

Утверждено приказом ГОУ ВПО ДонГУУ от 23.08.2016г. №675

ДОНЕЦКАЯ НАРОДНАЯ РЕСПУБЛИКА
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»

ФАКУЛЬТЕТ ЮРИСПРУДЕНЦИИ И СОЦИАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ
КАФЕДРА СОЦИОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе
_____ Л.Н.Костина
____.____.20__ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
«Социология организаций»

Направление подготовки 39.03.01 «Социология»

Донецк
2017

Рабочая программа учебной дисциплины «Социология организаций» для студентов 3 курса образовательного уровня «бакалавр» направления подготовки 39.03.01 «Социология» очной и заочной формы обучения

Автор,

разработчик: старший преподаватель И.Н. Баркалова

Программа рассмотрена на заседании ПМК кафедры

«Социология»

Протокол заседания ПМК от _____

№ _____

№ _____

Председатель ПМК _____

Я.А. Фарина

Программа рассмотрена на заседании кафедры

Социологии управления

Протокол заседания кафедры от _____

№ _____

Зав. кафедрой _____

Я.А. Фарина

1. Цель освоения дисциплины и планируемые результаты обучения по дисциплине

Современная социальная среда в значительной степени определяется характером существующих в ней организаций. Особенности поведения людей внутри организации, а также поведения самой организации во внешнем окружении способны определить ее важнейшие конкурентные преимущества, создать неповторимый имидж, ускорить ее развитие. Существование человека в организации имеет культурные, экономические, маркетинговые, социальные и психологические составляющие. Каждый из них по-своему важен, и только представляя организацию как сочетание данных разнообразных элементов, можно выявить ее специфику, раскрыть закономерности ее функционирования, особенности ее места в обществе.

Цель курса — формирование у студентов умения структурировать различные компоненты социального функционирования организаций, систематизировать виды организационных взаимодействий, компетентно управлять своим поведением в компании и оказывать позитивное воздействие на поведение других людей.

Задачи курса:

- Определить место организаций в развитии различных социальных процессов современного общества.
- Раскрыть специфику организаций как объектов социологического исследования.
- Определить основные этапы и базовые концептуальные подходы в рамках исторического развития отечественной и зарубежной социологии организаций.
- Выявить основные элементы внутренней среды организации, направления их взаимодействия друг с другом.
- Охарактеризовать способы и особенности взаимодействия организаций с различными уровнями их внешнего социально-экономического окружения.

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины:

Коды компетенций	Планируемые результаты освоения образовательной программы	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
ОК-1	Способность к восприятию, обобщению, анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения.	Знать: - теоретико-методологические основы современной теории организации; Уметь: - проводить теоретический анализ функций основных компонентов организации. Владеть: - методологическими основами мотивации членов организации.
ОК-3	Готовность к кооперации с коллегами, к работе в коллективе.	Знать: - теоретические положения современных концепций развития организационных

Коды компетенций	Планируемые результаты освоения образовательной программы	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
		<p>структур.</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выделять наиболее важные аспекты кооперации с коллегами, формулировать и логически обосновывать пути ее разрешения. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - системным мышлением, позволяющим всесторонне рассматривать и оценивать состояние различных компонентов организации.
ОК-4	Способность находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях и готовность нести за них ответственность.	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные механизмы функционирования организаций в современном обществе. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проводить качественные и количественные эмпирические исследования управленческих структур современной организации. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - комплексным видением внешнего окружения организации.
ОК-6	Стремление к саморазвитию, повышению своей квалификации.	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы управленческого консультирования в отношении крупномасштабных организаций. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать деятельность по управлению организацией, принятию обоснованных управленческих решений, выполнению основных управленческих функций. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками аналитического исследования механизмов формирования гибких структур в организации.

Коды компетенций	Планируемые результаты освоения образовательной программы	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
ОК-8	Осознание социальной значимости своей будущей профессии, обладание высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности.	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сравнительные возможности различных направлений теоретического знания для решения конкретных проблем современных организаций; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - осмысливать социальные процессы, происходящие в современных организациях, факторы, воздействующие на формирование сложных организационных структур и процессы управления в организациях. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками поиска и использования информации, необходимой для осуществления социологического анализа организации.
ОК-9	Способность использовать основные положения и методы гуманитарных и социально-экономических наук при решении профессиональных задач.	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - концепцию «открытой системы» с учетом влияния рыночной среды, институционального и культурного окружения. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - создать баланс власти и согласия, а также оптимально распределить ресурсы внутри организации, создать условия сбалансированной работы всех подразделений организации. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками самостоятельного анализа современных организаций различного типа.

Коды компетенций	Планируемые результаты освоения образовательной программы	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
ОК-10	Способность анализировать социально-значимые проблемы и процессы.	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - историю формирования и основные идеи современной социологии, способствующие развитию социологии организаций как одного из направлений социологической мысли. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать инструментарий и методы социологического анализа и применять на практике полученные знания при анализе различных проблем современной организации. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками работы с оригинальными научными публикациями по социологии.
ПК-2	Способность самостоятельно формулировать цели, ставить конкретные задачи научных исследований в различных областях социологии и решать их с помощью современных исследовательских методов с использованием новейшего отечественного и зарубежного опыта и с применением современной аппаратуры, оборудования, информационных технологий.	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные понятия, концепции социологии организаций, а также используемые методы социологического анализа. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять междисциплинарный подход в социологических исследованиях, синтезирующий дискурсы различных дисциплин, включая экономику, право и психологию. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - понятийным аппаратом и важнейшими категориями современной социологии.
ПК-4	Способность и готовность использовать знание методов и теорий социальных и гуманитарных наук при осуществлении экспертной, консалтинговой и аналитической деятельности.	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - теории и методы социальных и гуманитарных наук при осуществлении экспертной, консалтинговой и аналитической деятельности. <p>Уметь:</p>

Коды компетенций	Планируемые результаты освоения образовательной программы	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
		<p>- использовать полученную информацию для конвертирования в практические рекомендации для руководства организаций.</p> <p>Владеть:</p> <p>- навыками самостоятельного анализа современных организаций различного типа.</p>

2. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы

Дисциплина «Социология организаций» преподаётся студентам, обучающимся по основной базовой программе подготовки бакалавров по направлению 39.03.01 «Социология» в Донецкой академии управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики в 6 семестре.

2.1. Требования к предварительной подготовке обучающегося

Для успешного освоения курса «Социология организаций» студент должен предварительно изучить проблематику: «Истории социологии», «Экономическую теорию», «Социальную психологию». Изучение курса предполагает активную работу студента в силу достаточно широкого содержания и многочисленных коннотаций раскрываемых проблем с тематикой иных курсов общепрофессиональной подготовки по современному стандарту образования. Для успешного завершения курса необходимо изучение материала лекций, активное участие в семинарских занятиях, выполнение как минимум одного реферата и сдача экзамена.

2.2. Дисциплины и/или практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее:

Курс «Социология организаций», являясь частью общепрофессиональной подготовки специалиста в области социологии, связан многочисленными концептуальными и логическими связями с другими курсами, прежде всего раскрывающими особенности социально-экономических процессов современного общества - «Социология труда», «Экономическая социология», «Основы менеджмента», «Социология массовых коммуникаций» и др. Особенности преподавания данного курса являются умение наглядно представить современные организационные проблемы, способность сочетать синхронный и диахронный анализ организационных изменений, комплексно исследовать организационно-управленческие составляющие функционирования организаций.

3. Объем дисциплины в кредитах (зачетных единицах) с указанием количества академических часов, выделенных на аудиторную (по видам учебных занятий) и самостоятельную работу студента

	Кредиты ECTS	Всего часов	Форма обучения

		О	З	Очная	Заочная
				Семестр № 6	Семестр №6
Общая трудоемкость	5,0	180	180	Количество часов на вид работы:	
Виды учебной работы, из них:					
Аудиторные занятия (всего)				64	8
В том числе:					
Лекции				32	4
Семинарские занятия				32	4
Самостоятельная работа (всего)				116	172
Промежуточная аттестация					
В том числе:					
Экзамен				Экзамен	Экзамен

4. Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1. Разделы (темы) дисциплины с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

Наименование раздела, темы дисциплины	Виды учебной работы (бюджет времени)									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Лекции	Практические занятия	Семинарские занятия	Самостоятельная работа	Всего	Лекции	Практические занятия	Семинарские занятия	Самостоятельная работа	Всего
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Раздел 1. Социология организаций как научная дисциплина: концептуальные интерпретации и историческое развитие										
Тема 1.1. Определение организации как объекта социологического исследования.	2		2	8	14	2		0	10	12
Тема 1.2. Основные этапы развития социологии организаций.	2		2	8	14	2		0	10	12
Тема 1.3. Подходы к изучению организаций.	2		2	8	14	0		2	10	12
Тема 1.4. Системный и экологический подходы к изучению организаций.	2		2	8	14	0		2	10	12

Наименование раздела, темы дисциплины	Виды учебной работы (бюджет времени)									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Лекции	Практические занятия	Семинарские занятия	Самостоятельная работа	Всего	Лекции	Практические занятия	Семинарские занятия	Самостоятельная работа	Всего
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Тема 1.5. Эволюция организационных систем.	2		2	8	14	0		0	10	10
Тема 1.6. Современные тенденции развития организаций.	2		2	8	14	0		0	10	10
Тема 1.7. Организационные структуры.	2		2	8	14	0		0	10	10
Тема 1.8. Внешняя среда организаций.	2		2	8	14	0		0	10	10
Итого по разделу:	16		16	80	112				80	88
РАЗДЕЛ 2. ВНУТРЕННЯЯ СРЕДА ОРГАНИЗАЦИЙ										
Тема 2.1. Контроль в организациях.	2		2	6	10	0		0	14	14
Тема 2.2. Власть в организациях.	2		2	4	8	0		0	12	12
Тема 2.3. Коммуникации в организациях.	2		2	6	10	0		0	14	14
Тема 2.4. Конфликты в организациях.	2		2	4	8	0		0	12	12
Тема 2.5. Мотивация в организациях.	2		2	6	10	0		0	14	14
Тема 2.6. Личность в организациях.	2		2	4	8	0		0	12	12
Тема 2.7. Организационные изменения.	2		2	4	8	0		0	8	8
Тема 2.8. Будущее организаций.	2		2	2	6	0		0	6	6
Итого по разделу:	16		16	36	68				92	92
Всего за семестр:	32		32	116	180	4		4	172	180

4.2. Содержание разделов дисциплины:

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских занятий	
		Кол-во часов	
		0	3

1	2	3	4	5
Раздел 1. Социология организаций как научная дисциплина: концептуальные интерпретации и историческое развитие				
Тема 1.1. Определение организации как объекта социологического исследования.	1.Понятие и значение социологии организаций. 2.Основные проблемы функционирования и развития организаций. 3.Роль управления в социологии организаций. Сущность и содержание социального управления. 4.Социология организаций – составная часть социологии управления.	Семинарское занятие № 1:	2	
		1. Понятие и значение социологии организаций.		
		2. Основные проблемы функционирования и развития организаций.		
		3. Роль управления в социологии организаций. Сущность и содержание социального управления.		
		4. Социология организаций - составная часть социологии управления.		
Тема 1.2. Основные этапы развития социологии организаций.	1.Организационная проблематика в работах классиков социологии Э. Дюркгейма, М. Вебера, Т. Парсонса, Р. Мертона, П. Блау, Дж. Хоманса, А. Шюца и др. 2.Становление бихевиористских моделей организационного поведения. 3.Концепции групповой динамики. 4.Вклад российских специалистов в разработку понятий и методов социологии организаций. Работы Д.М. Гвишиани, В.Г. Подмаркова, Н.И. Лапина, О.И. Шкаратана, А.И. Пригожина, А.И. Кравченко, В.В. Щербины и др.	Семинарское занятие № 2:	2	
		1. Организационная проблематика в работах классиков социологии Э. Дюркгейма, М. Вебера, Т. Парсонса, Р. Мертона, П. Блау, Дж. Хоманса, А. Шюца и др.		
		2. Становление бихевиористских моделей организационного поведения.		
		3. Концепции групповой динамики.		
		4. Вклад российских специалистов в разработку понятий и методов социологии организаций. Работы Д.М. Гвишиани, В.Г. Подмаркова, Н.И. Лапина, О.И. Шкаратана, А.И. Пригожина, А.И. Кравченко, В.В. Щербины и др.		
Тема 1.3. Подходы к	1.Школа научного управления. 2.Теория человеческих	Семинарское занятие № 3:	2	2

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских занятий		
			Кол-во часов	
			0	3
1	2	3	4	5
изучению организаций.	отношений. 3. Системный подход. 4. Структурно-функциональный подход. 5. Ситуационный подход.	1. Школа научного управления.		
		2. Теория человеческих отношений.		
		3. Системный подход.		
		4. Структурно-функциональный подход.		
		5. Ситуационный подход.		
Тема 1.4. Системный и экологический подходы к изучению организаций.	1. Организация как система и как общность. Взаимозависимость элементов организации. 2. Понятие социотехнической системы. 3. Подсистемы в организации. 4. Применение методов системного анализа к организации различного типа. 5. Единство формальных и неформальных связей в организации.	Семинарское занятие № 4:	2	2
		1. Организация как система и как общность. Взаимозависимость элементов организации.		
		2. Понятие социотехнической системы.		
		3. Подсистемы в организации.		
		4. Применение методов системного анализа к организации различного типа.		
		5. Единство формальных и неформальных связей в организации.		
		Тема 1.5. Эволюция организационных систем.		
1. Организации в доиндустриальном обществе.				
2. Община как доминирующая форма организации.				
3. Традиции как нормообразующие принципы построения организаций.				

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских занятий		
			Кол-во часов	
			0	3
1	2	3	4	5
	корпорация.	4. Исторические формы организации производства: ремесленная мастерская, малое предприятие, крупная корпорация, глобальная корпорация.		
Тема 1.6. Современные тенденции развития организаций.	1. Развитие систем телекоммуникаций и их использование в бизнесе. 2. Информация как экономическая основа современного общества. 3. Телекоммуникации и новые возможности малых организаций. 4. Экономические и технические причины разделения (географического и организационного) производства и генерации идей в современной экономике.	Семинарское занятие № 6:	2	
		1. Развитие систем телекоммуникаций и их использование в бизнесе.		
		2. Информация как экономическая основа современного общества.		
		3. Телекоммуникации и новые возможности малых организаций.		
Тема 1.7. Организационные структуры.	1. Возможность подготовки и проверки будущих руководящих кадров в рамках организационной структуры. 2. Проблема продвижения кадров и построения карьеры в организации. 3. Сочетание единоначалия и коллегиальности принятия в организации. Необходимость их разумного согласования. 4. Применение социометрических и других социологических методов при исследовании неформальной структуры коллектива.	Семинарское занятие № 7:	2	
		1. Возможность подготовки и проверки будущих руководящих кадров в рамках организационной структуры.		
		2. Проблема продвижения кадров и построения карьеры в организации.		
		3. Сочетание единоначалия и коллегиальности принятия в организации. Необходимость их		

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских занятий		
			Кол-во часов	
			0	3
1	2	3	4	5
		разумного согласования.		
		4. Применение социометрических и других социологических методов при исследовании неформальной структуры коллектива.		
Тема 1.8. Внешняя среда организаций.	1.Уровни внешнего окружения. 2.Виды связей и стратегии организаций в отношениях с внешней средой. 3.Характеристики внешнего окружения организации.	Семинарское занятие № 8:	2	
		1. Уровни внешнего окружения.		
		2. Виды связей и стратегии организаций в отношениях с внешней средой.		
		3. Характеристики внешнего окружения организации.		
Раздел 2. Внутренняя среда организаций и её внешнее окружение				
Тема 2.1. Контроль в организациях.	1.Контроль через социализацию к групповым нормам. 2.Контроль через групповое давление. 3.Контроль через принуждение. 4.Осуществление организационного контроля.	Семинарское занятие № 9:	2	
		1. Контроль через социализацию к групповым нормам.		
		2. Контроль через групповое давление.		
		3. Контроль через принуждение.		
Тема 2.2. Власть в организациях.	1.Определение власти с точки зрения социально-психологических концепций. 2.Определение оснований власти. Ситуационное лидерство и ситуационное использование оснований власти. 3.Власть как свойство социальной системы. Системный подход как основа понимания понятия власти. 4.Авторитет и	Семинарское занятие № 10:	2	
		1. Определение власти с точки зрения социально-психологических концепций. 2. Определение оснований власти. Ситуационное лидерство и ситуационное		

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских занятий		
			Кол-во часов	
			0	3
1	2	3	4	5
	власть в системном подходе.	использование оснований власти. 3. Власть как свойство социальной системы. Системный подход как основа понимания понятия власти. 4. Авторитет и власть в системном подходе.		
Тема 2.3. Коммуникации в организациях.	1. Научные подходы в теории организаций и проблема коммуникаций. 2. Модели процесса коммуникации и их применение. 3. Типология коммуникаций. 4. Проблемы коммуникаций в организациях.	Семинарское занятие № 11:	2	
		1. Научные подходы в теории организаций и проблема коммуникаций.		
		2. Модели процесса коммуникации и их применение.		
		3. Типология коммуникаций.		
		4. Проблемы коммуникаций в организациях.		
Тема 2.4. Конфликты в организациях.	1. Сущность конфликта в современной организации. 2. Классификация конфликтов в организации. 3. Причины возникновения конфликтов в организации. 4. Способы управления конфликтами.	Семинарское занятие № 12:	2	
		1. Сущность конфликта в современной организации.		
		2. Классификация конфликтов в организации.		
		3. Причины возникновения конфликтов в организации.		
		4. Способы управления конфликтами.		
Тема 2.5. Мотивация в организациях.	1. Сущность мотивации. Мотивация и управление. 2. Основные исследования мотивов деятельности человека. 3. Психологические теории мотивации.	Семинарское занятие № 13:	2	
		1. Сущность мотивации. Мотивация и управление.		
		2. Основные		

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских занятий		
			Кол-во часов	
			0	3
1	2	3	4	5
	4.Социально-экономические теории мотивации.	исследования мотивов деятельности человека.		
		3. Психологические теории мотивации.		
		4.Социально-экономические теории мотивации.		
Тема 2.6. Личность в организациях.	1.Методы работы с личностью в организации. 2.Личностные качества индивида в организации. 3.Измерение личностных характеристик. 4.Подходы к изучению личности, альтернативные теории.	Семинарское занятие № 14:	2	
		1. Методы работы с личностью в организации.		
		2. Личностные качества индивида в организации.		
		3. Измерение личностных характеристик.		
		4. Подходы к изучению личности, альтернативные теории.		
Тема 2.7. Организационные изменения.	1.Сущность изменений в организации. 2.Процесс внедрения инноваций в организации. 3.Основные причины сопротивления инновациям. 4.Фактор неопределённости при осуществлении инноваций.	Семинарское занятие № 15:	2	
		1. Сущность изменений в организации.		
		2. Процесс внедрения инноваций в организации.		
		3. Основные причины сопротивления инновациям.		
		4.Фактор неопределённости при осуществлении инноваций.		
Тема 2.8. Будущее организаций.	1.Организации и рынок. 2.Гибкие организации. 3.Стили управления по Лайкерту. 4.Ориентация организаций на потребителя.	Семинарское занятие № 16:	2	
		1. Организации и рынок.		
		2. Гибкие организации.		
		3. Стили управления по Лайкерту.		

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских занятий		
			Кол-во часов	
			0	3
1	2	3	4	5
		4. Ориентация организаций на потребителя.		

5. Перечень учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

5.1. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Учебно-методический комплекс дисциплины: «Социология организаций».

Перечень контрольных вопросов для самоподготовки:

1. Как вы понимаете выражение «организация представляет собой открытую систему»? Какие основные компоненты участвуют в обмене организации с внешней средой? Какие условия необходимы для обеспечения сбалансированного обмена организации с внешней средой?

2. Назовите основные компоненты организации. Как эти компоненты связаны между собой? Обозначьте всю цепочку связей.

3. Почему многие исследователи организаций считают, что цели представляют собой наиболее важный, решающий компонент организации? Каковы функции целей организации? Дайте краткую характеристику функций целей.

4. Какие из целей организации обеспечивают ее устойчивость по отношению к внешней среде? Как эти цели связаны с другими видами целей?

5. Проектирование организации начинается с дерева целей. Какова последовательность построения дерева целей? Проанализируйте каждый из этапов построения дерева целей.

6. Что является основой построения социальной структуры организации? Как можно определить социальную структуру организации?

7. Какая взаимосвязь прослеживается между такими параметрами сложности структуры организации, как дифференциация и интеграция? Приведите пример данной взаимосвязи.

8. Каковы причины возникновения неформальных структур в организации? Как неформальные структуры соотносятся с формальными структурами в ходе деятельности организации?

9. Предприятие осуществляет ремонт отечественных автомобилей. Положение на рынке услуг достаточно устойчиво, заказы на ремонт поступают постоянно. Персонал организации практически не меняется. Какая степень централизации может считаться наиболее целесообразной для данной организации? Обоснуйте ваш выбор.

10. Юридическая фирма готовит важные решения для правительственных структур. Само решение проводится в жизнь небольшим числом исполнителей. Какую конфигурацию социальной структуры организации мы наблюдаем в данном случае?

11. Почему в современных рыночных условиях применение линейных структур при всей простоте и четкости принятия решений весьма ограничено?

12. Основой Московского автомобильного завода ЗИЛ-АМО является конвейер. Конвейерное производство требует обслуживания со стороны технологов, энергетиков, специалистов по кадрам и др. Какой вид структуры наиболее целесообразно применять в данном случае?

13. Существенным недостатком линейных структур считается отсутствие специализации, что затрудняет принятие сложных управленческих решений, основанных на профессиональных знаниях в узких областях деятельности. Какие способы предлагает теория организаций для повышения эффективности линейной структуры без изменения ее основных характеристик?

14. Какой из видов структур был открыт благодаря военным действиям в период Второй мировой войны? В чем заключается сущность организации при такой структуре?

15. Организация занимается проектно-конструкторскими работами в области авиационного строительства; ее деятельность основана на выполнении отдельных проектов, каждый из которых имеет весьма существенные специфические особенности. Какую структуру

должна иметь организация подобного типа? Какие трудности могут возникнуть в ходе функционирования этой структуры?

16. Почему в теории организаций параллельно используются сразу три подхода к анализу организационных технологий? В чем заключаются особенности каждого из этих подходов?

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

18. Руководитель в своей повседневной деятельности применяет нерутинные управленческие технологии. Он испытывает постоянные трудности при принятии сложных управленческих решений. Какие способы повышения эффективности управленческих решений может применять руководитель в соответствии с подходом Ч. Перроу?

19. Какой из компонентов организации является базовым при осуществлении подбора персонала? Что собой представляет понятие ролевого соответствия?

20. Как осуществляется комплексная профессионально-психологическая оценка персонала организации? Каковы критерии этой оценки?

21. Из каких составляющих складывается культура организации? Дайте краткую характеристику этих составляющих.

22. Индивид работает в сложной организации с развитыми корпоративными культурными комплексами. На какие именно комплексы культуры он должен ориентироваться? Опишите поведение индивида с точки зрения ориентации на эти комплексы.

23. В американской фирме, находящейся в России, основную часть кадров управляющих составляют американцы, а низшее звено управления — граждане России. В чем заключается причина непонимания и недоверия, которые могут возникнуть между высшим руководством и исполнителями в такой фирме? Дайте характеристику обоим видам культуры.

24. Почему японский стиль и японские методы управления, столь эффективные на Востоке, совершенно неприменимы в западных странах и в России? Дайте полное объяснение.

25. К каким типам культуры принадлежат Министерство образования и вуз? В чем заключается различие между культурами этих организаций?

26. Деятельность рекламного агентства построена на постоянном творческом поиске. Авторитетными членами организации здесь признаются специалисты с высокой квалификацией и опытом работы над определенными проблемами. Какой тип культуры существует в данной организации? Каковы его специфические черты?

27. Каков порядок изучения внешней среды организации? Какое значение имеет изучение внешней среды организации для управления ее деятельностью?

28. Частный телевизионный канал как организация имеет тесные связи с внешней средой. Какие составляющие ближайшего уровня внешней среды можно выделить для этой организации? Какое влияние оказывают отдельные структурные единицы ближайшего уровня внешней среды на деятельность организации?

29. Каким образом осуществляется связь отдельных структурных единиц рыночного уровня организации с ее входом и выходом? Как обеспечивается баланс обмена с рыночным окружением?

30. Почему при анализе состояния деятельности организации нужно учитывать влияние состояния общества на данный момент времени? К каким последствиям для организации могут привести изменения в этой части внешней среды?

31. Почему мы считаем, что институциональный уровень внешней среды организации в большей степени удален от организации, чем рыночный? В чем заключается принципиальное отличие между влиянием рыночного и институционального уровней?

32. Руководство организации решило применить стратегию отталкивания по отношению к весьма значимым структурным единицам рыночной среды. Каковы будут действия организации при осуществлении такого решения?

33. Руководство организации, ориентированной на рынок, понимает, что производство продукта и его реализация не могут быть успешно осуществлены без тесных связей с другими организациями. Какие стратегии организации могут быть применимы в данном случае?

34. Каким образом можно охарактеризовать внешнюю среду организации с точки зрения ее сложности и изменчивости? Дайте полный ответ на этот вопрос.

35. Каким образом степень взаимосвязанности во внешней среде может оказать влияние на деятельность организации?

Тематика докладов и презентаций:

1. Организации в постиндустриальную эпоху.
2. Источники и последствия структурных преобразований в западных компаниях 1980-90-х годов.
3. Экологические аспекты организационного поведения.
4. Пожизненный найм в организациях. Особенности организационного поведения в условиях пожизненного найма.
5. Функционирование организаций в условиях глобальной конкуренции.
6. Финансово-промышленные группы в России как особый тип организации: характерные черты, преимущества и недостатки.
7. Социальные, культурные и правовые составляющие организационного поведения в международном бизнесе.
8. Воздействие многонациональных компаний на социально-экономические процессы в отдельных странах. Проблематика современных дискуссий, посвященных феномену глобализации.
9. Особенности этических принципов функционирования организаций в Европе и Азии. Методы преодоления культурных барьеров.
10. Особенности реализации принципов социальной ответственности бизнес-организаций в различных отраслях экономики (банковском и страховом деле, пищевой и легкой промышленности, автомобилестроении, сфере услуг и др.)
11. Инструменты воздействия организаций на потребительское поведение.
12. Государственные организации как клиенты компаний.
13. Особенности организационной культуры современных российских компаний.
14. Жизненный цикл организации и процесс трансформации организационных структур.
15. Интеграционные процессы в организации. Принципы и методы координации различных элементов организационной системы.
16. Особенности функционирования и развития организаций в сфере услуг.
17. Понятие социотехнической системы. Технологические и гуманитарные императивы в процессе становления и развития организаций.
18. Феномен руководства и феномен лидерства: эффективность и стиль руководства.
19. Организационная культура, ее основные элементы (на примере конкретной организации).
20. Современные факторы внутренней и внешней среды, влияющие на эффективность функционирования организации.
21. Организационные изменения, управление нововведениями в организации.
22. Важнейшие принципы кадровой политики. Профессиональная мобильность.

5.2. Перечень основной учебной литературы

1. Волгин Н.А., Кокин Ю.П. Доходы населения и оплата труда в современной России: анализ ситуации, обоснование действий органов государственной власти и управления: Монография. – М.: Изд-во РАГС, 2008. – 168 с.
2. Журнал исследований социальной политики (режим доступа) <http://www.jsps.ru/>
3. Качество жизни населения в России и ее регионах: Кол. монография / Под. ред. С.В. Кущенко, Г.П. Литвинцевой, Л.А. Осьмук. – Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2009. – 560 с.
4. Мир России (журнал) (режим доступа) <http://www.ecsocman.edu.ru/>
5. Оплата труда в России и современном мире: проблемы, действия: Коллективная монография /Под общ. ред. В.И. Плакси, Р. Крумма, Н.А. Волгина. - М.: Полиграф сервис, 2009. – 242 с.
6. Роик В.Д. Социальный бюджет России и основы социального бюджетирования. Учебное пособие. – М.: 2008.
7. Социальная политика: Учебник. Изд. 2-е, перераб. и доп. /Под общ. ред. Н.А. Волгина. – М.: Изд-во РАГС, 2008. – 408 с.
8. Социальное партнерство: международный и российский опыт, перспективы развития. Коллективная монография /Под общ. ред. В. Егорова, И. Фулц, Р. Крумма, Н. Волгина. - М.: Полиграф сервис: - 2008.- 388 с
9. Социальное партнерство: Опыт, технологии, оценка эффективности / Под общей ред. А. А. Нещадина и Г. Л. Тульчинского. — СПб.: Алетейя, 2010. — 400с.
10. Юсов А.Б. Социально-трудовая сфера: тенденции развития и методы мониторинга и прогнозирования. Монография. - М. РАГС. 2009 . - 160 с.

5.3. Перечень дополнительной литературы

1. Агапов, П. В. Социология организаций: учеб. пособие / П. В. Агапов, Е. В. Добренкова, А. В. Федулова. – М.: Альфа-М, 2006. – 416 с.: ил.
2. Барков, С. А. Социология организаций: учеб. пособие / С. А. Барков. - М.: Изд-во МГУ, 2004. – 288 с.
3. Гвишиани, Д. М. Организация и управление / Д. М. Гвишиани. – М., 1998.
4. Егоршин, А. П. Основы управления персоналом: учеб. пособие для вузов / А. П. Егоршин. – 2-е изд. перераб. и доп. – М. ИНФРА-М, 2008. – 352 с.
5. Иванова, Т. Ю. Теория организации / Т. Ю. Иванова, В. И. Приходько – СПб.: Питер, 2004. – 269 с.
6. Лафта, Дж. К. Теория организации: учеб. пособие / Дж. К. Лафта. – М.: ТК Велби, Изд-во Проект, 2006. – 416 с.
7. Кравченко, А. И. Социология управления: фундаментальный курс: учеб. пособ. для студ. вузов / А. И. Кравченко, И. О. Тюрина. – М.: Академический Проект; Трикста, 2004. – 1136 с.
8. Маренков, Н. Л. Управление современной фирмой при интеграции с рынком / Н. Л. Маренков, В. П. Мельников. – Ростов-н/Д: Феникс, 2004. – 576 с.
9. Мескон, М. Основы менеджмента / Х. Мескон, М. Альберт, Хедоури; пер. с англ – М.: ИНФРА-М, 2000.
10. Мильнер, Б. З. Теория организаций: учебник / Б. З. Мильнер. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА. М., 2004. – 648 с.

6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. Аналитический вестник Совета Федерации ФС РФ (режим доступа) <http://www.council.gov.ru>
2. База данных «Федеральные законы» <http://www.council.gov.ru>
3. Виртуальный ресурсный центр для НКО – www.trainet.org
4. Каталог общественных ресурсов в Интернет – www.ngo.ru
5. Независимый институт социальной политики – www.socpol.ru
6. Центр проблем социального развития Европы Института Европы РАН – www.ieras.ru
7. Электронная версия бюллетеня «Население и общество» «Демоскоп Weekly» - www.demoscope.rup
8. Фонд аналитических программ «Экспертиза» - www.farex.ru
9. Агентство «Социальные Инвестиции» - www.socinvest.org
10. Агентство региональных политических исследований (АРПИ) - <http://arpi.info>

7. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

7.1. Перечень информационных технологий (при необходимости)

Информационные технологии не применяются.

7.2. Перечень программного обеспечения

MS Office, Internet Explorer.

8. Фонд оценочных средств для контроля уровня сформированности компетенций

8.1. Виды промежуточной аттестации.

Текущий контроль успеваемости позволяет оценить уровень сформированности элементов компетенций (знаний и умений) с последующим объединением оценок, и проводится в форме устного опроса (фронтальный, индивидуальный, комплексный), письменной проверки, включая задания для самостоятельной работы.

Промежуточная аттестация в форме экзамена позволяет оценить уровень сформированности компетенций в целом по дисциплине, и осуществляется в устной форме.

Перечень вопросов для промежуточной аттестации (экзамена):

1. Понятие и значение социологии организаций.
2. Методы и санкции, применяемые для контроля.
3. Стили управления по Лайкерту.
4. Управление по системе Z.
5. Сущность конфликта в современной организации.
6. Организация как закрытая и открытая система.
7. Природа мотивации.
8. Основные проблемы функционирования и развития организаций.
9. Структурно-функциональный подход.
10. Классификация мотивов А. Маслоу.
11. Гибкая организация.

12. Параметры социальной структуры организации.
13. Этапы установления контроля.
14. Причины возникновения конфликтов в организации.
15. Личность в организации.
16. Роль управления в социологии организаций. Сущность и содержание социального управления.
17. Типы группового взаимодействия.
18. Фактор неопределённости при осуществлении инноваций.
19. Школа научного управления.
20. Социальные роли в группах.
21. Подходы к изучению личности, альтернативные теории черт.
22. Социология организаций - составная часть социологии управления.
23. Формальные и неформальные группы.
24. Организация и рынок.
25. Стадии развития группы в организациях.
26. Определение власти с точки зрения социально-психологических концепций.
27. Основные этапы развития социологии организаций.
28. Основные тенденции развития современных теорий менеджмента.
29. Деятельность команд в организациях.
30. Основные причины сопротивления инновациям.
31. Гарри Браверман и дискуссии о «трудовом процессе».
32. Контроль в организации.
33. Будущее организаций.
34. Теория мотивационной гигиены или двухфакторная модель (Ф. Херцберг).
35. Типология коммуникаций в организации.
36. Процесс внедрения инноваций в организациях.
37. Ситуационный подход.
38. Научные подходы в теории организаций и проблема коммуникаций.
39. Анализ мотивов поведения работника в организации Х. Хекхаузена.
40. