигрыши типичны для этой группы? Почему?

3. Соответствуют ли фактические показатели деятельности группы ее потенциальным возможностям? Почему да или почему нет?

4. Каким образом эта группа могла бы повысить свои потенциальные показатели деятельности?

5. Создает ли трудовая пассивность проблему в этой группе? Почему да или почему нет?

6. Можно ли считать эту группу сплоченной? Почему да или почему нет?

7. Помогает или мешает сплоченность добиваться высоких показателей работы группы?

8. Согласованы ли цели группы с целями организации, в которую она входит?

**Занятие 13-14. Власть и лидерство в организации (4 часа, в том числе с использованием МАО (дискуссия) - 2 часа)**

Понятие личной власти. Власть в организации. Власть и полномочия.

1. Источники вертикальной и горизонтальной власти.

2. Природа лидерства. Характерные черты руководителя и лидерство. Авторитарный и демократический типы лидеров.

3. Поведенческие и ситуационные подходы к изучению лидерства. Субституты и нейтрализаторы лидерства.

Практическое упражнение 1. Современные руководители

Выберите известную личность, с которой вы знакомы (которую вы лично знаете, о которой вы читали статьи в журналах или газетах, или о которой вы видели передачу по телевидению), занимающую руководящую позицию. Причем этого человека должны знать и остальные студенты вашей группы. Эта личность может быть политическим руководителем (на национальном, региональном или местном уровне, руководителем в вашем сообществе) или руководителем на факультете или университете, в котором вы учитесь. Ответьте на следующие вопросы.

1. Какие черты характера, скорее всего, есть у этого руководителя?

2. Какие типы поведения он (она) использует?

3. Каким образом этот руководитель старается мотивировать своих подчиненных?

4. В какой степени он позволяет своим подчиненным участвовать в принятии решений?

5. Существуют ли какие-то субституты или нейтрализаторы его руководства? Что это за субституты или нейтрализаторы?

### Практическое упражнение 2. Основы власти в организации

Цель. Исследовать основы власти в организации на примере различных должностей.

Основы власти — это то, на чем базируется возможность и способность оказывать определяющее воздействие на поведение других людей. Существует несколько основ власти: владение ресурсами, принуждение, добровольное подчинение и др.

Задание.

1. Проанализируйте приведенные в табл. 1 должности с точки зрения объема власти, которую они могут иметь в своих организациях, и проранжируйте их по этому принципу.

2. Обоснуйте свою точку зрения (письменно).

Этапы работы.

1. Индивидуально заполните столбец 2 табл. 5.1. Наиболее «властная» должность получает ранг 10, следующая — 9 и т. д. до 1.

2. Обсудите полученные результаты по подгруппам и выработайте обоснованное коллективное решение, заполнив столбец 3 табл. 5.1.

3. Обсудите всей группой полученные результаты.

Таблица 1 - Основы власти в организации

Наименование должности	Ранги (объем власти) - экспертная оценка	Основы власти - - групповое решение
Генеральный директор небольшой фирмы		
Медсестра в больнице		
Специалист службы персонала средней компании		
Инженер службы ИТ в известной фирме		
Надомный дизайнер		
Секретарь директора известной компании		
Бухгалтер в поликлинике		
Профессор в университете		

Исследователь в известной лаборатории		
Региональный менеджер по продажам крупной торговой фирмы		

**Занятие 15-16. Организационная культура (4 часа, в том числе с использованием МАО (дискуссия) - 2 часа)**

Понятие организационной культуры. Составляющие организационной культуры.

1. Уровни и источники организационной культуры. Основные элементы корпоративной культуры.
2. Субкультуры и контркультуры в организации.
3. Взаимодействие между культурами и организациями (модели Г.Хафштеда и У.Оучи).
4. Современная ситуация и корпоративная культура в России.

Практическое упражнение 1. Понимание сущности организационной культуры

Вспомните организацию, с которой вы хорошо знакомы: производственная организация, университет, ресторан, церковь, универмаг или организацию, в которой вы работаете, и ответьте на следующие вопросы.

1. Каковы основные конечные и инструментальные ценности в организации? Какие нормы она разрабатывает для влияния на поведение своих членов? Как вы охарактеризовали бы культуру организации?
2. Как организация занимается социализацией своих членов? Знакомы ли вы с какими-то обычаями, историями и другими средствами, при помощи которых организация формирует свою культуру у сотрудников?

Практическое упражнение 2. Анализ организационной культуры

В этом упражнении вам необходимо проанализировать культуру реальной организации, например, производственной или коммерческой организации, факультета, магазина, ресторана, больницы, школы и др.

#### Цель

Ваша цель — получить опыт анализа и диагностики подобной организации.

#### Ваши действия

Аудитория разбивается на группы численностью от трех до пяти человек. Члены группы обсуждают тип организации, которую группа анализирует, а затем разбирают возможности непосредственного взаимодействия с ней, используя для этого личные контакты или иным способом договорившись о встрече с менеджером этой организации. После того как группа решит проблему общения с организацией, каждый ее член проведет интервью с одним или несколькими членами этой организации. Воспользуйтесь вопросами, приведенными ниже, чтобы разработать схему собеседований и провести интервью с сотрудниками организации; при этом вы можете, конечно, задавать и другие вопросы, чтобы глубже разобраться в тех аспектах, которые вы считаете интересными с точки зрения структуры и культуры организации. После того как все группы выполнят эти задания, преподаватель выделит каждой из них время для сообщения о полученных результатах либо попросит каждую группу составить письменный отчет.

1. Какие типы ценностей и норм направляют поведение сотрудников в этой организации? (Подсказка: во время интервью попросите ваших собеседников привести примеры церемоний, обычаев или историй, которые описывают организационные ценности.)

3. Откуда появились эти ценности и нормы?

4. Как организация занимается социализацией новых сотрудников?

5. Какие типы этических ценностей направляют поведение

сотрудников?

Практическое упражнение 3. Корпоративная культура в мире розничной торговли

Чтобы узнать о корпоративной культуре больше, посетите магазины двух разных фирм и сравните их по ряду параметров. Посетите один дисконтный магазин невысокого класса, вроде Кашелки, и один первоклассный магазин, например, МЕХХ. Не спрашивайте сотрудников, просто побудьте наблюдателем или покупателем. После своего похода заполните таблицу для каждого магазина в отдельности. Проведите в каждом магазине в будний день не менее двух часов и будьте очень наблюдательны.

<b>Аспект организационной культуры</b>	<b>Дисконтный магазин</b>	<b>Первоклассный универсальный магазин</b>
1. Миссия магазина: в чем она заключается и насколько она ясна служащим?		
2. Поощряется ли индивидуальная инициатива?		
3. Система поощрения: за что награждают работников?		
4. Командная работа: работают ли сотрудники одного или разных отделов вместе, разговаривают ли друг с другом?		
5. Отношение к компании: замечаются ли признаки приверженности компании?		
6. Одежда: принята ли в магазине униформа? Каковы нормы в отношении одежды? Насколько строго они соблюдаются? Как вы можете оценить внешний вид персонала?		
7. Различия и сходство сотрудников: насколько велико различие в возрасте, образовании, расовой принадлежности, личностных особенностях сотрудников и т.д.?		
8. Отношение к сервису: насколько высоко ценят клиентов?		
9. Служебный рост: существует ли здесь возможность для роста и продвижения?		

### Вопросы

1. Как, на ваш взгляд, культура влияет на поведение работников каждого магазина?

2. Как поведение служащих влияет на посетителей?

3. В каком магазине находиться приятнее? Как можно соотнести это чувство с миссией магазина?

**Занятие 17-18. Политика и конфликты в организации (4 часа, в том числе с использованием МАО (дискуссия) - 2 часа)**

1. Политические процессы в организациях. Сферы политической активности.

2. Конфликты в организации. Источники конфликта.

3. Рациональная и политическая модели для разрешения конфликтов.

Задача с использованием Интернета

Отыщите веб-сайт компании, в которой развивается конфликт. Выясните, какова причина конфликта и как стороны, вовлеченные в конфликт, пытаются его решить.

Практическое упражнение 1. Понимание сущности конфликтов и политических приемов

Вспомните, когда у вас был последний конфликт с другим человеком или группой, например, с менеджером, с которым вы работаете, с другом или членом семьи. После этого ответьте на следующие вопросы.

1. Был ли этот конфликт первым или очередным в серии конфликтов с данной стороной?

2. Что стало причиной конфликта? Видите ли вы и другая сторона причины конфликта по-разному? Если да, то почему?

3. Как бы вы описали то, как обе стороны реагировали на конфликт?

4. Достиг ли конфликт этапа очевидности? Если нет, как вам удалось добиться, чтобы конфликт не вышел на этот этап? Если же да, в какой форме это проявилось?

5. Каким образом разрешился конфликт?

6. Каковы были последствия конфликта, если вы или другая сторона им управляли?

7. Насколько хорошо, по вашему мнению, вы управляли конфликтом с другой стороной?

8. С учетом того, что вы теперь знаете, как вы теперь могли бы управлять конфликтом более эффективно?

## Практическое управление 2. Успешное управление конфликтом

### Цель

Ваша цель — научиться анализировать процесс развития конфликта и понимать трудности, связанные с успешным управлением конфликтом.

### Ваши действия

Аудитория делится на группы численностью от трех до пяти человек, и каждая группа назначает одного докладчика, который сообщит классу результаты работы группы.

Вы — группа топ-менеджеров, которым поручено разрешить нарастающий конфликт между менеджерами производственного отдела и отдела продаж в крупной компании, выпускающей офисную мебель. Эта мебель может изготавливаться на заказ для отдельных потребителей и поэтому важно, чтобы сотрудники отдела продаж предоставляли производителям точную информацию о специфических требованиях каждого заказчика. Однако за последние несколько месяцев представители производственного отдела жалуются, что продавцы предоставляют эту информацию слишком поздно и поэтому им трудно с наибольшей эффективностью пользоваться своими ресурсами, а кроме того, представители продаж все чаще делают ошибки в описании конкретных запросов потребителей, но при этом требуют необоснованно быстрого выполнения заказов. В свою очередь, продавцы жалуются на недостатки в готовой продукции, из-за чего число претензий покупателей возрастает, на все большие задержки в поставках мебели и на нежелание производителей гибко реагировать на неожиданные изменения, которые заказчики вносят в последний момент. Проблемы нарастают, и на последней встрече топ-менеджеров отделов производства и продаж были высказаны взаимные резкие упреки.

1. Всей группой воспользуйтесь концепциями или моделями, которые вы знаете, для анализа сущности конфликта. Попробуйте установить источники конфликта и определить, насколько далеко он зашел.

2. Разработайте подробный план действий, позволяющий разрешить конфликт. Уделите особое внимание потребности создать нормальные отношения после завершения конфликта. После разработки вашего плана обязательно проанализируйте: (1) препятствия, мешающие разрешить конфликт; (2) наиболее целесообразные приемы управления конфликтом; (3) способы, позволяющие разработать новую систему контроля и вознаграждений, помогающую устранить возникновение подобных конфликтов в будущем.

Затем ваш докладчик должен представить всему потоку выводы вашей группы по поводу конфликта и план действий по его разрешению.

### **III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов по дисциплине «Социология организаций» представлено в Приложении 1 и включает в себя:

- план-график выполнения самостоятельной работы по дисциплине, в том числе примерные нормы времени на выполнение по каждому заданию;
- характеристика заданий для самостоятельной работы студентов и методические рекомендации по их выполнению;
- требования к представлению и оформлению результатов самостоятельной работы;
- критерии оценки выполнения самостоятельной работы.

