



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)

«24» 02 2021 г.

Костина Е.Ю.  
(Ф.И.О. рук. ОП)

УТВЕРЖДАЮ  
Директор департамента  
социальных наук



Е.Ю. Костина

(подпись)

2021 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

Современные социологические концепции организации

**Направление подготовки — 39.04.01 Социология,**  
магистерская программа «Социология управления»

**Форма подготовки: очная**

курс 1 семестр 1

лекции 36 (час.)

практические занятия 36 (час.)

лабораторные работы не предусмотрены

в том числе с использованием МАО лек. 6 / пр. 12 / лаб. 0 час.

всего часов аудиторной нагрузки 72 час.

в том числе с использованием МАО 18 час.

самостоятельная работа 72 час.

в том числе на подготовку к экзамену 36 часов

контрольные работы (количество) не предусмотрены

курсовая работа / курсовой проект 36 час.

зачет не предусмотрен

экзамен 1 семестр

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО магистратура по направлению подготовки «Социология», утвержденного Министерством образования и науки от 05.02.2018 № 79.

Рабочая программа обсуждена на заседании департамента социальных наук, протокол № 2 от «24» февраля 2021 г.

Директор Департамента социальных наук: кандидат социологических наук, доцент  
Е.Ю. Костина

Составитель (ли): канд. соц. наук, доцент С. В. Гончарова

Владивосток  
2021

**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)

**III. Рабочая программа пересмотрена на заседании департамента:**

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

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

**IV. Рабочая программа пересмотрена на заседании департамента:**

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

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

**Целью курса** является ориентация студентов в проблемном поле современных социологических концепций организации, имеющих теоретическую и практическую значимость для деятельности магистров в области социологии управления.

**Задачи освоения дисциплины:**

- формирование представлений о критическом анализе проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработки стратегий действий с использованием сложившихся теоретических подходов к пониманию феномена организации;

- рассмотрение особенностей организационного развития и изменения для формирования умения управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла;

- социологическое осмысление результатов воздействия организаций на личность, социальные группы внутри и вне организации и общество в целом, выработка умения управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития;

- формирование навыков применения теоретических знаний к анализу конкретных организационных проблем, необходимых при организации социологической экспертизы и консалтинга на основе результатов социологических исследований.

Результаты освоения (формирование компетенций):

Универсальные компетенции выпускников и индикаторы их достижения:

<b>Код и формулировка компетенции</b>	<b>Этапы формирования компетенции</b>	
<i>УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий</i>	УК-1.1.	Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляет ее составляющие и связи между ними;
	УК 1.5	Строит сценарии реализации стратегий, определяя возможные риски и предлагая пути их устранения.
<i>УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла</i>	УК-2.3	Разрабатывает план реализации проект с учетом возможных рисков реализации и возможностей из устранения, планирует необходимые ресурсы, в том числе с учетом их заменимости;
	УК-2.5	Предлагает процедуры и механизмы оценки качества проекта,

		инфраструктурные условия для внедрения результатов проекта.
--	--	---

Профессиональные компетенции выпускников и индикаторы их достижения:

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции	
ПК-4. - Способен организовывать работы в управленческой сфере по организации и проведению социологических исследований, сбору и обработке данных, обеспечивающих разработку управленческого воздействия в конкретной сфере	ПК-4.1	Формирует и анализирует информационные массивы, обеспечивает разработку управленческого воздействия и оценку эффекта управленческого воздействия
	ПК-4.3	Использует и анализирует социологическую поддержку управленческих процессов в органах власти и управления, административно управленческих подразделениях организаций и учреждений

## **I. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА (36 ч., в том числе 6 ч. с использованием методов активного обучения)**

### **Тема 1. Организации и их характеристики(4 часа)**

Определение организации. Область и предмет исследования социологии организации. Уровни анализа в социологии организации. Типы и виды 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.Мертон; 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. Основные концепции развития организаций(4 часа)**

Современные научные концепции. Целевая концепция или рациональная модель организации. Достоинства и недостатки целевой парадигмы.

Системный подход к анализу организаций. Организация как система. Организация как закрытая и открытая система.

Основные положения структурно-функционального подхода к изучению организаций. Условия выживания организации во внешнем окружении.

Основные идеи исследования организаций на основе изучения конкретных ситуаций.

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

### **Тема 4. Стратегии, цели в деятельности организации(4 часа)**

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

Сущность стратегии организации. Модель конкурентных стратегий Портера. Типология стратегий Майлза и Сноу. Как стратегии влияют на конструирование организации.

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

### **Тема 5. Личность и работа в организации. Мотивация деятельности (4 часа), с использованием методов активного обучения - проблемная лекция (2 часа)**

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; макиавелизм; склонность к риску; догматизм. Личностные ценности. Психологические установки. Удовлетворенность трудом.

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 (4 часа)** с использованием методов активного обучения - проблемная лекция (2 часа)

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 (по Катценбаху и Смиуту). Самоуправляемая команда. Управленческая команда. Критерии эффективности групповой и командной работы.

**Тема 7. Власть и лидерство в организации (4 часа)**, с использованием методов активного обучения - проблемная лекция (2 часа)

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.

**Тема 8. Размеры и жизненный цикл организации. Патологии 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. Модель стадий упадка. Сокращение размеров организации.

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 9. Управление организационными изменениями(4 часа)**, с использованием методов активного обучения - проблемная лекция (2 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.

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

### **Практические занятия**

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

#### **Занятие 1. Организации и их характеристики. Эволюция теории и социологии организации (4 часа)**

1. Определение организации. Область и предмет исследования социологии организации.
2. Типы и параметры организации как предмет исследования.
3. Навыки и роли руководителя в организации как предмет исследования.
4. Роль организаций в обществе.
5. Организация как объект внимания российских социологов разных периодов: начало XX в. - 1917г., 1917-1930-е гг., 1950-1980-е гг.
6. Основные представители современной социологии организации в РФ: направления, темы исследований.
7. Организационная проблематика в рамках современных российских и зарубежных исследований.

**Самостоятельная работа (4 час):** изучение литературы, подготовка доклада (сообщения) к практическому занятию № 1. Выполнение творческих заданий.

#### **Занятие 2. Цели, стратегии и эффективность управления организациями (4 часа)**

1. Влияние миссии и целей на развитие организации (на примере конкретной организации).
2. "Дерево целей" - виды деревьев. (Практика построения "дерева целей" для конкретной организации).
3. Планирование деятельности и постановка целей, согласование и баланс целей: инструменты и механизмы (на примере конкретной организации).
4. Программно - целевой подход в управлении (характеристика целевой программы организации по теме магистерской работы).
5. Оценка эффективности организации (на примере конкретной организации).

6. Ситуационные подходы к оценке эффективности: целевой подход; ресурсный подход; подход с учетом внутренних процессов (на примере конкретной организации).

**Занятие 3. Личность и работа в организации. Мотивация деятельности (8 час), с использованием методов активного обучения-семинар-круглый стол (2 часа)**

1. Основные положения практики взаимодействия личности и организации.

2. Личностные качества людей, важные для работы в организации (примеры для разных типов организаций).

3. Личностные ценности и организация: пути поиска в современных организациях (примеры).

4. Удовлетворенность трудом в организации: инструменты оценки в конкретной организации (примеры).

Круглый стол:

5. Мотивация и мотивы деятельности в организации (на примере конкретных организаций с использованием описания системы стимулирования работников).

**Самостоятельная работа (8 час):** изучение литературы, подготовка доклада (сообщения) к практическому занятию № 3. Выполнение творческих заданий.

**Занятие 4. Власть и лидерство в организации (4 часа)**

1. Понятие личной власти. Власть в организации. Власть и полномочия руководителя (примеры).

2. Источники вертикальной и горизонтальной власти в организации (примеры из практики).

3. Природа лидерства. Характерные черты руководителя и лидерство (примеры).

4. Подходы к изучению лидерства в современных организациях (исследования и публикации за последние 5 лет).

5. Субституты и нейтрализаторы лидерства в организации (+примеры).

**Самостоятельная работа (4 час):** изучение литературы, подготовка доклада (сообщения) к практическому занятию № 4. Выполнение творческих заданий.

**Занятие 5. Организационная культура (4 часа), с использованием методов активного обучения - семинар-дискуссия.**



1. Понятие организационной культуры. Составляющие организационной культуры.
2. Уровни и источники организационной культуры, примеры культур конкретных организаций.
3. Основные элементы корпоративной культуры (примеры).
4. Субкультуры и контркультуры в организации.
5. Взаимодействие между национальными культурами и культурами организаций (модели Г. Хофштеде, У.Оучи и др.).
6. Современная корпоративная культура в России (примеры исследований 2000-2020 гг.).

**Самостоятельная работа (4 час):** изучение литературы, подготовка доклада (сообщения) к практическому занятию № 5. Выполнение творческих заданий.

**Занятие 6. Политика и конфликты в организации (4 часа), с использованием методов активного обучения - семинар-дискуссия.**

1. Политические процессы в организациях. Сферы политической активности в организации.
2. Конфликты в организации (примеры разных орг. конфликтов в истории разных организаций). Источники конфликта в современных организациях (примеры).
3. Рациональная и политическая модели для разрешения конфликтов в организации (примеры реализации моделей для разрешения конфликтов в современной организации).

**Самостоятельная работа (24 час):** изучение литературы, подготовка доклада (сообщения) к практическому занятию № 6. Выполнение творческих заданий, подготовка к экзамену.

**Занятие 7. Управление организационными изменениями (8 час.)**

1. Стратегическая роль изменений. Постепенные или радикальные изменения в обществе и в организации.
2. Типы изменений в организации. Привести примеры из практики реальных организаций:
  - Изменения технологии.
  - Создание новых продуктов и услуг.
  - Изменение организационной стратегии и структуры.
  - Изменения организационной культуры.
3. Стратегии реализации изменений. (Примеры реализации разных стратегий из практики современных организаций)

**Самостоятельная работа (24 час):** изучение литературы, подготовка доклада (сообщения) к практическому занятию № 7, подготовка к экзамену.

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

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы магистрантов по дисциплине «Современные социологические концепции организации» 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.

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 подготовка сообщений и написание реферата и выполнение творческих заданий.

#### **План-график выполнения самостоятельной работы по дисциплине**

<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-ая неделя	Подготовка к практическому занятию: подготовка к дискуссии. Выполнение творческих заданий	4 ч.	Устный опрос (анализ и обсуждение проработанных магистрантами вопросов в ходе практического занятия)

2.	3-4-ая неделя	Подготовка к практическому занятию: подготовка к дискуссии. Выполнение творческих заданий	4 ч.	Устный опрос (анализ и обсуждение проработанных магистрантами вопросов в ходе практического занятия)
3.	5-6-я неделя	Подготовка к практическому занятию: подготовка к дискуссии. Выполнение творческих заданий	4 ч.	Устный опрос (анализ и обсуждение проработанных магистрантами вопросов в ходе практического занятия)
4.	7-8-я неделя	Подготовка к практическому занятию: подготовка к дискуссии. Выполнение творческих заданий	4 ч.	Устный опрос (анализ и обсуждение проработанных магистрантами вопросов в ходе практического занятия)
5.	9-10-ая неделя	Подготовка к практическому занятию: подготовка к дискуссии. Выполнение творческих заданий	4 ч.	Устный опрос (анализ и обсуждение проработанных магистрантами вопросов в ходе практического занятия)
6.	11-12-ая неделя	Подготовка к практическому занятию: подготовка к дискуссии. Выполнение творческих заданий	4 ч.	Устный опрос (анализ и обсуждение проработанных магистрантами вопросов в ходе практического занятия)
7.	13-14-ая неделя	Подготовка к практическому занятию: подготовка к дискуссии. Выполнение творческих заданий	4 ч.	Устный опрос (анализ и обсуждение проработанных магистрантами вопросов в ходе практического занятия)
8.	15-16-ая неделя	Подготовка к практическому занятию: подготовка к дискуссии. Выполнение творческих заданий	4 ч.	Устный опрос (анализ и обсуждение проработанных магистрантами вопросов в ходе практического занятия)
9.	15-16-ая неделя	написание реферата	4 ч.	тематика рефератов
10.	17-18-ая неделя	подготовка к экзамену	36 ч.	вопросы для экзамена
			72	

Учебно - методическое обеспечение самостоятельной работы студента по дисциплине «Современные социологические концепции организации» 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.

### III. КОНТРОЛЬ ДОСТИЖЕНИЯ ЦЕЛЕЙ КУРСА

№ п/п	Контролируемые разделы / темы дисциплины	Коды и этапы формирования компетенций		Оценочные средства	
				текущий контроль	промежуточная аттестация
1	Лекционные занятия 1-9, практические занятия 1-7	УК-1.1	Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляет ее составляющие и связи между ними	собеседование (УО-1), реферат (ПР-4)	тестирование (ПР-1), вопросы к экзамену № № 1-40
		УК-1.5	Строит сценарии реализации стратегий, определяя возможные риски и предлагая пути их устранения	собеседование (УО-1), «круглый стол», дискуссия, (УО-4), творческое задание (ПР-13)	вопросы к экзамену № № 1-40
2	Лекционные занятия 1-9, практические занятия 1-7	УК-2.3	Разрабатывает план реализации проекта с учетом возможных	собеседование (УО-1), реферат (ПР-4)	тестирование (ПР-1), вопросы к экзамену № № 1-40

			рисков реализации и возможностей из устранения, планирует необходимые ресурсы, в том числе с учетом их заменимости;		
		УК-2.5	Предлагает процедуры и механизмы оценки качества проекта, инфраструктурные условия для внедрения результатов проекта.	собеседование (УО-1), «круглый стол», дискуссия, (УО-4), творческое задание (ПР-13)	вопросы к экзамену № № 1-40
3	Лекционные занятия 1-9, практические занятия 1-7	ПК-4.1	Формирует и анализирует информационные массивы, обеспечивает разработку управленческого воздействия и оценку эффекта управленческого воздействия	собеседование (УО-1), реферат (ПР-4) творческое задание (ПР-13)	вопросы к экзамену № № 1-40
		ПК-4.3	Использует и анализирует социологическую поддержку управленческих процессов в органах власти и управления, административно управленческих подразделениях организаций и учреждений	собеседование (УО-1), «круглый стол», дискуссия, (УО-4),	вопросы к экзамену № № 1-40

## V. СПИСОК УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

## Основная литература

*(электронные и печатные издания)*

1. Авакова, Э.Б. Актуальные проблемы социологии и управления [Электронный ресурс] : межвузовский сборник научных трудов / Э. Б. Авакова, С. Б. Быстрянец. – СПб: Изд-во Санкт-Петербургского государственного экономического университета, 2018. – 135 с. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=32876550>
2. Барков, С.А. Социология организаций: учебник для вузов/ С.А.Барков, В.И.Зубков.— 2-е изд., перераб. и доп.— Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 414 с. — (Высшее образование). — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/449995> .
3. Белозор, Ф.И. Социология управления [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Белозор Ф.И.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019.— 559 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/79679>
4. Мильнер, Б. З. Теория организации : учебник / Б.З. Мильнер. - 8-е изд., перераб. и доп. - М. : ИНФРА-М. - 2019. - 848 с. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1013783>
5. Фененко, Ю.В. Социология управления: учебник для студентов вузов, обучающихся по социально-гуманитарным специальностям / Ю.В. Фененко. — 2-е изд.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 214 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71056.html>

## Дополнительная литература

*(электронные и печатные издания)*

1. Бурганова, Л.А. Социология управления [Электронный ресурс]: учебник/ Бурганова Л.А.— Электрон. текстовые данные.— Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2016.— 160 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/79519>
2. Барков С.А. Социология организаций [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Барков С.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, 2004.— 288 с. (10 экз.) Режим доступа: <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:744750&theme=FEFU>
3. Зерчанинова, Т.Е. Социология: методы прикладных исследований : учебное пособие для вузов / Т. Е. Зерчанинова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 207 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00106-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/452157>.

4. Леньков, Р.В. Теория социального управления в высшей школе: монография/ Р.В. Леньков. - 2-е изд., испр. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 183 с. Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/559241>

5. Социология управления [Электронный ресурс]: практикум/ — Электрон. текстовые данные.— Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2016.— 177 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/66108.html>.

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

1. Научная электронная библиотека eLibrary.RU:  
<http://www.elibrary.ru/>

2. Социологическая мастерская: <http://www.zircon.ru/>

3. Официальный портал Института социологии РАН:  
<http://www.isras.ru/>

4. Социология в сети: [www.sociology.net.ru/journal](http://www.sociology.net.ru/journal)

5. Аналитический центр Юрия Левады: [www.levada.ru](http://www.levada.ru)

6. Базы данных EAST VIEW PUBLICATION:  
<http://www.ebiblioteka.ru>

7. Библиографические базы данных Института научной информации по общественным наукам (ИНИОН РАН). Режим доступа: <http://www.inion.ru>

8. Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент»: <http://ecsocman.edu.ru/>

9. «Демоскоп Weekly»: <http://www.demoscope.ru>

10. «Организационный конфликт»: <http://www.organization-conflict.ru>.

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

Для данного курса создан ЭУК в интегрированной платформе электронного обучения Blackboard ДВФУ, Режим доступа: [https://bb.dvfu.ru/webapps/blackboard/execute/staffinfo/manageStaffInfo?course\\_id=\\_6695\\_1&mode=view&mode=cpview](https://bb.dvfu.ru/webapps/blackboard/execute/staffinfo/manageStaffInfo?course_id=_6695_1&mode=view&mode=cpview) где приведены тематика практических занятий, даны разъяснения по выполнению домашних заданий, организации самостоятельной работы студентам, материалы для организации контроля знаний студентов. BLACKBOARD Learn. Сублицензионное соглашение BLACKBOARD с ООО «Отраслевые порталы» №2906/1 от 29.06.2012, постоянное (бессрочное) исключительное право на использование программного обеспечения. Заказ на покупку 032901.

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

### **Описание последовательности действий обучающихся, или алгоритм изучения дисциплины**

Для понимания материала и качественного его усвоения рекомендуется такая последовательность действий:

1. В течение недели выбрать время (1-1,5 часа) для работы с рекомендованной литературой в библиотеке или ресурсами Интернет.

### **Рекомендации по работе с литературой.**

Основным методом самостоятельного овладения знаниями является работа с литературой. Это сложный процесс, требующий выработки определенных навыков, поэтому студенту нужно обязательно научиться работать с книгой.

Осмысление литературы требует системного подхода к освоению материала. В работе с литературой системный подход предусматривает не только внимательное чтение текста и изучение специальной литературы, но и обращение к дополнительным источникам – справочникам, энциклопедиям, словарям, которые являются основными помощниками в самостоятельной работе студента, так как глубокое изучение именно их материалов позволит студенту освоить новую научную терминологию, а затем самостоятельно оперировать теоретическими категориями и понятиями. Такого рода работа с литературой обеспечивает решение студентом поставленной перед ним задачи (подготовка к семинарскому занятию, выполнение практических заданий и т.д.).

Литература для изучения обычно выбирается из списка литературы, выданного преподавателем, либо путем самостоятельного отбора материалов. После этого непосредственно начинается изучение материала, изложенного в источнике.

При изучении материала источника необходимо обращать особое внимание на комментарии и примечания, которыми сопровождается текст. Они разъясняют отдельные места текста, дополняют изложенный материал, указывают ссылки на цитируемые источники, исторические сведения о лицах, фактах, объясняют малоизвестные или иностранные слова.

Во время изучения литературы следует конспектировать и составлять рабочие записи прочитанного, которые могут быть сделаны и в виде простого и развернутого плана, цитирования, тезисов, резюме, аннотации, конспекта. Такие записи удлиняют процесс проработки, изучения книги, но способствуют ее лучшему осмыслению и усвоению, выработке навыков кратко и точно излагать материал.



Наиболее надежный способ собрать нужный материал - составить конспект - краткое изложение своими словами содержания книги. Конспекты позволяют восстановить в памяти ранее прочитанное без дополнительного обращения к самой книге. При их составлении следует пользоваться различными приемами выделения отдельных частей текста, ключевых выражений, терминов, основных понятий (выделение абзацев, подчеркивание, написание жирным шрифтом, курсивом, использование цветных чернил и т.п.). Желательно оставлять поля для внесения дополнений, поправок или фиксации собственных мыслей по данной записи, возможно несовпадающих с авторской точкой зрения.

При изучении литературы особое внимание следует обращать на новые термины и понятия. Понимание сущности и значения терминов способствует формированию способности логического мышления, приучает мыслить абстракциями, что важно при усвоении дисциплины. Поэтому при изучении темы курса студенту следует активно использовать универсальные и специализированные энциклопедии, словари, иную справочную литературу.

Вся рекомендуемая для изучения курса литература подразделяется на основную и дополнительную. К основной литературе относятся источники, необходимые для полного и твердого усвоения учебного материала. Необходимость изучения дополнительной литературы диктуется, прежде всего тем, что в учебной литературе нередко остаются неосвещенными современные проблемы, а также не находят отражения новые документы, события, явления, научные открытия последних лет. Поэтому дополнительная литература рекомендуется для более углубленного изучения программного материала.

### **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 магистрантов 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 поле организационных проблем всех уровнях функционирования социальной реальности.

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 «Современные социологические концепции организации» применяются такие методы активного обучения как семинар - дискуссия, семинар - «круглый стол».

### **Семинар - дискуссия**

Семинар-дискуссия - диалогическое общение участников, в процессе которого через совместное участие обсуждаются и решаются теоретические и практические проблемы курса. На обсуждение выносятся наиболее актуальные проблемные вопросы изучаемой дисциплины. Каждый из участников дискуссии должен научиться грамотно выражать свои мысли в докладе или выступлении по вопросу, активно отстаивать свою точку зрения, аргументировано возражать, опровергать ошибочную позицию.

В такой работе студент получает возможность построения собственной деятельности, что обуславливает высокий уровень его интеллектуальной и личностной активности, включенности в процесс учебного познания.

Необходимым условием развертывания продуктивной дискуссии являются личные знания, которые приобретаются студентами в рамках лекционных занятий, в процессе самостоятельной работы.

Частью семинара-дискуссии могут быть элементы «мозгового штурма», «деловой игры». В первом случае участники семинара стараются выдвинуть как можно больше идей, не подвергая их критике, а потом из них выделяются главные, наиболее заслуживающие внимания, которые обсуждаются и развиваются.

Во втором случае семинар получает своеобразное ролевое наполнение. Можно ввести роли ведущего, оппонента, рецензента, логика, психолога, эксперта и т.д. в зависимости от того, какой материал обсуждается.

Ведущий семинар-дискуссию получает полномочия преподавателя по руководству дискуссией, следит за аргументированностью и корректностью высказываний, регламентом и т.д.

Оппонент или рецензент воспроизводит процедуру оппонирования, т.е. пересказывает позицию докладчика, находит ее уязвимые, спорные места или ошибки, предлагает соответствующий вариант решения.

Логик выявляет противоречия и логические ошибки в рассуждении докладчика и оппонентов, уточняет понятия, анализирует ход доказательств, правомерность выдвижения гипотезы и т.д.

Психолог обсуждает продуктивность взаимодействия, корректность обсуждения, не допускает неделикатного поведения и следит за правилами диалога.

Эксперт оценивает продуктивность дискуссии, дает характеристику общения ее участников, высказывает мнение о личном вкладе того или иного участника в дискуссию и т.д.

### **Семинар - круглый стол**

Круглый стол – это особая форма проведения семинара, цель которого – приводить к конкретным решениям проблем и вопросов функционирования социальной реальности, требующих общего согласия. Это инструмент, позволяющий принять совместное решение, произрастающее из различных (в ряде случаев противоположных) мнений и воззрений, и осуществить практические шаги.

Круглый стол – это мероприятие проблемного характера, на котором в ходе модерлируемой дискуссии обсуждается та или иная тема в одном из следующих ракурсов:

- постановка проблемы и обмен мнениями;
- обобщение идей и мнений, касающихся заявленной проблематики;

- поиск путей развития и решения обозначенной проблемы.

Возможные содержательные итоги мероприятия:

Обмен информацией по отдельным аспектам проблемы с выработкой возможных вариантов решения.

Обозначение ключевых вопросов и проблемных областей.

Выявление точек бифуркации по представленным позициям участников.

Выработка единой обобщённой позиции (соглашения, консенсуса).

Выработка компромиссного решения.

Перечни путей развития обозначенной проблемы или вариантов её решения

Чтобы заседание «круглого стола» проходило активно и заинтересованно, необходимо настроить слушателей на обмен мнениями и поддерживать атмосферу свободного обсуждения.

Для повышения активности студентов можно также предложить для обсуждения две разные точки зрения по одной проблеме.

Для иллюстрации мнений, положений и фактов возможно использование аудио- видеотрегментов, фотодокументы, материалы из газет и журналов, схемы, графики, диаграммы.

Преподавателю необходимо следить, чтобы обсуждение не уходило в сторону от обсуждаемой проблемы.

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.

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

*Целями* написания реферата являются:

- развитие у студентов навыков исследования актуальных проблем функционирования организаций;
- развитие навыков анализа изученного материала и формулирования собственных выводов по выбранному вопросу в письменной форме, научным, грамотным языком.

*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.

По своей *структуре* реферат состоит из:

1. Титульного листа;

2. Введения, где студент формулирует проблему, подлежащую анализу и исследованию, объект, предмет, цель и задачи реферата;

3. Основного текста, в котором последовательно раскрывается избранная тема. В отличие от курсовой работы, основной текст реферата предполагает деление на 2-3 параграфа без выделения глав. При необходимости текст реферата может дополняться иллюстрациями, таблицами, графиками, но ими не следует "перегружать" текст;

4. Заключения, где студент формулирует выводы, сделанные на основе основного текста.

5. Списка использованной литературы. В данном списке называются как те источники, на которые ссылается студент при подготовке реферата, так и иные, которые были изучены им при подготовке реферата.

Объем реферата составляет 10-15 страниц машинописного текста, но в любом случае не должен превышать 15 страниц. 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. После проверки текста и устранения замечаний студент защищает реферат в ходе практического (семинарского) занятия.

### **Творческие 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 социологического анализа реалий современного российского общества, ситуаций, складывающихся в повседневной жизни, сравнительно-исторического анализа различных социологических концепций.

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

### **Рекомендации по подготовке к промежуточному контролю**

Экзамен - это заключительный этап изучения дисциплины, имеющий целью проверить теоретические знания студента, его навыки и умение применять полученные знания при решении практических задач. Экзамен проводится в устной форме.

Подготовка начинается с первого занятия по дисциплине, на котором студенты получают общую установку преподавателя и перечень основных требований к текущей и промежуточной аттестации. При этом важно с самого начала планомерно осваивать материал, руководствуясь, прежде всего, перечнем вопросов, конспектировать важные для решения учебных задач источники. В течение семестра происходят пополнение, систематизация и корректировка студенческих наработок, освоение нового и закрепление уже изученного материала.

## **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. Microsoft Office. Номер лицензии Standard Enrollment 62820593. Дата окончания 2020-06-30. Родительская программа Campus 3 49231495. Торговый посредник: JSC

«SoftlineTrade». Номер заказа торгового посредника: Tr000270647-18. BLACKBOARD Learn. Сублицензионное соглашение BLACKBOARD с ООО «Отраслевые порталы» №2906/1 от 29.06.2012, постоянное (бессрочное) исключительное право на использование программного обеспечения. Заказ на покупку 032901.

В целях обеспечения специальных условий обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в ДВФУ все здания оборудованы пандусами, лифтами, подъемниками, специализированными местами, оснащенными туалетными комнатами, табличками информационно-навигационной поддержки.

## **VIII ФОНДЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

**Текущая аттестация студентов.** Текущая аттестация студентов по дисциплине «Современные социологические концепции организации» проводится в соответствии с локальными нормативными актами ДВФУ и является обязательной.

Текущая аттестация по дисциплине «Современные социологические концепции организации» 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 методов активного обучения, подготовки и защиты реферата, выполнения творческих заданий). 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-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.

**Промежуточная аттестация студентов.** Промежуточная аттестация студентов по дисциплине «Современные социологические концепции организации» проводится в соответствии с локальными нормативными актами ДВФУ и является обязательной. По данной дисциплине учебным планом предусмотрен экзамен.

## **ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

### **Вопросы для аттестации по дисциплине**

1. Основные теоретические представления об организации. Понятие организации. Естественные и искусственные организации.
2. Человеческий фактор организации. Организационная культура, ее составляющие. Культурные комплексы и виды корпоративных культур.
3. Типы корпоративных культур и структуры организации.
4. Природа социальных групп в организации. Формальные и неформальные группы в организации. Стадии развития групп в организации.
5. Основные принципы управления в организации. Свойства и функции управления. Бюрократия в организациях.
6. Контроль и власть в организации. Основные подходы к изучению власти.
7. Мотивация в организации. Теории мотивации (психологические, теория Херцберга).
8. Теория потребностей Дж.Макклеланда. Теория Х и Y Д.Макгрегора.
9. Социально-экономические теории мотивации.
10. Понятие «организации». Социологические определения «организации». Основные признаки организации.

11. Уровни анализа в социологии организации. Типы организаций (по Этциони). Основные параметры организации (по М.Мескону).
12. Менеджер в организации. Основные навыки и роли современного менеджера (по Г.Минцбергу).
13. Основные представители менеджмента (Ф.Тейлор, А.Файоль, Р.Лайкерт, П.Друкер и др.) и их взгляды на организацию.
14. Классики социологии (Э.Дюркгейм, М.Вебер, Т.Парсонс, Р.Мертон, П.Блау, Дж.Хоманс, А.Шюц и др.) и организационная проблематика в их трудах.
15. Школа «человеческих отношений» и поведенческая психология (Э.Мэйо, А.Маслоу, К.Левин и др.) и их роль в развитии теории организации.
16. Вклад отечественных социологов Д.Гвишиани, В.Подмаркова, Н. Лапина, О.Шкаратана, А.Пригожина, А.Кравченко, В.Щербины и др. в разработку социологии организации.
17. Целевая концепция или рациональная модель организации. Значение целей. Достоинства и ограничения целевой парадигмы
18. Экосистемная концепция или естественная модель организации. Этапы развития моделей естественных организаций. Понятие «организационной ниши».
19. Характеристика рыночных институтов (по Д.Норту), их типы и формы организации.
20. Организации и организационное поведение в рыночной среде. Организации и рынок как формы социальности: их характеристики.
21. Оценка эффективности организации. Ситуационные подходы к оценке эффективности: целевой подход; ресурсный подход; подход с учетом внутренних процессов.
22. Этика менеджмента. Критерии принятия этически сложных решений: утилитаристский подход; индивидуалистический подход; морально-правовой подход; концепция справедливости.
23. Социальная ответственность. Оценка социальной деятельности организации: экономическая ответственность; юридическая ответственность; этическая ответственность; принятая на себя ответственность.
24. Основные положения взаимодействия личности и организации. Основные теории поведения личности. Индивидуальные различия и работа: демографические характеристики; компетентность; психологические особенности.
25. Мотивация и мотивы деятельности. Мотивы и потребности. Потребности – первичные и вторичные.

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

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

28. Понятие и классификация групп. Причины образования и стадии развития групп. Групповая сплоченность и факторы, влияющие на групповую сплоченность.

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

30. Группы и команды в современных организациях: сходство и различие. Модель развития команды (по Катценбаху и Смиуту). Распределение ролей в команде (по М.Белбин). Самоуправляемая команда.

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

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

33. Линейная, функциональная и линейно-функциональная структуры организации. Дивизиональная структура и ее разновидности. Проектные, матричные и смешанные (конгломеративные) структуры.

34. Понятие организационной культуры. Составляющие организационной культуры. Уровни и источники организационной культуры.

35. Основные элементы корпоративной культуры. Субкультуры и контркультуры в организации. Управленческие типологии организационной культуры (по Ч.Ханди). Современная ситуация и корпоративная культура в России.

36. Взаимодействие между национальными культурами и организациями (модели Г.Хафштеда и У.Оучи).

37. Особенности внутренних коммуникаций в организации. Структура внутренних коммуникаций. Коммуникационные роли в организации. Каналы коммуникации в организациях: вертикальные и горизонтальные каналы коммуникации. Коммуникации с внешней средой.

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

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

40. Конфликты в организации. Источники конфликта. Рациональная и политическая модели для разрешения конфликтов.

### Шкала оценивания

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора (индикаторов) достижения компетенции	Оценки и требования к освоению дисциплины			
		5 86-100	4 76-85	3 61-75	2 0-60
УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий	УК-1.1 Выявляет проблему, осуществляет поиск информации и интерпретирует ее для решения поставленных задач.  УК-1.5 Строит сценарии реализации стратегий, определяя возможные риски и предлагая пути их устранения.	выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил знания, необходимые для критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработки стратегии действий в организации, умеет тесно увязывать теорию с практикой работы, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение,	выставляется студенту, если он твердо знает знания, необходимые для критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработки стратегии действий в организации, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач	выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала об организации, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.	выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода в организации, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.
УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.3 Разрабатывает план реализации проекта с учетом возможных рисков реализации и возможностей	выставляется студенту, если он способен управлять проектом в организации на всех этапах его жизненного	выставляется студенту, если он способен управлять проектом в организации на всех этапах его жизненного	выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала по управлению проектом в организации на всех этапах его	выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки,

	<p>из устранения, планирует необходимые ресурсы, в том числе с учетом их заменимости;</p> <p>УК-2.5. Предлагает процедуры и механизмы оценки качества проекта, инфраструктурные условия для внедрения результатов проекта.</p>	<p>цикла, умеет тесно увязывать теорию с практикой, не затрудняется с ответом при видоизменении и заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение</p>	<p>цикла, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, владеет необходимым и навыками и приемами их выполнения</p>	<p>жизненного цикла, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.</p>	<p>неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.</p>
<p>ПК-4 Способен организовывать работы в управленческой сфере по организации и проведению социологических исследований, сбору и обработке данных, обеспечивающих разработку управленческого воздействия в конкретной сфере</p>	<p>ПК-4.1 Формирует и анализирует информационные массивы, обеспечивает разработку управленческого воздействия и оценку эффекта управленческого воздействия</p> <p>ПК-4.3. Использует и анализирует социологическую поддержку управленческих процессов в органах власти и управления, административных управленческих подразделениях организаций и учреждений</p>	<p>выставляется студенту, если он способен организовывать работы в управленческой сфере по организации и проведению социологических исследований, сбору и обработке данных, обеспечивающих разработку управленческого воздействия в конкретной сфере в организации, умеет тесно увязывать теорию с практикой, не затрудняется с ответом при видоизменении и заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает</p>	<p>выставляется студенту, если он способен организовывать работы в управленческой сфере по организации и проведению социологических исследований, сбору и обработке данных, обеспечивающих разработку управленческого воздействия в конкретной сфере в организации, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, владеет необходимым и навыками и приемами их выполнения</p>	<p>выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала по работе в управленческой сфере по организации и проведению социологических исследований, сбору и обработке данных, обеспечивающих разработку управленческого воздействия в конкретной сфере в организации, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении</p>	<p>выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.</p>

		принятое решение		практических работ.	
--	--	---------------------	--	------------------------	--

## **ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕЙ АТТЕСТАЦИИ:**

### **Примерные задания для текущего контроля:**

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

Цель работы: охарактеризовать роль и значение организации в жизни индивида. Структура работы:

1. определить и назвать организации, которые играют важную роль в вашей жизни;
2. выбрать из них одну и выявить основные характеристики этой организаций, определить ее тип и вид;
3. описать особенности управления ею, основные функции менеджмента этой организации;
4. определить и описать последствия существования данной организации, ее влияние на жизнь отдельного человека, социальных групп и слоев, участие в формировании духовных основ общества.
5. Напишите вывод.

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, заполнив табл. 1

Для описания 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).
- Другие...(предложите самостоятельно параметры, важные по Вашему мнению.)

Таблица 1 - Организация и ее характеристики


3. Провести анализ функций менеджмента в этой организации.

4. Выявить последствия существования организации (позитивные и негативные) для ее работников и внешней среды, заполнив табл. 2.

Таблица 2 - Последствия существования организации

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

5. Сделать вывод по всему заданию.

### Задание 2. Определение целей и стратегий организации

Выберите три компании, относящиеся к различным сферам деятельности. Поищите информацию о них в Интернете, включая годовые отчеты. Обращайте особое внимание на цели компаний. Используйте модель конкурентных стратегий Портера.

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

Вопросы:

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?

Построение "деревьев целей" для организации.

1. Выберите организацию в сфере деятельности, связанной с темой Вашей магистерской диссертацией. Поищите информацию о ее деятельности,

включая годовые отчеты. Обращайте особое внимание на цели организации. Постройте письменно различные «деревья целей» для этой организации.

Программно-целевой подход в управлении.

2. Дайте характеристику программно – целевого подхода в управлении (характеристика целевой программы по теме магистерской работы)

Выберите целевую программу федерального или регионального уровня в сфере деятельности, связанной с темой Вашей магистерской диссертацией. Поищите информацию о ее реализации. Обращайте особое внимание на цели программы. Письменно охарактеризуйте выбранную программу.

Сделайте выводы.

### **Задание 3. 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?
6. Сделайте выводы.

### **Задание 4. 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 таблице 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).

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. 7.1.

3. Обсудите всей группой полученные результаты.

Таблица - Основы власти в организации

Наименование должности	Ранги (объем власти) - экспертная оценка	Основы власти - групповое решение
Директор небольшой фирмы		
Медсестра в больнице		
Специалист службы персонала средней компании		
Инженер службы IT в крупной фирме		
Дизайнер-фрилансер		
Секретарь директора крупной компании		
Бухгалтер в поликлинике		
Профессор в университете		
Исследователь в химической лаборатории		
Региональный менеджер по продажам крупной торговой фирмы		

### Задание 5. Понимание сущности организационной культуры

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

1. Каковы основные конечные и инструментальные ценности в организации? Где они сформулированы?

2. Какие нормы она разрабатывает для влияния на поведение своих членов? Как вы охарактеризовали бы культуру организации?

3. Какие типы ценностей и норм направляют поведение сотрудников в этой организации?

4. Откуда появились эти ценности и нормы?

5. Какие типы этических ценностей направляют повседневное поведение сотрудников?

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

Сделайте выводы по результатам работы над заданием.

### **Задание 7. Управление конфликтом в организации**

Проанализировать процесс развития конфликта в организации и понимать трудности, связанные с успешным управлением конфликтом.

Группа 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 производственникам 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.

1. Всей группой воспользуйтесь концепциями или моделями, которые вы знаете, для анализа сущности конфликта. Попытайтесь 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.

## Шкала оценивания

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора (индикаторов) достижения компетенции	Оценки и требования к освоению дисциплины			
		5 86-100	4 76-85	3 61-75	2 0-60
УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий	УК-1.1 Выявляет проблему, осуществляет поиск информации и интерпретирует ее для решения поставленных задач. УК-1.5 Строит сценарии реализации стратегий, определяя возможные риски и предлагая пути их устранения.	выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил знания, необходимые для критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработки стратегии действий в организации, умеет тесно увязывать теорию с практикой работы, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение,	выставляется студенту, если он твердо знает знания, необходимые для критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработки стратегии действий в организации, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач	выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала об организации, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильно формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.	выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода в организации, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.
УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.3 Разрабатывает план реализации проекта с учетом возможных рисков реализации и возможностей из устранения, планирует необходимые ресурсы, в том числе с учетом их заменимости; УК-2.5. Предлагает процедуры и	выставляется студенту, если он способен управлять проектом в организации на всех этапах его жизненного цикла, умеет тесно увязывать теорию с практикой, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в	выставляется студенту, если он способен управлять проектом в организации на всех этапах его жизненного цикла, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос,	выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала по управлению проектом в организации на всех этапах его жизненного цикла, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильно формулировки, нарушения	выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам,

	механизмы оценки качества проекта, инфраструктурные условия для внедрения результатов проекта.	ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение	владеет необходимым и навыками и приемами их выполнения	логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.	которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.
ПК-4 Способен организовывать работы в управленческой сфере по организации и проведению социологических исследований, сбору и обработки данных, обеспечивающих разработку управленческого воздействия в конкретной сфере	ПК-4.1 Формирует и анализирует информационные массивы, обеспечивает разработку управленческого воздействия и оценку эффекта управленческого воздействия  ПК-4.3. Использует и анализирует социологическую поддержку управленческих процессов в органах власти и управления, административных управленческих подразделениях организаций и учреждений	выставляется студенту, если он способен организовывать работы в управленческой сфере по организации и проведению социологических исследований, сбору и обработки данных, обеспечивающих разработку управленческого воздействия в конкретной сфере в организации, умеет тесно увязывать теорию с практикой, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение	выставляется студенту, если он способен организовывать работы в управленческой сфере по организации и проведению социологических исследований, сбору и обработки данных, обеспечивающих разработку управленческого воздействия в конкретной сфере в организации, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, владеет необходимым и навыками и приемами их выполнения	выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала по работе в управленческой сфере по организации и проведению социологических исследований, сбору и обработки данных, обеспечивающих разработку управленческого воздействия в конкретной сфере в организации, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.	выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

## Задание. Подготовка реферата

### Примерная тематика рефератов

1. Дискриминация в современных организациях: ее причины, формы.

2. Особенности организации труда отдельных категорий работников в современных организациях.
3. Влияние организаций на местное сообщество.
4. Социальная ответственность организаций и общество.
5. Изменение строения и функций современных организаций в связи с развитием ИКТ.
6. Принцип совладения предприятием и участие в прибылях в условиях современной России.
7. Структура и эффективность организации (на примере существующих организационных структур).
8. Современные тенденции развития и трансформации лидерства в организации.
9. Развитие внутриорганизационных социальных отношений.
10. Транснациональные корпорации в России: влияние на внутреннюю и внешнюю среду организации.
11. Инновации как средство внутриорганизационного развития (на примере конкретной организации).
12. Организационная культура современной российской корпорации.
13. Социальные проблемы взаимодействия в международных организационных системах.
14. Гуманистический подход к управлению персоналом современных компаний.
15. Проблемы управления трудовым поведением в современной организации.
16. Экологический подход в исследовании современной организации.
17. Институциональный подход к исследованию организаций.
18. Методология анализа организационных альтернатив в теории транзакционных издержек в изучении организации.
19. Сетевой подход к исследованию организаций.
20. Должностные инструкции как средство координации и взаимодействия в организации.
21. Исследование эффективности организационных коммуникаций (на примере конкретной организации).
22. Методы организационной диагностики.
23. Исследование типов инновационного поведения в организации.
24. Социологическое обеспечение нововведений в организациях.
25. Социально-экономическая ситуация и формы организации бизнеса в современной России.

### **Шкала оценивания**

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора (индикаторов) достижения компетенции	Оценки и требования к освоению дисциплины			
		5 86-100	4 76-85	3 61-75	2 0-60
УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий	УК-1.1 Выявляет проблему, осуществляет поиск информации и интерпретирует ее для решения поставленных задач.  УК-1.5 Строит сценарии реализации стратегий, определяя возможные риски и предлагая пути их устранения.	выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил знания, необходимые для критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработки стратегии действий в организации, умеет тесно увязывать теорию с практикой работы, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение,	выставляется студенту, если он твердо знает знания, необходимые для критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработки стратегии действий в организации, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач	выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала об организации, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильно формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.	выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода в организации, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.
УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.3 Разрабатывает план реализации проекта с учетом возможных рисков реализации и возможностей из устранения, планирует необходимые ресурсы, в том числе с учетом их заменимости;  УК-2.5. Предлагает процедуры и механизмы	выставляется студенту, если он способен управлять проектом в организации на всех этапах его жизненного цикла, умеет тесно увязывать теорию с практикой, не затрудняется с ответом при видоизменении и заданий, использует в ответе материал	выставляется студенту, если он способен управлять проектом в организации на всех этапах его жизненного цикла, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, владеет необходимым	выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала по управлению проектом в организации на всех этапах его жизненного цикла, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильно формулировки, нарушения логической последовательности	выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить

	оценки качества проекта, инфраструктурные условия для внедрения результатов проекта.	монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение	и навыками и приемами их выполнения	ости в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.	обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.
ПК-4 Способен организовывать работы в управленческой сфере по организации и проведению социологических исследований, сбору и обработки данных, обеспечивающих разработку управленческого воздействия в конкретной сфере	ПК-4.1 Формирует и анализирует информационные массивы, обеспечивает разработку управленческого воздействия и оценку эффекта управленческого воздействия  ПК-4.3. Использует и анализирует социологическую поддержку управленческих процессов в органах власти и управления, административных управленческих подразделениях организаций и учреждений	выставляется студенту, если он способен организовывать работы в управленческой сфере по организации и проведению социологических исследований, сбору и обработки данных, обеспечивающих разработку управленческого воздействия в конкретной сфере в организации, умеет тесно увязывать теорию с практикой, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение	выставляется студенту, если он способен организовывать работы в управленческой сфере по организации и проведению социологических исследований, сбору и обработки данных, обеспечивающих разработку управленческого воздействия в конкретной сфере в организации, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, владеет необходимым и навыками и приемами их выполнения	выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала по работе в управленческой сфере по организации и проведению социологических исследований, сбору и обработки данных, обеспечивающих разработку управленческого воздействия в конкретной сфере в организации, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.	выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

### Тестовые задания по дисциплине

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

- а) получение прибыли,

- b) цель организации,
- c) мотивы деятельности,
- d) адаптация к среде.

Задание 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 вряду других – это:

- a) цели – задания,
- b) цели – ориентиры,
- c) цели – системы,
- d) цели – пожелания.

Задание 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) гибкие структуры.

Задание 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.

Задание 5. Основателем классической школы научного управления был

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

Задание 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.

Задание 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.

Задание 8. Главными переменными внутренней среды являются:

- a) международное положение, право, территориальные факторы,
- b) цели, задачи, структура, технологии и люди,
- c) поставщики, потребители, конкуренты, акционеры, государственные органы управления,
- d) социально-культурные факторы, территориальные факторы, политика.

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

- a) создание структуры организации,
- b) построение дерева целей организации,
- c) подбор персонала,
- d) сплочение коллектива организации.

Задание 10. Деятельностно – ролевой культурный комплекс организации представляет собой:

- a) основную часть корпоративной культуры и включает в себя ценности нормы, регулирующие производство продукта в данной организации, а также регулирует исполнение ролевых требований и мотивацию,
- b) совокупность норм и ценностей, регулирующих отношения власти и подчинения в организации,
- c) нормы проведения досуга, отношения между представителями противоположного пола, отношение к референтным личностям,
- d) совокупность норм и ценностей, которые соотносят с различными компонентами внешней среды.

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

- a) коллективистская культура,

- b) индивидуалистская культура,
- c) демократическая культура,
- d) авторитарная культура.

Задание 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.

Задание 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.

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

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

Задание 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,

d) координация работы.

Задание 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.

Задание 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.

Задание 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.

Задание 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,
- d) высшие потребности.

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

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

Задание 21. Обязательным требованием формальной организации является:

- a) наличие, по крайней мере, двух людей,
- b) наличие финансовых средств,
- c) наличие дружеских отношений,
- d) производственные помещения.

Задание 22. Основоположник теории разделения труда как общесоциологической теории:

- a) М.Вебер,
- b) Э. Дюркгейм,
- c) Г. Зиммель,
- d) Т. Парсонс.

Задание 23. Организации как рыночные институты характеризуются:

- a) постоянством действий,
- b) иерархией в построении,
- c) наличием определенного места,
- d) конкуренцией.

Задание 24. Характеристикой неформальной организации является:

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

Задание 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.

Задание 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.

Задание 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.

Задание 28. В классификацию целей организации НЕ включают

- a) цели-задания,
- b) цели-ориентации,
- c) цели процесса,
- d) цели системы.

Задание 29. Поставка «точно в срок» – характерная черта

- a) европейской модели менеджмента,
- b) японской модели менеджмента,

- c) северо-американской модели менеджмента,
- d) латиноамериканской модели менеджмента.

Задание 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.

**Критерии оценки ответа на тестовые задания:**

**5 баллов** при ответе на вопросы теста дано 86-100% правильных ответов;

**4 балла** - при ответе на вопросы теста дано 76-85% правильных ответов;

**3 балла** - при ответе на вопросы теста дано 61-75% правильных ответов;

**Незачтено** - при ответе на вопросы теста дано менее 60% правильных ответов.