### **IV. КОНТРОЛЬ ДОСТИЖЕНИЯ ЦЕЛЕЙ КУРСА**

№ п/п	Контролируемые темы дисциплины	Коды и этапы формирования компетенций		Оценочные средства	
				текущий контроль	промежуточная аттестация
1	Лекционные занятия 1-18,	<b>ОПК-4</b>	знает базовые социологические подходы к	конспект (ПР-7),	итоговое тестирование

	практические занятия 1-18		анализу социально значимых проблем и процессов в организации	собеседование (УО-1)	ние (ПР-1), вопросы к зачету №№ 1-43 (4 семестр), экзамену №№ 1-21 (5 семестр)
			умеет самостоятельно выявлять социально значимые проблемы организации, определять пути их решения на основе теоретических знаний и результатов социологических исследований	собеседование (УО-1), дискуссия, (УО-4), творческие задания (ПР-13), реферат (ПР-4)	доклад о результатах выполнения творческого задания (ПР-13); защита реферата (включая итоги проведенного социологического исследования) (ПР-4)
			владеет навыками проведения эмпирических социологических исследований с целью выявления социально-значимых проблемных ситуаций в организации и выработке рекомендаций по их разрешению	собеседование (УО-1), дискуссия, (УО-4), творческие задания (ПР-13), реферат (ПР-4)	доклад о результатах выполнения творческого задания (ПР-13); защита реферата (включая итоги проведенного социологического исследования) (ПР-4)
2	Лекционные	<b>ПК-1</b>	знает теоретические и	конспект (ПР-	итоговое

занятия 1-18, практические занятия 1-18	практические основы социологии организаций в области организационно-управленческой деятельности	7), собеседование (УО-1)	тестирование (ПР-1), вопросы к зачету №№ 1-43 (4 семестр), экзамену №№ 1-21 (5 семестр)
	умеет применять теоретические и практические основы социологии организаций в научно-исследовательских целях различных уровней	собеседование (УО-1), дискуссия, (УО-4), творческие задания (ПР-13), реферат (ПР-4)	доклад о результатах выполнения творческого задания (ПР-13); защита реферата (включая итоги проведенного социологического исследования) (ПР-4)
	владеет навыками анализа и интерпретации данных, полученных в ходе эмпирического социологического исследования, другой социальной информации в организационно-управленческой деятельности	собеседование (УО-1), дискуссия, (УО-4), творческие задания (ПР-13), реферат (ПР-4)	доклад о результатах выполнения творческого задания (ПР-13); защита реферата (включая итоги проведенного социологического исследования) (ПР-4)

3	Лекционные занятия 1-18, практические занятия 1-18	ПК-5	знает понятие и сущность организационно-управленческих решений; технологию и методы их принятия и разработки	конспект (ПР-7), собеседование (УО-1)	итоговое тестирование (ПР-1), вопросы к зачету №№ 1-43 (4 семестр), экзамену №№ 1-21 (5 семестр)
			умеет анализировать управленческие решения административно-управленческих подразделений организаций	собеседование (УО-1), дискуссия, (УО-4), творческие задания (ПР-13), реферат (ПР-4)	доклад о результатах выполнения творческого задания (ПР-13); защита реферата (включая итоги проведенного социологического исследования) (ПР-4)
			владеет способностью дифференцировать и оценивать управленческие решения административно-управленческих подразделений организаций	собеседование (УО-1), дискуссия, (УО-4), творческие задания (ПР-13), реферат (ПР-4)	доклад о результатах выполнения творческого задания (ПР-13); защита реферата (включая итоги проведенного социологического исследования) (ПР-4)

4	Лекционные занятия 1-18, практические занятия 1-18	<b>ПК-6</b>	теорию и методику проведения социологических исследований в организации	конспект (ПР-7), собеседование (УО-1)	4) итоговое тестирование (ПР-1), вопросы к зачету №№ 1-43 (4 семестр), экзамену №№ 1-21 (5 семестр)
использовать теорию и методологию социологического исследования в профессиональной деятельности в целях разработки и принятия организационно-управленческих решений	собеседование (УО-1), дискуссия, (УО-4), творческие задания (ПР-13), реферат (ПР-4)		доклад о результатах выполнения творческого задания (ПР-13); защита реферата (включая итоги проведенного социологического исследования) (ПР-4)		
навыками оценки эффективности принятых в организации организационно-управленческих решений, разработки аналитических рекомендаций по изменению и оптимизации социальных процессов и управленческих отношений в организации	собеседование (УО-1), дискуссия, (УО-4), творческие задания (ПР-13), реферат (ПР-4)		доклад о результатах выполнения творческого задания (ПР-13); защита реферата (включая итоги проведенного социологического исследования)		

					ния) (ПР-4)
--	--	--	--	--	-------------

Контрольные и методические материалы, а также критерии и показатели, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы представлены в Приложении 2.

## **V. СПИСОК УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **Основная литература**

*(электронные и печатные издания)*

1. Актуальные вопросы менеджмента и управления персоналом в современных организациях. Монография [Электронный ресурс] : монография / М.А. Коргова. — Москва : Русайнс, 2018. — 258 с. Режим доступа: <https://www.book.ru/book/929378>
2. Дресвянников В.А. Стратегическое управление организацией [Электронный ресурс]: учебное пособие для подготовки к экзамену (зачету)/ Дресвянников В.А., Зубков А.Б.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2015.— 214 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/31948.html>.— ЭБС «IPRbooks»
3. Стёпочкина, Е.А. Хозяйственная организация и моделирование ее динамики [Электронный ресурс]: монография/ Стёпочкина Е.А.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2015.— 266 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/29289>.
4. Тебекин А.В. Управление организацией [Электронный ресурс]: монография/ Тебекин А.В., Мантусов В.Б.— Электрон. текстовые данные.— М.: Российская таможенная академия, 2016.— 312 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/69834.html>.— ЭБС «IPRbooks»
5. Яськов, Е.Ф. Теория организации [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов вузов / Е.Ф. Яськов. — Электрон. текстовые

данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 273 с. — Режим доступа:  
<http://www.iprbookshop.ru/71065.html>

### **Дополнительная литература**

*(электронные и печатные издания)*

1. Абазалиева, М.М. Словарь по социогуманитарным дисциплинам [Электронный ресурс]: справочное пособие для студентов очной и заочной форм обучения всех направлений / Абазалиева М.М., Тамбиева З.С.— Электрон.текстовые данные.— Черкесск: Северо-Кавказская государственная гуманитарно-технологическая академия, 2014.— 122 с.— Режим доступа:  
<http://www.iprbookshop.ru/27228>.

2. Козлов, А.С. Конфликтология социальных групп и организаций / А. С. Козлов, Е. В. Левина, П. А. Эстрова.- М.: URSS, - 2015. – 263 с.- (10 экз.) <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:779428&theme=FEFU>

3. Кузнецов, Ю. В. Теория организации: учебник / Ю. В. Кузнецов, Е. В. Мелякова. – М.: Юрайт, 2015. - 365 с. (7 экз.)  
<http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:785218&theme=FEFU>

4. Лапин, Н.И. Теория и практика инноватики [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Лапин Н.И.— Электрон.текстовые данные.— М.: Логос, Университетская книга, 2012.— 328 с.— Режим доступа:  
<http://www.iprbookshop.ru/9085>.

5. Социология управления и управленческой деятельности: учебник / Р. Г. Мумладзе, И. Д. Афонин, А. И. Афонин [и др.]. – М.: Русайнс, 2016. - 300 с. (7 экз.) <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:837917&theme=FEFU>

6. Тощенко,Ж.Т. Социология труда [Электронный ресурс]: учебник/ Тощенко Ж.Т.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 423 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/16443>

**Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети  
«Интернет»**

1. Научная библиотека ДВФУ - <http://lib.dvfu.ru:8080/search/query?theme=FEFU>
2. ЭБС ДВФУ - <https://www.dvfu.ru/library/electronic-resources/>
3. Научная электронная библиотека (НЭБ) / <https://elibrary.ru/defaultx.asp>
4. Электронная библиотечная система IPRBooks / <http://www.iprbookshop.ru>
5. Электронная библиотечная система Znanium.com / <http://znanium.com/>
6. Электронная библиотека «Консультант студента» / <http://www.studentlibrary.ru/>
7. Электронная библиотека Юрайт / <https://www.biblio-online.ru/>

*Каталог электронных ресурсов размещен на сайте ДВФУ*  
<https://www.dvfu.ru/library/electronic-resources/>

### **Перечень информационных технологий и программного обеспечения**

- не используется

## **VI. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **Методические рекомендации для подготовки к лекционным занятиям с использованием методов активного обучения (проблемная лекция)**

Использование данного метода предполагает построение лекции как диалогического общения преподавателя со студентами. Во внутреннем диалоге студенты вместе с преподавателем ставят вопросы и отвечают на них или фиксируют вопросы в конспекте для последующего выяснения в ходе самостоятельных заданий, индивидуальной консультации с преподавателем или же обсуждения с другими студентами, а также на семинаре.

Для диалогического включения преподавателя со студентами необходимы следующие условия:

1. преподаватель входит в контакт со студентами не как "законодатель", а как собеседник, пришедший на лекцию "поделиться" с ними своим личностным содержанием;

2. преподаватель не только признает право студента на собственное суждение, но и заинтересован в нем;

3. новое знание выглядит истинным не только в силу авторитета преподавателя, ученого или автора учебника, но и в силу доказательства его истинности системой рассуждений;

4. материал лекции включает обсуждение различных точек зрения на решение учебных проблем, воспроизводит логику развития науки, ее содержания, показывает способы разрешения объективных противоречий в истории науки;

5. общение со студентами строится таким образом, чтобы подвести их к самостоятельным выводам, сделать соучастниками процесса подготовки, поиска и нахождения путей разрешения противоречий, созданных самим же преподавателем;

6. преподаватель строит вопросы к вводимому материалу и отвечает на них, вызывает вопросы у студентов и стимулирует самостоятельный поиск ответов на них по ходу лекции. Добивается того, что студент думает совместно с ним.

*Проблемные вопросы* - это вопросы, ответ на которые не содержится ни в прежних знаниях студентов, ни в наличной предъявляемой информации (запись на доске, таблицы на стене и т.п.) и которые вызывают интеллектуальные затруднения у студентов. Проблемные вопросы содержат в себе еще не раскрытую проблему, область неизвестного, новые знания, для добывания которых необходимо какое-то интеллектуальное действие, определенный целенаправленный мыслительный процесс.

### **Методические рекомендации для подготовки к практическим занятиям**

Практическое занятие – одна из основных форм организации учебного процесса, заключающаяся в выполнении студентами под руководством преподавателя комплекса учебных заданий с целью усвоения научно-теоретических основ учебной дисциплины, приобретения умений и навыков, опыта творческой деятельности

В системе подготовки студентов практические занятия, являясь дополнением к лекционным курсам, позволяют приобретать и совершенствовать профессиональные компетенции. Содержание практических занятий и методика их проведения должны обеспечивать развитие творческой, научно-исследовательской активности студента. В ходе их проведения создаются условия для развития научного мышления и аналитических умений и навыков обучающихся. Практические занятия позволяют проверить знания студентов, в связи с чем они выступают важным средством достаточно оперативной обратной связи.

Цели практических занятий:

- помочь обучающимся систематизировать, закрепить и углубить знания теоретического характера;
- обучение студентов практическим приемам и методам анализа теоретических положений и концепций учебной дисциплины;
- способствовать овладению навыками и умениями решения практических задач в организации.

При подготовке к практическим занятиям необходимо придерживаться следующих рекомендаций.

Практические занятия проводятся с группой и строятся как беседа-дискуссия по каждому вопросу плана.

Планы семинарских занятий определяют круг важных проблем, теоретическое понимание которых важно для их практического решения. Семинарские занятия предназначены для самостоятельной проработки студентами ключевых проблем на основе активного привлечения как классической, так и современной социологической литературы.

Контрольные вопросы позволяют определить степень соответствия знаний имеющимся требованиям. Использование контрольных вопросов и тестов облегчает усвоение теории, позволяет воспринимать учебную дисциплину как конкретную, практическую, рациональную науку, дает возможность эффективнее использовать время на занятиях.

На практических занятиях по дисциплине «Социология организаций» применяются такие методы активного обучения как семинар – дискуссия, творческие задания.

### **Семинар – дискуссия**

Семинар-дискуссия - это такая технология обучения, которая образуется как процесс диалогического общения участников, в ходе которого происходит формирование практического опыта совместного участия в обсуждении и разрешении теоретических и практических проблем.

На семинаре-дискуссии студенты учатся точно выражать свои мысли в докладах и выступлениях, активно отстаивать свою точку зрения, аргументировано возражать, опровергать ошибочную позицию. В рамках такой работы студент получает возможность построения собственной деятельности, что и обуславливает высокий уровень его интеллектуальной и личностной активности, включенности в процесс учебного познания.

Необходимым условием развертывания продуктивной дискуссии являются личные знания, которые приобретаются учащимися на предыдущих занятиях, в процессе самостоятельной работы.

Во время семинара-дискуссии преподаватель задает вопросы, делает отдельные замечания, уточняет основные положения доклада студента, фиксирует противоречия в рассуждениях.

Использование данной формы проведения занятия предполагает, что студенты получают реальную практику формулирования своей точки зрения, осмысления системы аргументации, т.е. превращения информации в знание, а знаний в убеждения и взгляды.

Подготовка к проведению занятия с использованием методов активного обучения включает в себя несколько этапов.

1. Выбор темы семинарского занятия и вопросов, выносимых на обсуждение.
2. Составление списка рекомендуемой литературы. Эта работа может быть проделана, как преподавателем, так и студентами. Оправдывает себя поручение составления списка литературы одному или нескольким студентам с последующей корректировкой его преподавателем.

## **VII. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

На занятиях требуется наличие ноутбука и мультимедийного проектора для демонстрации в виде презентаций основных идей, положений, схем, определений, что позволяет значительно повысить информативность и эффективность лекционных и практических занятий, способствует увеличению динамизма и выразительности излагаемого материала.

<b>Наименование оборудованных помещений и помещений для самостоятельной работы</b>	<b>Перечень основного оборудования</b>
Читальные залы Научной библиотеки ДВФУ с открытым доступом к фонду (корпус А - уровень 10)	Моноблок HP ProOne 400 All-in-One 19,5 (1600x900), Core i3-4150T, 4GB DDR3-1600 (1x4GB), 1TB HDD 7200 SATA, DVD+/-RW,GigEth,Wi-Fi,BT,usb kbd/mse,Win7Pro (64-bit)+Win8.1Pro(64-bit),1-1-1 Wty Скорость доступа в Интернет 500 Мбит/сек. Рабочие места для людей с ограниченными возможностями здоровья оснащены дисплеями и принтерами Брайля; оборудованы: портативными устройствами для чтения плоскопечатных текстов, сканирующими и читающими машинами видеоувеличителем с возможностью регуляции цветовых спектров; увеличивающими электронными лупами и ультразвуковыми маркировщиками



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Дальневосточный федеральный университет»  
(ДВФУ)

---

ШКОЛА ИСКУССТВ И ГУМАНИТАРНЫХ НАУК

**УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ  
РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

**по дисциплине «Социология организаций»  
Направление подготовки — 39.03.01 Социология,  
профиль «Социология экономики и управления»  
Форма подготовки: очная**

**Владивосток  
2018**

## Самостоятельная работа студентов по курсу

### «Социология организаций» (126 час.)

Самостоятельная работа студентов, предусмотренная учебным планом, соответствует более глубокому усвоению изучаемого курса, формирует навыки исследовательской работы и ориентирует на умение применять теоретические знания на практике.

Содержание самостоятельной работы студентов включает: проработку лекций и подготовку к практическому занятию, подготовку доклада по выбранному аспекту темы семинара или подбор практического материала для участия в дискуссии. Материалом для подготовки могут стать конспекты лекций, профессиональная литература, учебно-методическое обеспечение дисциплины.

Самостоятельная работа студентов также включает выполнение творческих заданий.

### План-график выполнения самостоятельной работы по дисциплине

#### 4 семестр (36 часов)

№ п/п	Дата/сроки выполнения	Вид самостоятельной работы	Примерные нормы времени на выполнение	Форма контроля
1.	1-ая неделя	Подготовка к практическому занятию № 1	2 ч.	Конспект - продукт самостоятельной работы обучающегося, составленный на основе учебной и научной литературы. Устный опрос: анализ и обсуждение проработанных студентами вопросов в ходе практического занятия. Собеседование - специальная беседа с обучающимися, рассчитанная на выяснение объема знаний по вопросам практического занятия 1. Дискуссия - оценочное средство, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения сформулированных

				преподавателем и студентами вопросов.
2.	2-ая неделя	Подготовка к практическому занятию № 2, выполнение творческого задания 1	2 ч.	<p>Конспект - продукт самостоятельной работы обучающегося, составленный на основе учебной и научной литературы.</p> <p>Устный опрос: анализ и обсуждение проработанных студентами вопросов в ходе практического занятия.</p> <p>Собеседование - специальная беседа с обучающимися, рассчитанная на выяснение объема знаний по вопросам практического занятия 2.</p> <p>Дискуссия - оценочное средство, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения сформулированных преподавателем и студентами вопросов.</p> <p>Проверка преподавателем содержания выполненного творческого задания.</p>
3.	3-я неделя	Подготовка к практическому занятию № 3, выполнение творческого задания 2	2 ч.	<p>Конспект - продукт самостоятельной работы обучающегося, составленный на основе учебной и научной литературы.</p> <p>Устный опрос: анализ и обсуждение проработанных студентами вопросов в ходе практического занятия.</p> <p>Собеседование - специальная беседа с обучающимися, рассчитанная на выяснение объема знаний по вопросам практического занятия 3.</p> <p>Дискуссия - оценочное средство, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения сформулированных преподавателем и студентами вопросов.</p> <p>Проверка преподавателем содержания выполненного творческого задания.</p>
4.	4-я неделя	Подготовка к практическому занятию № 4, выполнение творческого задания 3	2 ч.	<p>Конспект - продукт самостоятельной работы обучающегося, составленный на основе учебной и научной литературы.</p> <p>Устный опрос: анализ и обсуждение проработанных студентами вопросов в ходе практического занятия.</p> <p>Собеседование - специальная беседа с обучающимися, рассчитанная на выяснение объема знаний по вопросам практического занятия 4.</p> <p>Дискуссия - оценочное средство, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения сформулированных преподавателем и студентами вопросов.</p> <p>Проверка преподавателем содержания выполненного творческого задания.</p>

		занятию № 4		<p>обучающегося, составленный на основе учебной и научной литературы.</p> <p>Устный опрос: анализ и обсуждение проработанных студентами вопросов в ходе практического занятия.</p> <p>Собеседование - специальная беседа с обучающимися, рассчитанная на выяснение объема знаний по вопросам практического занятия 4.</p> <p>Дискуссия - оценочное средство, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения сформулированных преподавателем и студентами вопросов.</p>
<b>5.</b>	5-ая неделя	Подготовка к практическому занятию № 5	2 ч.	<p>Конспект - продукт самостоятельной работы обучающегося, составленный на основе учебной и научной литературы.</p> <p>Устный опрос: анализ и обсуждение проработанных студентами вопросов в ходе практического занятия.</p> <p>Собеседование - специальная беседа с обучающимися, рассчитанная на выяснение объема знаний по вопросам практического занятия 5.</p> <p>Дискуссия - оценочное средство, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения сформулированных преподавателем и студентами вопросов.</p>
<b>6.</b>	6-ая неделя	Подготовка к практическому занятию № 6, выполнение творческого задания 3	2 ч.	<p>Конспект - продукт самостоятельной работы обучающегося, составленный на основе учебной и научной литературы.</p> <p>Устный опрос: анализ и обсуждение проработанных студентами вопросов в ходе практического занятия.</p> <p>Собеседование - специальная беседа с обучающимися, рассчитанная на выяснение</p>

				<p>объема знаний по вопросам практического занятия 6.</p> <p>Дискуссия - оценочное средство, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения сформулированных преподавателем и студентами вопросов.</p> <p>Проверка преподавателем содержания выполненного творческого задания.</p>
7.	7-ая неделя	Подготовка к практическому занятию № 7	2 ч.	<p>Конспект - продукт самостоятельной работы обучающегося, составленный на основе учебной и научной литературы.</p> <p>Устный опрос: анализ и обсуждение проработанных студентами вопросов в ходе практического занятия.</p> <p>Собеседование - специальная беседа с обучающимися, рассчитанная на выяснение объема знаний по вопросам практического занятия 7.</p> <p>Дискуссия - оценочное средство, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения сформулированных преподавателем и студентами вопросов.</p>
8.	8-ая неделя	Подготовка к практическому занятию № 8	2 ч.	<p>Конспект - продукт самостоятельной работы обучающегося, составленный на основе учебной и научной литературы.</p> <p>Устный опрос: анализ и обсуждение проработанных студентами вопросов в ходе практического занятия.</p> <p>Собеседование - специальная беседа с обучающимися, рассчитанная на выяснение объема знаний по вопросам практического занятия 8.</p> <p>Дискуссия - оценочное средство, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения сформулированных</p>

				преподавателем и студентами вопросов.
<b>9.</b>	9-ая неделя	Подготовка к практическому занятию № 9, выполнение творческого задания 4	2 ч.	<p>Конспект - продукт самостоятельной работы обучающегося, составленный на основе учебной и научной литературы.</p> <p>Устный опрос: анализ и обсуждение проработанных студентами вопросов в ходе практического занятия.</p> <p>Собеседование - специальная беседа с обучающимися, рассчитанная на выяснение объема знаний по вопросам практического занятия 9.</p> <p>Дискуссия - оценочное средство, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения сформулированных преподавателем и студентами вопросов.</p> <p>Проверка преподавателем содержания выполненного творческого задания.</p>
<b>10.</b>	10-я неделя	Подготовка к практическому занятию № 10	2 ч.	<p>Конспект - продукт самостоятельной работы обучающегося, составленный на основе учебной и научной литературы.</p> <p>Устный опрос: анализ и обсуждение проработанных студентами вопросов в ходе практического занятия.</p> <p>Собеседование - специальная беседа с обучающимися, рассчитанная на выяснение объема знаний по вопросам практического занятия 10.</p> <p>Дискуссия - оценочное средство, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения сформулированных преподавателем и студентами вопросов.</p>
<b>11.</b>	11-ая неделя	Подготовка к практическому занятию № 11	2 ч.	<p>Конспект - продукт самостоятельной работы обучающегося, составленный на основе учебной и научной литературы.</p>

				<p>Устный опрос: анализ и обсуждение проработанных студентами вопросов в ходе практического занятия.</p> <p>Собеседование - специальная беседа с обучающимися, рассчитанная на выяснение объема знаний по вопросам практического занятия 11.</p> <p>Дискуссия - оценочное средство, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения сформулированных преподавателем и студентами вопросов.</p>
<b>12.</b>	12-ая неделя	Подготовка к практическому занятию № 12	2 ч.	<p>Конспект - продукт самостоятельной работы обучающегося, составленный на основе учебной и научной литературы.</p> <p>Устный опрос: анализ и обсуждение проработанных студентами вопросов в ходе практического занятия.</p> <p>Собеседование - специальная беседа с обучающимися, рассчитанная на выяснение объема знаний по вопросам практического занятия 12.</p> <p>Дискуссия - оценочное средство, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения сформулированных преподавателем и студентами вопросов.</p>
<b>13.</b>	13-я неделя	Подготовка к практическому занятию № 13	2 ч.	<p>Конспект - продукт самостоятельной работы обучающегося, составленный на основе учебной и научной литературы.</p> <p>Устный опрос: анализ и обсуждение проработанных студентами вопросов в ходе практического занятия.</p> <p>Собеседование - специальная беседа с обучающимися, рассчитанная на выяснение объема знаний по вопросам практического занятия 13.</p> <p>Дискуссия - оценочное</p>

				средство, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения сформулированных преподавателем и студентами вопросов.
<b>14.</b>	14-ая неделя	Подготовка к практическому занятию № 14	2 ч.	Конспект - продукт самостоятельной работы обучающегося, составленный на основе учебной и научной литературы. Устный опрос: анализ и обсуждение проработанных студентами вопросов в ходе практического занятия. Собеседование - специальная беседа с обучающимися, рассчитанная на выяснение объема знаний по вопросам практического занятия 14. Дискуссия - оценочное средство, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения сформулированных преподавателем и студентами вопросов.
<b>15.</b>	15-ая неделя	Подготовка к практическому занятию № 15	2ч.	Конспект - продукт самостоятельной работы обучающегося, составленный на основе учебной и научной литературы. Устный опрос: анализ и обсуждение проработанных студентами вопросов в ходе практического занятия. Собеседование - специальная беседа с обучающимися, рассчитанная на выяснение объема знаний по вопросам практического занятия 15. Дискуссия - оценочное средство, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения сформулированных преподавателем и студентами вопросов.
<b>16.</b>	16-я неделя	Подготовка к практическому занятию № 16	2 ч.	Конспект - продукт самостоятельной работы обучающегося, составленный на основе учебной и научной

				<p>литературы.</p> <p>Устный опрос: анализ и обсуждение проработанных студентами вопросов в ходе практического занятия.</p> <p>Собеседование - специальная беседа с обучающимися, рассчитанная на выяснение объема знаний по вопросам практического занятия 16.</p> <p>Дискуссия - оценочное средство, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения сформулированных преподавателем и студентами вопросов.</p>
<b>17.</b>	17-ая неделя	Подготовка к практическому занятию № 17	2 ч.	<p>Конспект - продукт самостоятельной работы обучающегося, составленный на основе учебной и научной литературы.</p> <p>Устный опрос: анализ и обсуждение проработанных студентами вопросов в ходе практического занятия.</p> <p>Собеседование - специальная беседа с обучающимися, рассчитанная на выяснение объема знаний по вопросам практического занятия 17.</p> <p>Дискуссия - оценочное средство, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения сформулированных преподавателем и студентами вопросов.</p>
<b>18.</b>	18-ая неделя	Подготовка к практическому занятию № 18	2 ч.	<p>Конспект - продукт самостоятельной работы обучающегося, составленный на основе учебной и научной литературы.</p> <p>Устный опрос: анализ и обсуждение проработанных студентами вопросов в ходе практического занятия.</p> <p>Собеседование - специальная беседа с обучающимися, рассчитанная на выяснение объема знаний по вопросам практического занятия 18.</p>

				Дискуссия - оценочное средство, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения сформулированных преподавателем и студентами вопросов.
--	--	--	--	--

**5 семестр (90 часов)**

<b>№ п/п</b>	<b>Дата/сроки выполнения</b>	<b>Вид самостоятельной работы</b>	<b>Примерные нормы времени на выполнение</b>	<b>Форма контроля</b>
<b>1.</b>	1-2 неделя	выполнение творческого задания 5	6 ч.	проверка преподавателем содержания выполненного практического задания
<b>2.</b>	3-4 неделя	выполнение творческого задания 6	6 ч.	проверка преподавателем содержания выполненного практического задания
<b>3.</b>	5-6 неделя	выполнение творческого задания 7	6 ч.	проверка преподавателем содержания выполненного практического задания
<b>4.</b>	7-8 неделя	выполнение творческого задания 8	6 ч.	проверка преподавателем содержания выполненного практического задания
<b>5.</b>	9-10 неделя	выполнение творческого задания 9	6 ч.	проверка преподавателем содержания выполненного практического задания
<b>6.</b>	11-12 неделя	выполнение творческого задания 10	6 ч.	проверка преподавателем содержания выполненного практического задания
<b>7.</b>	13-14 неделя	выполнение творческого задания 11	6 ч.	проверка преподавателем содержания выполненного практического задания
<b>8.</b>	15-16 неделя	выполнение творческого задания 12	6 ч.	проверка преподавателем содержания выполненного практического задания
<b>9.</b>	17-18 неделя	выполнение творческого задания 13	6 ч.	проверка преподавателем содержания выполненного практического задания
<b>10.</b>	1-18-я неделя	Подготовка и написание реферата	36 ч.	Проверка преподавателем текста реферата, его защита

Учебно - методическое обеспечение самостоятельной работы студента по дисциплине «Социология организаций» предусматривает:

- определение круга учебных вопросов, которые студенты должны изучить самостоятельно;

- подбор необходимой учебной литературы, обязательной для проработки и изучения;
- поиск дополнительной научной литературы, к которой студенты могут прибегать при возникновении особой заинтересованности в конкретной теме;
- определение перечня контрольных вопросов, позволяющих студентам самостоятельно проверить качество полученных знаний;
- организацию консультаций преподавателя со студентами для разъяснения вопросов, вызывающих у студентов затруднения при самостоятельном освоении учебного материала.

Дополнительными формами самостоятельной работы являются групповые и индивидуальные задания, выступающие продолжением аудиторных занятий и направленные на овладение практическими навыками по основным разделам дисциплины.

### **Задания для самостоятельной работы студентов**

Творческие задания предназначены для текущего контроля и проверки усвоения теоретического материала. Их выполнение способствует формированию умения применять полученные теоретические знания для анализа реалий современного российского общества, ситуаций, складывающихся в повседневной жизни.

Этот вид работы является обязательным для всех студентов и предполагает обязательное совместное обсуждение выполненных заданий на семинарских занятиях с целью повышения самоконтроля, взаимной заинтересованности в поиске правильных ответов, закрепления пройденного учебного материала.

#### **Задание 1. Роль организации в вашей жизни**

**Цель.** Раскрыть роль и значение организации в жизни индивида.

**Задание.**

- определить организации, которые играют важную роль в вашей жизни;
- выявить основные характеристики одной из этих организаций, наиболее

вам знакомой, и определить ее вид;

- представить основные функции менеджмента этой организации;
- определить последствия существования данной организации.

### **Этапы работы.**

3. Составить перечень из 5 организаций, с которыми вы имели контакты в последнее время (ваша работа, университет, магазин, кинотеатр, поликлиника и пр.).

4. Описать характеристики одной из перечисленных организаций (работа по подгруппам), заполнив табл. 1.1.

Для составления характеристик можно воспользоваться основными параметрами организации:

- цели и вид деятельности (какие задачи организация перед собой ставит и чем занимается);
- форма собственности (государственная, частная, муниципальная и пр.);
- уровень формализации (неформальная, формальная, то есть юридически оформлены или нет);
- отношение к прибыли (коммерческая, некоммерческая);
- отношения внутри организации (демократические, авторитарные, патерналистские, командные);
- этап жизненного цикла организации на сегодняшний день (рождение, юность, зрелость, старость).

Таблица 1.1 - Организация и ее характеристики

№	Основные характеристики	Функции менеджмента

3. Провести анализ функций менеджмента в этой организации.

4. Выявить последствия существования организации (позитивные и негативные) для ее работников и внешней среды, заполнив табл. 1.2.

Таблица 1.2 - Последствия существования организации

Позитивные		Негативные	
для внешней среды	для работников	для внешней среды	для работников


5. Провести по результатам заполнения табл. 1.1 и 1.2 групповое обсуждение полученных данных.

### **Задание 2. Определение целей и стратегий организации**

Выберите три компании, относящиеся к одной или различным сферам производства. Поищите информацию о них в Интернете, включая годовые отчеты. Обращайте особое внимание на цели компаний. Вернитесь к модели конкурентных стратегий Портера.

Компания	Цели организации	Стратегии организации по модели Портера
Компания 1		
Компания 2		
Компания 3		

### **Вопросы к упражнению**

1. Какие цели кажутся наиболее важными?
2. Попробуйте найти различия в целях и стратегиях трех компаний и объяснить их.
3. Какие из целей и стратегий должны быть изменены? Почему?
4. Дополнительно. Сравните свою таблицу с таблицами других студентов и попробуйте найти темы, общие для различных компаний. Какие компании формулируют свои цели и стратегии и сообщают о них лучше других?

### **Задание 3. Анализ собственного рабочего опыта**

1. Насколько важно для вас каждое из событий, происходящих на работе?
  - продвижение по службе;
  - перемещение на должностную позицию с большим объемом ответственности, но без повышения заработной платы;

- необходимость работать поздно вечером или раз в месяц ездить на неделю в командировки по заданиям, которые вам интересны;

- иметь нервную, но хорошо оплачиваемую работу;
- иметь интересную работу, но с высокой вероятностью увольнения.

2. На основе ваших ответов как бы вы обобщенно описали ваше отношение к работе?

#### **Задание 4. Кому платить?**

Когда Катя Л., менеджер по человеческим ресурсам компании по производству изделий из стекла, обратилась с просьбой о встрече к Борису У., она ожидала услышать от него хорошие новости для отдела по заработной плате и премиям. Ей были известны некоторые показатели компании, в соответствии с которыми годовая премия обещала быть рекордной, тем более что в течение целых одиннадцати месяцев компания выполняла принятые планы. Производственные успехи способствовали поднятию боевого духа работников фирмы, опустившегося было до небывало низкого уровня. Теперь же работники стекольного завода были полны энтузиазма, и Кате Л. очень хотелось, чтобы их усилия были вознаграждены по заслугам.

Однако лицо Бориса было мрачнее тучи. «Катя, у нас серьезная проблема, — начал он. — Мы рассмотрели показатели за третий квартал и спрогнозировали результаты на конец года. И выяснилось, что если мы выплатим премии работникам, то на бонусы управленческому составу, выплачиваемые из чистой текущей прибыли, денег не останется. Для руководителей бонусы — основной источник доходов. Мы не можем выплатить рабочим премии и оставить менеджеров без зарплаты».

Катя почувствовала, что начинает терять самообладание. Она не может просто сидеть и смотреть, как вытягиваются в негодовании лица рабочих, потому что бухгалтерия не сумела увязать планы по участию в прибылях и

планы бонусов для менеджмента. Она боялась, что все то хорошее, чего им удалось добиться с помощью нового плана мотивации, пропадет зря. Рабочие выполнили свои обязательства перед компанией и то, что фирма получила большую прибыль, знали все.

### **Что делать?**

Выступить на собрании менеджеров компании и попытаться доказать необходимость соблюдения плана оплаты труда рабочих. Руководство может подождать со своими бонусами, до тех пор пока не будут разрешены проблемы с выплатами.

Согласиться с Борисом У. Будет несправедливо, если руководители потеряют столь большую сумму денег. Следует начать готовить рабочих к тому, чтобы они не ждали больших прибылей от участия в программе в первый же год.

Выступить на совете директоров с предложением о разработке компромиссного плана, который бы разделял бонусы между руководством и рабочими.

### **Задание 5. Групповая эффективность**

Представьте себе группу, членом которой вы являетесь: рабочую группу, клуб или любую другую, к которой вы принадлежите и в жизни которой принимаете активное участие. Кратко опишите эту группу. Затем ответьте на следующие вопросы.

Какие сбои в деятельности характерны для этой группы? Почему?

Какие выигрыши типичны для этой группы? Почему?

Соответствуют ли фактические показатели деятельности группы ее потенциальным возможностям? Почему да или почему нет?

Каким образом эта группа могла бы повысить свои потенциальные показатели деятельности?

Создает ли трудовая пассивность проблему в этой группе? Почему да или почему нет?

Можно ли считать эту группу сплоченной? Почему да или почему нет?

Помогает или мешает сплоченность добиваться высоких показателей работы группы?

Согласованы ли цели группы с целями организации, в которую она входит?

### **Задание 6. Современные руководители**

Выберите известную личность, с которой вы знакомы (которую вы лично знаете, о которой вы читали статьи в журналах или газетах, или о которой вы видели передачу по телевидению), занимающую руководящую позицию. Причем этого человека должны знать и остальные студенты вашей группы. Эта личность может быть политическим руководителем (на национальном, региональном или местном уровне, руководителем в вашем сообществе) или руководителем на факультете или университете, в котором вы учитесь. Ответьте на следующие вопросы.

- Какие черты характера, скорее всего, есть у этого руководителя?
- Какие типы поведения он (она) использует?
- Каким образом этот руководитель старается мотивировать своих подчиненных?
- В какой степени он позволяет своим подчиненным участвовать в принятии решений?
- Существуют ли какие-то субституты или нейтрализаторы его руководства? Что это за субституты или нейтрализаторы?

### **Задание 7. Основы власти в организации**

**Цель.** Исследовать основы власти в организации на примере различных должностей.

Основы власти — это то, на чем базируется возможность и способность оказывать определяющее воздействие на поведение других людей. Существует несколько основ власти: владение ресурсами, принуждение, добровольное подчинение и др.

1. Проанализируйте приведенные в табл. 1 должности с точки зрения объема власти, которую они могут иметь в своих организациях, и проранжируйте их по этому принципу.

2. Обоснуйте свою точку зрения (письменно).

### Этапы работы.

Индивидуально заполните столбец 2 табл. 1. Наиболее «властная» должность получает ранг 10, следующая — 9 и т. д. до 1.

Обсудите полученные результаты по подгруппам и выработайте обоснованное коллективное решение, заполнив столбец 3 табл. 1.

Обсудите всей группой полученные результаты.

Таблица 1 - Основы власти в организации

Наименование должности	Ранги (объем власти) - экспертная оценка	Основы власти - групповое решение
Генеральный директор небольшой фирмы		
Медсестра в больнице		
Специалист службы персонала средней компании		
Инженер службы ИТ в известной фирме		
Надомный дизайнер		
Секретарь директора известной компании		
Бухгалтер в поликлинике		
Профессор в университете		
Исследователь в известной лаборатории		
Региональный менеджер по продажам крупной торговой фирмы		

### Задание 8. Понимание сущности организационной культуры

Вспомните организацию, с которой вы хорошо знакомы: производственная организация, университет, ресторан, церковь, универмаг или организацию, в которой вы работаете, и ответьте на следующие вопросы.

•Каковы основные конечные и инструментальные ценности в организации? Какие нормы она разрабатывает для влияния на поведение своих членов? Как вы охарактеризовали бы культуру организации?

•Как организация занимается социализацией своих членов? Знакомы ли вы с какими-то обычаями, историями и другими средствами, при помощи которых организация формирует свою культуру у сотрудников?

## **Задание 9. Анализ организационной культуры**

В этом упражнении вам необходимо проанализировать культуру реальной организации, например, производственной или коммерческой организации, факультета, магазина, ресторана, больницы, школы и др.

### **Цель**

Ваша цель — получить опыт анализа и диагностики подобной организации.

### **Ваши действия**

Аудитория разбивается на группы численностью от трех до пяти человек. Члены группы обсуждают тип организации, которую группа анализирует, а затем разбирают возможности непосредственного взаимодействия с ней, используя для этого личные контакты или иным способом договорившись о встрече с менеджером этой организации. После того как группа решит проблему общения с организацией, каждый ее член проведет интервью с одним или несколькими членами этой организации. Воспользуйтесь вопросами, приведенными ниже, чтобы разработать схему собеседований и провести интервью с сотрудниками организации; при этом вы можете, конечно, задавать и другие вопросы, чтобы глубже разобраться в тех аспектах, которые вы считаете интересными с точки зрения структуры и культуры организации. После того как все группы выполнят эти задания, преподаватель выделит каждой из них время для сообщения о полученных результатах либо попросит каждую группу составить письменный отчет.

1. Какие типы ценностей и норм направляют поведение сотрудников в этой организации? (Подсказка: во время интервью попросите ваших собеседников привести примеры церемоний, обычаев или историй, которые описывают организационные ценности.)

6. Откуда появились эти ценности и нормы?

7. Как организация занимается социализацией новых сотрудников?

8. Какие типы этических ценностей направляют поведение сотрудников?

### **Задание 10. Корпоративная культура в мире розничной торговли**

Чтобы узнать о корпоративной культуре больше, посетите магазины двух разных фирм и сравните их по ряду параметров. Посетите один дисконтный магазин невысокого класса, вроде Кашелки, и один первоклассный магазин, например, МЕХХ. Не спрашивайте сотрудников, просто побудьте наблюдателем или покупателем. После своего похода заполните таблицу для каждого магазина в отдельности. Проведите в каждом магазине в будний день не менее двух часов и будьте очень наблюдательны.

<b>Аспект организационной культуры</b>	<b>Дисконтный магазин</b>	<b>Первоклассный универсальный магазин</b>
Миссия магазина: в чем она заключается и насколько она ясна служащим?		
Поощряется ли индивидуальная инициатива?		
Система поощрения: за что награждают работников?		
Командная работа: работают ли сотрудники одного или разных отделов вместе, разговаривают ли друг с другом?		
Отношение к компании: замечаются ли признаки приверженности компании?		
Одежда: принята ли в магазине униформа? Каковы нормы в отношении одежды? Насколько строго они соблюдаются? Как вы можете оценить внешний вид персонала?		
Различия и сходство сотрудников: насколько велико различие в возрасте, образовании, расовой принадлежности, личностных особенностях сотрудников и т.д.?		
Отношение к сервису: насколько высоко ценят клиентов?		
Служебный рост: существует ли здесь возможность для роста и продвижения?		

### **Вопросы**

Как, на ваш взгляд, культура влияет на поведение работников каждого магазина?

Как поведение служащих влияет на посетителей?

В каком магазине находиться приятнее? Как можно соотнести это чувство с миссией магазина?

### **Задание 11. Конфликт в организации**

Отыщите веб-сайт компании, в которой развивается конфликт. Выясните, какова причина конфликта и как стороны, вовлеченные в конфликт, пытаются его решить.

### **Задание 12. Понимание сущности конфликтов и политических приемов**

Вспомните, когда у вас был последний конфликт с другим человеком или группой, например, с менеджером, с которым вы работаете, с другом или членом семьи. После этого ответьте на следующие вопросы.

Был ли этот конфликт первым или очередным в серии конфликтов с данной стороной?

Что стало причиной конфликта? Видите ли вы и другая сторона причины конфликта по-разному? Если да, то почему?

Как бы вы описали то, как обе стороны реагировали на конфликт?

Достиг ли конфликт этапа очевидности? Если нет, как вам удалось добиться, чтобы конфликт не вышел на этот этап? Если же да, в какой форме это проявилось?

Каким образом разрешился конфликт?

Каковы были последствия конфликта, если вы или другая сторона им управляли?

Насколько хорошо, по вашему мнению, вы управляли конфликтом с другой стороной?

С учетом того, что вы теперь знаете, как вы теперь могли бы управлять конфликтом более эффективно?

### **Задание 13. Успешное управление конфликтом**

**Цель**

Ваша цель — научиться анализировать процесс развития конфликта и понимать трудности, связанные с успешным управлением конфликтом.

### **Ваши действия**

Аудитория делится на группы численностью от трех до пяти человек, и каждая группа назначает одного докладчика, который сообщит классу результаты работы группы.

Вы — группа топ-менеджеров, которым поручено разрешить нарастающий конфликт между менеджерами производственного отдела и отдела продаж в крупной компании, выпускающей офисную мебель. Эта мебель может изготавливаться на заказ для отдельных потребителей и поэтому важно, чтобы сотрудники отдела продаж предоставляли производственным точную информацию о специфических требованиях каждого заказчика. Однако за последние несколько месяцев представители производственного отдела жалуются, что продавцы предоставляют эту информацию слишком поздно и поэтому им трудно с наибольшей эффективностью пользоваться своими ресурсами, а кроме того, представители продаж все чаще делают ошибки в описании конкретных запросов потребителей, но при этом требуют необоснованно быстрого выполнения заказов. В свою очередь, продавцы жалуются на недостатки в готовой продукции, из-за чего число претензий покупателей возрастает, на все большие задержки в поставках мебели и на нежелание производственников гибко реагировать на неожиданные изменения, которые заказчики вносят в последний момент. Проблемы нарастают, и на последней встрече топ-менеджеров отделов производства и продаж были высказаны взаимные резкие упреки.

3. Всей группой воспользуйтесь концепциями или моделями, которые вы знаете, для анализа сущности конфликта. Попытайтесь установить источники конфликта и определить, насколько далеко он зашел.

4. Разработайте подробный план действий, позволяющий разрешить конфликт. Уделите особое внимание потребности создать нормальные отношения после завершения конфликта. После разработки вашего плана

обязательно проанализируйте: (1) препятствия, мешающие разрешить конфликт; (2) наиболее целесообразные приемы управления конфликтом; (3) способы, позволяющие разработать новую систему контроля и вознаграждений, помогающую устранить возникновение подобных конфликтов в будущем.

Затем ваш докладчик должен представить всему потоку выводы вашей группы по поводу конфликта и план действий по его разрешению.

**Критерии оценки творческих заданий приведены в приложении 2.**

### **Задание 14. Подготовка реферата**

#### **Примерная тематика рефератов**

1. Влияние организаций на личность.
2. Дискриминация в современных организациях: ее причины, факторы, проявления.
3. Особенности организации труда отдельных категорий работников и дискриминация.
4. Влияние организаций на местное сообщество.
5. Влияние организаций на общество в целом.
6. Процесс исторического становления рыночных отношений и связанные с ним изменения в производственных отношениях.
7. Изменение строения и функций современных организаций в связи с развитием системы телекоммуникаций.
8. Преимущества и недостатки развития принципа совладения предприятиями и участия в прибылях в условиях современной России.
9. Структура и эффективность организации. Преимущества и недостатки существующих организационных структур.
10. Современные тенденции развития и трансформации организаций.
11. Развитие внутриорганизационных социальных отношений.
12. Транснациональные корпорации в России: влияние на внутреннюю и внешнюю среду организации.
13. Инновации как средство внутриорганизационного развития.
14. Организационная культура современной российской корпорации.

15. Социальные проблемы взаимодействия в международных организационных системах.
16. Специфика базовых принципов рационального и гуманистического подходов к управлению персоналом компании.
17. Проблемы социальной регуляции трудового поведения в производственной компании.
18. Экология человека и организационная среда.
19. Экологический подход в исследовании организаций.
20. Институциональный подход к исследованию организаций.
21. Методология анализа организационных альтернатив в теории транзакционных издержек.
22. Сетевой подход к исследованию организаций.
23. Передача технологии в условиях глобализации экономики: значение и проблемы.
24. Должностные инструкции как средство координации и взаимодействия в организации.
25. Интернет и социальные связи.
26. Социальная эффективность организаций.
27. Исследование эффективности организационных коммуникаций.
28. Методы организационной диагностики.
29. Маркетинг персонала.
30. Исследование типов инновационного поведения в организации.
31. Социологическое обеспечение нововведений в организациях.
32. Анализ эффективности совместных предприятий на российском рынке.
33. Специфика социально-экономических факторов, определяющих выбор формы организации бизнеса в современной России.

### **Методические указания к подготовке реферата**

Целями написания реферата являются:

- развитие у студентов навыков поиска актуальных проблем функционирования организаций;
- развитие навыков краткого изложения материала с выделением лишь самых существенных моментов, необходимых для раскрытия сути проблемы;
- развитие навыков анализа изученного материала и формулирования собственных выводов по выбранному вопросу в письменной форме, научным, грамотным языком;
- социологическое исследование, анализ конкретной социологической проблемы.

Задачами написания реферата являются:

- научить студента максимально верно передать мнения авторов, на основе работ которых студент пишет свой реферат;
- научить студента грамотно излагать свою позицию по анализируемой в реферате проблеме;
- подготовить студента к дальнейшему участию в научно – практических конференциях, семинарах и конкурсах;
- помочь студенту определиться с интересующей его темой, дальнейшее раскрытие которой возможно осуществить при написании курсовой работы или диплома;
- уяснить для себя и изложить причины своего согласия (несогласия) с мнением того или иного автора по данной проблеме.

### **Основные требования к содержанию реферата**

Студент должен использовать только те материалы (научные статьи, монографии, пособия), которые имеют прямое отношение к избранной им теме. Не допускаются отстраненные рассуждения, не связанные с анализируемой проблемой. Содержание реферата должно быть конкретным, исследоваться должна только одна проблема (допускается несколько, только если они взаимосвязаны). Студенту необходимо строго придерживаться логики изложения (начать с определения и анализа понятий, перейти к

постановке проблемы, проанализировать пути ее решения и сделать соответствующие выводы). Реферат должен заканчиваться выведением выводов по теме.

Структура реферата включает:

1. Титульный лист;

2. Введение, где студент формулирует проблему, подлежащую анализу и исследованию;

3. Основную часть, которая в свою очередь, должен включать три раздела: теоретический, посвященный анализу подходов различных исследователей к рассматриваемой проблеме (анализ объекта); практическую, где описывается специфика предмета исследования, и программу социологического исследования;

4. Заключение, где студент формулирует выводы.

5. Список использованной литературы – не менее 15 источников.

Объем реферата составляет 25-35 страниц машинописного текста. Интервал – 1,5, размер шрифта – 14, поля: левое — 3 см, правое — 1,5 см, верхнее и нижнее — 1,5 см. Страницы должны быть пронумерованы. Абзацный отступ от начала строки равен 1,25 см.

### **Порядок сдачи реферата и его оценка**

Реферат пишется студентами в течение семестра в сроки, устанавливаемые преподавателем, и сдается преподавателю, ведущему дисциплину.

**Критерии оценки реферата приведены в приложении 2.**



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Дальневосточный федеральный университет»  
(ДВФУ)

---

ШКОЛА ИСКУССТВ И ГУМАНИТАРНЫХ НАУК

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**  
по дисциплине «Социология организаций»  
Направление подготовки — 39.03.01 Социология,  
профиль «Социология экономики и управления»  
**Форма подготовки: очная**

Владивосток  
2018

**Паспорт  
фонда оценочных средств  
по дисциплине «Социология организаций»**

<b>Код и формулировка компетенции</b>	<b>Этапы формирования компетенции</b>	
<b>ОПК-4</b> Способен выявлять социально значимые проблемы и определять пути их решения на основе теоретических знаний и результатов социологических исследований	Знает	базовые социологические подходы к анализу социально значимых проблем и процессов в организации
	Умеет	самостоятельно выявлять социально значимые проблемы организации, определять пути их решения на основе теоретических знаний и результатов социологических исследований
	Владеет	навыками проведения эмпирических социологических исследований с целью выявления социально-значимых проблемных ситуаций в организации и выработке рекомендаций по их разрешению
<b>ПК-1</b> Способен применять теоретические и практические основы социологического знания в научно-исследовательских целях различных уровней, в том числе в организационно-управленческой деятельности	Знает	теоретические и практические основы социологии организаций в области организационно-управленческой деятельности
	Умеет	применять теоретические и практические основы социологии организаций в научно-исследовательских целях различных уровней
	Владеет	навыками анализа и интерпретации данных, полученных в ходе эмпирического социологического исследования, другой социальной информации в организационно-управленческой деятельности
<b>ПК-5</b> Способен к анализу и оценке управленческих решений органов государственной власти, местного самоуправления, административно-управленческих подразделений организаций и учреждений	Знает	понятие и сущность организационно-управленческих решений; технологию и методы их принятия и разработки
	Умеет	анализировать управленческие решения административно-управленческих подразделений организаций
	Владеет	способностью дифференцировать и оценивать управленческие решения административно-управленческих подразделений организаций
<b>ПК-6</b> Способен использовать	Знает	теорию и методику проведения социологических исследований в организации

<p>методологию социологического анализа в процессе разработки и принятия организационно-управленческих решений в коммерческих и некоммерческих организациях, оценивать их практическую эффективность, формулировать предложения, нацеленные на повышение результативности программ социально-экономического развития организаций и учреждений</p>	<p>Умеет</p>	<p>использовать теорию и методологию социологического исследования в профессиональной деятельности в целях разработки и принятия организационно-управленческих решений</p>
	<p>Владеет</p>	<p>навыками оценки эффективности принятых в организации организационно-управленческих решений, разработки аналитических рекомендаций по изменению и оптимизации социальных процессов и управленческих отношений в организации</p>

№ п/п	Контролируемые темы дисциплины	Коды и этапы формирования компетенций		Оценочные средства	
				текущий контроль	промежуточная аттестация
1	Лекционные занятия 1-18, практические занятия 1-18	ОПК-4	<p>знает базовые социологические подходы к анализу социально значимых проблем и процессов в организации</p>	<p>конспект (ПР-7), собеседование (УО-1)</p>	<p>итоговое тестирование (ПР-1), вопросы к зачету №№ 1-43 (4 семестр), экзамену №№ 1-21 (5 семестр)</p>
			<p>умеет самостоятельно выявлять социально значимые проблемы организации, определять пути их решения на основе теоретических знаний и результатов социологических</p>	<p>собеседование (УО-1), дискуссия, (УО-4), творческие задания (ПР-13), реферат (ПР-4)</p>	<p>доклад о результатах выполнения творческого задания</p>

			исследований		(ПР-13); защита реферата (включая итоги проведенного социологического исследования) (ПР-4)
			владеет навыками проведения эмпирических социологических исследований с целью выявления социально-значимых проблемных ситуаций в организации и выработке рекомендаций по их разрешению	собеседование (УО-1), дискуссия, (УО-4), творческие задания (ПР-13), реферат (ПР-4)	доклад о результатах выполнения творческого задания (ПР-13); защита реферата (включая итоги проведенного социологического исследования) (ПР-4)
2	Лекционные занятия 1-18, практические занятия 1-18	ПК-1	знает теоретические и практические основы социологии организаций в области организационно-управленческой деятельности	конспект (ПР-7), собеседование (УО-1)	итоговое тестирование (ПР-1), вопросы к зачету №№ 1-43 (4 семестр), экзамену №№ 1-21 (5 семестр)
			умеет применять теоретические и практические основы социологии организаций в научно-исследовательских целях различных уровней	собеседование (УО-1), дискуссия, (УО-4), творческие задания (ПР-13), реферат	доклад о результатах выполнения творческого

				(ПР-4)	задания (ПР-13); защита реферата (включая итоги проведенного социологического исследования) (ПР-4)
			владеет навыками анализа и интерпретации данных, полученных в ходе эмпирического социологического исследования, другой социальной информации в организационно-управленческой деятельности	собеседование (УО-1), дискуссия, (УО-4), творческие задания (ПР-13), реферат (ПР-4)	доклад о результатах выполнения творческого задания (ПР-13); защита реферата (включая итоги проведенного социологического исследования) (ПР-4)
3	Лекционные занятия 1-18, практические занятия 1-18	<b>ПК-5</b>	знает понятие и сущность организационно-управленческих решений; технологию и методы их принятия и разработки	конспект (ПР-7), собеседование (УО-1)	итоговое тестирование (ПР-1), вопросы к зачету №№ 1-43 (4 семестр), экзамену №№ 1-21 (5 семестр)
			умеет анализировать управленческие решения административно-управленческих подразделений организаций	собеседование (УО-1), дискуссия, (УО-4), творческие задания (ПР-	доклад о результатах выполнения творческо

				13), реферат (ПР-4)	го задания (ПР-13); защита реферата (включая итоги проведенного социологического исследования) (ПР-4)
			владеет способностью дифференцировать и оценивать управленческие решения административно-управленческих подразделений организаций	собеседование (УО-1), дискуссия, (УО-4), творческие задания (ПР-13), реферат (ПР-4)	доклад о результатах выполнения творческого задания (ПР-13); защита реферата (включая итоги проведенного социологического исследования) (ПР-4)
4	Лекционные занятия 1-18, практические занятия 1-18	<b>ПК-6</b>	теорию и методику проведения социологических исследований в организации	конспект (ПР-7), собеседование (УО-1)	итоговое тестирование (ПР-1), вопросы к зачету №№ 1-43 (4 семестр), экзамену №№ 1-21 (5 семестр)
			использовать теорию и методологию социологического исследования в профессиональной	собеседование (УО-1), дискуссия, (УО-4), творческие	доклад о результатах выполнения

			деятельности в целях разработки и принятия организационно-управленческих решений	задания (ПР-13), реферат (ПР-4)	творческого задания (ПР-13); защита реферата (включая итоги проведенного социологического исследования) (ПР-4)
			навыками оценки эффективности принятых в организации организационно-управленческих решений, разработки аналитических рекомендаций по изменению и оптимизации социальных процессов и управленческих отношений в организации	собеседование (УО-1), дискуссия, (УО-4), творческие задания (ПР-13), реферат (ПР-4)	доклад о результатах выполнения творческого задания (ПР-13); защита реферата (включая итоги проведенного социологического исследования) (ПР-4)

### Шкала оценивания уровня сформированности компетенций

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции		критерии	показатели
<b>ОПК-4</b> Способен выявлять социально значимые проблемы и определять пути их решения на основе	знает (пороговый уровень)	базовые социологические подходы к анализу социально значимых проблем и процессов в организации	знание основных теоретических и методологических подходов к анализу социально значимых проблем и процессов в организаций	– способность раскрыть категориально-понятийный аппарат, исторические этапы формирования и основные теории социологии организаций;

теоретических знаний и результатов социологических исследований				– способность раскрыть методологию и методику социологического исследования организаций
	умеет (продвинутый)	самостоятельно выявлять социально значимые проблемы организации, определять пути их решения на основе теоретических знаний и результатов социологических исследований	умение выполнить содержательный анализ социально-исторических, экономических, культурных факторов социальных изменений, социально значимых проблем на уровне организации	– способность самостоятельно выявлять социально значимые проблемы функционирования организаций; – способность определять цели и задачи социологического исследования, основываясь на теоретической и эмпирической базах социологии организаций
	владеет (высокий)	навыками проведения эмпирических социологических исследований с целью выявления социально-значимых проблемных ситуаций в организации и выработке рекомендаций по их разрешению	владение навыками применения методов социологии для решения социально значимых проблем организаций	– способность применять навыки проведения эмпирических социологических исследований с целью выявления социально-значимых проблемных ситуаций в организации и выработке рекомендаций по их разрешению
<b>ПК-1</b> Способен применять теоретические и практические основы социологического знания в научно-исследовательских целях	знает (пороговый уровень)	теоретические и практические основы социологии организаций в области организационно-управленческой деятельности	знание теоретических и практических основ социологии организаций в области организационно-управленческой деятельности	– способность раскрыть методологию исследования организационно-управленческой деятельности; – способность раскрыть методику исследований организационно-управленческой деятельности

различных уровней, в том числе в организационно-управленческой деятельности	умеет (продвинутый)	применять теоретические и практические основы социологии организаций в научно-исследовательских целях различных уровней	умение применять теоретические и практические основы социологии организаций в научно-исследовательских целях различных уровней	– способность самостоятельно разрабатывать и реализовывать эмпирические социологические исследования в области организационно-управленческой деятельности
	владеет (высокий)	навыками анализа и интерпретации данных, полученных в ходе эмпирического социологического исследования, другой социальной информации в организационно-управленческой деятельности	владение навыками анализа и интерпретации данных, полученных в ходе эмпирического социологического исследования, другой социальной информации в организационно-управленческой деятельности	– способность интерпретировать данные, полученные в ходе эмпирического социологического исследования; – способность разрабатывать и представлять проекты, позволяющие совершенствовать деятельность организаций
<b>ПК-5</b> Способен к анализу и оценке управленческих решений органов государственной власти, местного самоуправления, административно-управленческих подразделений организаций и учреждений	знает (пороговый уровень)	понятие и сущность организационно-управленческих решений; технологию и методы их принятия и разработки	знание понятия и сущности организационно-управленческих решений; технологии и методов разработки организационно-управленческих решений	– способность раскрыть понятие и сущность организационно-управленческих решений; – способность раскрыть технологию и методы разработки организационно-управленческих решений
	умеет (продвинутый)	анализировать управленческие решения административно-управленческих подразделений организаций	умение анализировать управленческие решения административно-управленческих подразделений организаций	– способность формулировать миссию, цели и задачи организаций; – способность анализировать показатели успешного выполнения организацией целей и задач
	владеет (высокий)	способностью дифференцирова	владение способностью	– способность дифференцировать

		ть и оценивать управленческие решения административно-управленческих подразделений организаций	дифференцировать и оценивать управленческие решения административно-управленческих подразделений организаций	управленческие решения административно-управленческих подразделений организаций; – способность давать мотивированную оценку управленческих решений административно-управленческих подразделений организаций
<b>ПК-6</b> Способен использовать методологию социологического анализа в процессе разработки и принятия организационно-управленческих решений в коммерческих и некоммерческих организациях, оценивать их практическую эффективность, формулировать предложения, нацеленные на повышение результативности программ социально-экономического развития организаций и учреждений	знает (пороговый уровень)	категориально-понятийный аппарат, основные теории социологии организаций; методологию и методику социологического исследования	знание специфики проблемного поля социологии организаций; знание методов сбора, обработки и интерпретации данных в сфере социологии организаций	- способность самостоятельно определять проблематику социологии организаций; - способность характеризовать методологию социологического исследования; - способность раскрывать понятие, структуру и классификацию социологических методов сбора и анализа данных
	умеет (продвинутый)	самостоятельно выявлять социально значимые проблемы, определять цели исследования; разрабатывать методику исследования на основе представлений о процедурах измерения.	умение формулировать проблему социологического исследования с учетом специфики предметного поля социологии экономики и управления.  Умение разрабатывать программу социологического исследования.  Умение	– способность обосновывать выбор проблемы социологического исследования; – способность разрабатывать методологический и методический разделы программы социологического исследования; - способность применять методы анализа социологических данных в соответствии с задачами и целями в области социологии

			свободно пользоваться методами сбора, обработки и интерпретации комплексной социальной информации.	<p>организаций;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– способность обосновывать необходимость применения тех или иных методов анализа данных;</li> <li>– способность проектировать выборку социологического исследования</li> </ul>
	владеет (высокий)	<p>навыками использования в профессиональной деятельности знаний, полученных в области теории социологии и методологии социологического исследования для изучения актуальных социальных проблем; проведения измерений в социологическом исследовании.</p>	<p>Владение навыками разработки методики социологического исследования.</p> <p>Владение способностью использовать методы сбора, обработки и интерпретации комплексной социальной информации.</p> <p>Владение навыками применения этих методов в исследовании актуальных социальных проблем.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– способность применять навыки формулировки проблемы, цели и задач, гипотез социологического исследования;</li> <li>– способность определять объект и предмет исследования;</li> <li>– способность выбора адекватных исследовательской задаче методов сбора и обработки данных социологического исследования;</li> <li>– способность разработки инструментария социологического исследования;</li> <li>– способность интерпретации данных социологического исследования;</li> <li>– способность формулировки выводов и рекомендаций по результатам исследования актуальных социальных проблем организации;</li> <li>– способность самостоятельно оценивать практическую эффективность организационно-управленческих</li> </ul>

				решений; – способность формулировать предложения, нацеленные на повышение результативности программ социально- экономического развития организаций и учреждений
--	--	--	--	---

**Методические рекомендации,  
определяющие процедуры оценивания результатов освоения  
дисциплины «Социология организаций»**

**Текущая аттестация студентов.** Текущая аттестация студентов по дисциплине «Социология организаций» проводится в соответствии с локальными нормативными актами ДВФУ и является обязательной.

Текущая аттестация по дисциплине «Социология организаций» осуществляется с использованием методов визуального наблюдения и опроса (посещаемость лекционных занятий), а также в форме контрольных мероприятий (устных ответов на практических занятиях, в том числе дискуссионного типа с использованием МАО, выполнения творческого задания). Текущая аттестация включает оценивание фактических результатов обучения студентов и осуществляется ведущим преподавателем.

Объектами оценивания выступают:

- учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине);
- степень усвоения теоретических знаний;
- уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы;
- результаты самостоятельной работы.

(УО-1) Собеседование - средство контроля, организованное как

специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.

(УО-4) Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты - оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения.

(ПР-1) Тест–система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.

(ПР-4) Реферат - продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы.

(ПР-7) Конспект - продукт самостоятельной работы обучающегося, отражающий основные идеи заслушанной лекции, сообщения и т.д.

(ПР-13) Творческое задание - Частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся.

## **ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕЙ АТТЕСТАЦИИ**

### **Примерные критерии оценочных средств, применяемых при изучении дисциплины «Социология организаций»**

#### **Критерии оценки выполнения творческого задания**

**100-86 баллов** выставляется, если студент/группа выразили своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировали его, точно определив ее содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно-правового характера. Продемонстрировано знание и владение навыками

самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет.

**85-76 баллов** - работа студента/группы характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет.

**75-61 балл** – проведен достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимание базовых основ и теоретического обоснования выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в смысле или содержании проблемы

**60-50 баллов** - если работа представляет собой пересказанный или полностью переписанный исходный текст без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок смыслового содержания раскрываемой проблемы

#### **Критерии оценки устного ответа на практическом занятии**

**100-85 баллов** - если ответ показывает прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа; умение приводить примеры современных проблем изучаемой области.

**85-76 - баллов** - ответ, обнаруживающий прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять

сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается одна - две неточности в ответе.

**75-61 - балл** – оценивается ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой предметной области, 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; неумение привести пример развития ситуации, провести связь с другими аспектами изучаемой области.

**60-50 баллов** – ответ, 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. Допускаются серьезные ошибки в содержании ответа; незнание современной проблематики изучаемой области.

**Промежуточная аттестация студентов.** Промежуточная аттестация студентов по дисциплине «Социология организаций» проводится в соответствии с локальными нормативными актами ДВФУ и является обязательной. По данной дисциплине учебным планом в 4 семестре предусмотрен зачет, в 5 семестре – экзамен.

Зачет по данной дисциплине проходит в форме итогового тестирования и ответа на теоретические вопросы.

Экзамен по данной дисциплине проходит в форме представления и защиты итогового творческого задания – реферата, включающего результаты проведенного обучающимся социологического исследования и ответа на

теоретические вопросы.

## **ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

### **Тест для итогового контроля**

1. Желаемый, планируемый результат или те ориентиры, которых пытаются достичь, используя свою активность, члены организации для удовлетворения коллективных потребностей – это:

- a) получение прибыли
- b) цель организации
- c) мотивы деятельности

2. Цели, обусловленные стремлением сохранить организацию как самостоятельное целое, т.е. сохранить равновесие, стабильность и целостность, которые выражают стремление организации к выживанию в условиях существующего внешнего окружения, к ее интеграции в ряду других – это:

- a) цели – задания
- b) цели – ориентиры
- c) цели - системы

3. Сущность данной структуры организации заключается в том, что все сложные решения, требующие наличия технических, экономических, юридических, и других специальных знаний, должны приниматься только работниками, специализирующимися в этих областях, обладающими необходимой компетенцией, которая отсутствует у простых линейных руководителей – это:

- a) линейные структуры
- b) продуктовые структуры
- c) функциональные структуры
- d) матричные структуры
- e) гибкие структуры

4. Система связей и социальных ролей, создаваемая в соответствии с

определенным планом, для достижения определенной цели и характеризующаяся жесткостью внутренних связей, устойчивостью по отношению к внешним воздействиям, строгим закреплением ролевых функций за каждым статусом, занимаемым членом организации – это:

- a) социальные ассоциации
- b) искусственные организации
- c) естественные организации
- d) интегративные организации

5. Основателем классической школы научного управления был

- a) Ф.Гилберт
- b) М.Вебер
- c) Г. Минцберг
- d) Ф.Тейлор

6. Теория, состоящая из двух частей: функций управления (предвидение, планирование, организация, координирование и контроль) и принципов управления – это:

- a) теория административного управления А.Файоля
- b) теория человеческих отношений Э.Мэйо
- c) психологическая школа в теории организации Р.Лайкерта
- d) системный подход Г.Спенсера

7. Поставщики, потребители, конкуренты, акционеры, государственные органы управления – это:

- a) факторы внешней среды прямого воздействия
- b) факторы внешней среды косвенного воздействия
- c) факторы внутренней среды
- d) переменные в теории организаций Ч.Барнарда

8. Главными переменными внутренней среды являются:

- a) международное положение, право, территориальные факторы
- b) цели, задачи, структура, технологии и люди

с) поставщики, потребители, конкуренты, акционеры, государственные органы управления

д) социально-культурные факторы, территориальные факторы, политика

9. Процесс, в ходе которого осуществляется оценка возможностей каждого потенциального работника успешно выполнять ролевые требования в условиях данного конкретного статуса:

а) создание структуры организации

б) построение дерева целей организации

с) подбор персонала

д) сплочение коллектива организации

10. Деятельностно – ролевой культурный комплекс организации представляет собой:

а) основную часть корпоративной культуры и включает в себя ценности нормы, регулирующие производство продукта в данной организации, а также регулирует исполнение ролевых требований и мотивацию

б) совокупность норм и ценностей, регулирующих отношения власти и подчинения в организации

с) нормы проведения досуга, отношения между представителями противоположного пола, отношение к референтным личностям

д) совокупность норм и ценностей, которые соотносят с различными компонентами внешней среды

11. Культура организации, основанная на ценностях личного достижения и выражающаяся в постоянном стремлении к повышению личного престижа – это:

а) коллективистская культура

б) индивидуалистская культура

с) демократическая культура

д) авторитарная культура

12. Тип организационной культуры, характерный для бюрократических организаций, который строит свою деятельность на четком различении ролевых требований – это:

- a) храмовая культура
- b) культура паутины
- c) точечная культура
- d) целевая культура

13. Совокупность индивидов, взаимодействующих определенным образом на основе разделяемых ожиданий каждого члена группы в отношении других – это:

- a) организация
- b) социальная группа
- c) социальная общность
- d) трудовой коллектив

14. Группа людей, объединенных общей целью, во многом соответствующей личным целям каждого – это:

- a) социальная группа
- b) формальная группа
- c) неформальная группа
- d) команда

15. Процесс управления организацией представляется как

a) совокупность действий особого органа организации, ориентированных на изменение существующего состояния организации или ее части в направлении достижения целей и баланса организации с внешней средой

b) удержание в допустимых пределах контролируемых параметров, т.е. действий отдельных подразделений организации и организации как целого в направлении достижения поставленных целей

c) Воздействие на контролируемый параметр осуществляется посредством изменения ситуации или с помощью стимулов

16. Функция управления, суть которой заключается в предъявлении руководителем требований к подчиненным в отношении выполнения ими ролевых ожиданий, распределения ответственности, постоянного воздействия на поведение подчиненных – это:

- a) функция планирования
- b) функция организации
- c) распоряжение
- d) функция контроля

17. Социальная группа, члены которой профессионально занимаются управлением, их должности и посты в организации образуют иерархию, характеризующуюся формальными правами и обязанностями, определяющими их деятельность и ответственность – это:

- a) бюрократия
- b) адхократия
- c) команда
- d) формальная группа

18. Такие виды контроля как: простой контроль, структурный контроль, технический контроль, бюрократический контроль, выделил исследователь организаций:

- a) А.Файоль
- b) Р.Эдвардс
- c) Ф.Тейлор
- d) Э.Мэйо

19. А.Маслоу выделил следующие виды человеческих потребностей:

- a) потребность во власти, потребность в успехе, потребность в причастности к действиям
- b) потребность ориентации на работу и уклонение от работы
- c) низшие потребности и высшие потребности

20. Две группы факторов, влияющих на поведение членов организации выделил:

- a) Д. Макклеланд
- b) В. Врум
- c) Д. Макгрегор
- d) Ф. Герцберг

21. Обязательным требованием формальной организации является:

- a) наличие, по крайней мере, двух людей
- b) наличие финансовых средств
- c) наличие дружеских отношений
- d) производственные помещения
- e) желание работать вместе

22. Основоположник теории разделения труда как общесоциологической теории:

- a) М. Вебер
- b) Э. Дюркгейм
- c) Г. Зиммель
- d) Т. Парсонс
- e) Р. Мертон

23. Организации как рыночные институты характеризуются:

- a) постоянством действий
- b) иерархией в построении
- c) наличием определенного места
- d) конкуренцией
- e) монетарными оценками

24. Характеристикой неформальной организации является:

- a) ресурсы
- b) зависимость от внешней среды
- c) неформальные лидеры
- d) совместная работа
- e) общие интересы

25. Организационная структура компании свидетельствует:

a) о фиксированных взаимосвязях между подразделениями и участниками организации

b) о выборе персоналом организации методов управления

c) о характере в организации форм материального стимулирования

d) о функциях менеджеров

e) о размерах организации

26. Роль технологии в системе построения организации:

a) это фактор, определяющий систему экономического стимулирования

b) это фактор, образующий структуру организации

c) это фактор создания системы обучения персонала

d) это фактор оценки возможностей организации

e) это фактор принудительных форм организации труда

27. Основой в формировании корпоративной культуры являются:

a) система распределения обязанностей руководителей

b) развернутая структура управления персоналом

c) система ценностей руководителя организации

d) желание единомышленников работать в одной организации

e) единый стиль одежды и формы общения

28. В классификацию целей организации НЕ включают

a) цели-задания

b) цели-ориентации

c) цели процесса

d) цели системы

29. Поставка «точно в срок» – характерная черта

a) европейской модели менеджмента

b) японской модели менеджмента

c) северо-американской модели менеджмента

d) латиноамериканской модели менеджмента

30. Одним из недостатков функциональной структуры управления является

- a) размытость управленческой иерархии
- b) двойная соподчиненность сотрудников
- c) проблемы в подборе персонала
- d) жесткая иерархическая зависимость подразделений

### **Вопросы к зачету по дисциплине**

1. Понятие «организации». Социологические определения «организации». Основные признаки организации.

2. Основные положения взаимодействия личности и организации. Основные теории поведения личности. Индивидуальные различия и работа: демографические характеристики; компетентность; психологические особенности.

3. Мотивация и мотивы деятельности. Мотивы и потребности. Потребности – первичные и вторичные.

4. Содержательные теории мотивации: теория потребностей А.Маслоу; теория Альдерфера; теория мотивирующих и физиологических факторов Герцберга.

5. Процессуальные теории мотивации: теория ожидания Врума и Портера – Лоулера; теория справедливости С.Адамса; теория постановки целей Э.Лока.

6. Роль менеджмента в развитии организации.

7. Менеджер в организации. Основные навыки и роли современного менеджера (по Г.Минцбергу).

8. Основные представители менеджмента (Ф.Тейлор, А.Файоль, Р.Лайкерт, П.Друкер и др.) и их взгляды на организацию.

9. Классики социологии (Э.Дюркгейм, М.Вебер, Т.Парсонс, Р.Мертон, П.Блау, Дж.Хоманс, А.Шюц и др.) и организационная проблематика в их трудах.

10. Школа «человеческих отношений» и поведенческая психология (Э.Мэйо, А.Маслоу, К.Левин и др.) и их роль в развитии теории организации.

11. Вклад отечественных социологов Д.Гвишиани, В.Подмаркова, Н. Лапина, О.Шкаратана, А.Пригожина, А.Кравченко, В.Щербины и др. в разработку социологии организации.

12. Целевая концепция или рациональная модель организации. Значение целей. Достоинства и ограничения целевой парадигмы

13. Экосистемная концепция или естественная модель организации. Этапы развития моделей естественных организаций.

14. Организации и организационное поведение в рыночной среде. Организации и рынок как формы социальности: их характеристики.

15. Влияние целей и стратегии на развитие организации. Миссия и цели организации.

16. Модель конкурентных стратегий Портера. Типология стратегий Майлза и Сноу. Влияние стратегий на конструирование организации.

17. Понятие и классификация групп. Причины образования и стадии развития групп.

18. Основные и ситуационные характеристики группы. Групповая сплоченность и факторы, влияющие на групповую сплоченность.

19. Формальные и неформальные группы, их взаимодействие в организации.

20. Потенциальные преимущества и недостатки работы в группе.

21. Группы и команды в современных организациях: сходство и различие. Модель развития команды.

22. Распределение ролей в команде. Самоуправляемая команда.

23. Управленческая команда. Критерии эффективности групповой и командной работы.

24. Понятие личной власти. Власть в организации. Власть и полномочия. Источники вертикальной и горизонтальной власти.

25. Природа лидерства. Авторитарный и демократический типы лидеров. Поведенческие подходы к изучению лидерства. Ситуационные подходы. Субституты и нейтрализаторы лидерства.

26. Централизация и децентрализация системы управления.

27. Дать характеристику линейной, функциональной и линейно-функциональной структурам организации. Показать их достоинства и недостатки.

28. Дать характеристику дивизиональной структуре и ее разновидностям. Рассмотреть сильные и слабые стороны.

29. Дать характеристику проектной, матричной и смешанной структурам. Показать их достоинства и недостатки.

30. Понятие организационной культуры. Составляющие организационной культуры.

31. Уровни и источники организационной культуры.

32. Основные элементы корпоративной культуры. Субкультуры и контркультуры в организации.

33. Управленческие типологии организационной культуры (по Ч.Ханди). Современная ситуация и корпоративная культура в России.

34. Взаимодействие между национальными культурами и организациями.

35. Управленческая команда. Критерии эффективности групповой и командной работы.

36. Окружающая среда и поле деятельности организации. Характеристика и факторы ближней и дальней окружающей среды. PEST-анализ.

37. Неопределенность окружающей среды. Адаптация к неопределенности окружающей среды. SWOT-анализ.

38. Органический и механистический менеджмент. Их характеристика.

39. Определение понятия организационные «управленческие решения». Индивидуальное принятие решений. Подход на основе теории управления.

40. Характеристика моделей принятия решений: модель Карнеги, модель инкрементального/постепенного процесса принятия решений, модель мусорной корзины.

41. Общее понятие коммуникации. Процесс коммуникации. Вербальная и невербальная коммуникация.

42. Особенности внутренних коммуникаций в организации. Структура внутренних коммуникаций. Коммуникационные роли в организации. Искажение информации, слухи.

43. Каналы коммуникации в организациях: вертикальные и горизонтальные каналы коммуникации. Коммуникации с внешней средой.

### Критерии выполнения творческого (итогового) задания – реферата

Оценка	50-60 баллов (неудовлетворительно)	61-75 баллов (удовлетворительно)	76-85 баллов (хорошо)	86-100 баллов (отлично)
<b>Критерии</b>	<b>Содержание критериев</b>			
<b>Содержание</b>	Работа представляет собой пересказанный или полностью переписанный текст каких-то источников, учебников или исследований без комментариев, анализа.  Результаты исследования не	Работа базируется на знании основ социологии организаций, однако имеются значительные затруднения в изложении и систематизации материала, выводы слабо аргументированы.  Результаты исследования анализируются	Работа основана на твердом знании исследуемой темы. Возможны недостатки в систематизации или в обобщении материала, неточности в выводах. Студент твердо знает основные категории социологии организаций, умело применяет их для изложения материала.  Результаты исследования анализируются	Работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения проблем функционирования организаций в современном социуме  Результаты исследования анализируются

	анализируются; достижения современной социологии организаций не учитываются.  Выводы и рекомендации отсутствуют.  Студент не демонстрирует умение использовать знания в области методологии и методики социологических исследований в процессе изучения конкретной проблемы организации.	поверхностно; достижения современной социологии организаций учитываются слабо.  Выводы и рекомендации поверхностные.  Студент демонстрирует наличие ошибок в использовании знаний в области методологии и методики социологических исследований в процессе изучения конкретной проблемы организации.	недостаточно глубоко; достижения современной социологии организаций учитываются отчасти.  Выводы и рекомендации недостаточно полные и обоснованные.  Студент демонстрирует умение использовать знания в области методологии и методики социологических исследований в процессе изучения конкретной проблемы организации, но допускает отдельные ошибки.	глубоко, с учетом достижений современной социологии организаций.  Выводы и рекомендации полные и обоснованные.  Студент демонстрирует умение использовать знания в области методологии и методики социологических исследований в процессе изучения конкретной организационной проблемы организации.
<b>Представление</b>	Представляемая информация логически не связана. Не использованы профессиональные термины	Представляемая информация не систематизирована и/или не последовательна	Представляемая информация не систематизирована и последовательна.	Представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана.
<b>Ответы на вопросы</b>	Нет ответов на вопросы	Только ответы на элементарные вопросы	Ответы на вопросы полные и/или частично полные	Ответы на вопросы полные, с примерами и/или пояснениями

### **Вопросы к экзамену по дисциплине**

1. Жизненный цикл организации и его стадии. Характеристики организации на протяжении жизненного цикла.

2. Типы изменений в организации: изменения технологии; новые продукты и услуги; изменение организационной структуры и изменения организационной культуры.

3. Политические процессы в организациях. Сферы политической активности.

4. Понятие конфликта в организации.

5. Субъекты конфликта в организации.

6. Предмет и объект конфликта в организации. Конфликтогены.

7. Роль и значение конфликта в организации. Функции конфликта.

8. Последствиями конфликта в организации.

9. Виды конфликтов в организации и их диагностика.

10. Межличностные конфликты в организации

11. Внутриличностный конфликт как особый вид организационного конфликта.

12. Причины конфликтов в организации.

13. Процесс конфликта и его структура.

14. Динамика, этапы и фазы конфликта.

15. Понятие и сущность инноваций в организации.

16. Инновации и социальные противоречия. Причины инновационных конфликтов.

17. Виды инновационных конфликтов в организации.

18. Особенности управления конфликтами в организации.

19. Оценка эффективности организации. Ситуационные подходы к оценке эффективности: целевой подход; ресурсный подход; подход с учетом внутренних процессов.

20. Этика менеджмента. Критерии принятия этически сложных решений: утилитаристский подход; индивидуалистический подход; морально-правовой подход; концепция справедливости.

21. Оценка социальной деятельности организации: экономическая ответственность; юридическая ответственность; этическая ответственность; принятая на себя ответственность.

## Примерные критерии оценочных средств, применяемых при изучении дисциплины «Социология организаций»

### Критерии оценки тестирования (итогового)

<b>Оценка</b>	<b>Требования к сформированным компетенциям</b>
<b>зачтено</b>	Ответы на вопросы теста демонстрируют знание программного материала От 61% до 100% ответов являются правильными
<b>не зачтено</b>	Незнание, либо отрывочное представление о проблематике курса в рамках учебно-программного материала Менее 61% ответов являются правильными

### Критерии выставления оценки за устный ответ студента на зачете по дисциплине «Социология организаций» (4 семестр)

<b>Оценка зачета (стандартная)</b>	<b>Требования к сформированным компетенциям</b>
<b>«зачтено»</b>	Оценка «зачтено» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.
<b>«не зачтено»</b>	Оценка «не зачтено» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы.

### Критерии выставления оценки за устный ответ студента на экзамене по дисциплине «Социология организаций» (5 семестр)

<b>Оценка экзамена (стандартная)</b>	<b>Требования к сформированным компетенциям</b>
<b>«отлично»</b>	Студент глубоко усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач
<b>«хорошо»</b>	Студент твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических

	вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения
«удовлетворительно»	Студент имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ
«неудовлетворительно»	Студент не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, с большими затруднениями выполняет практические работы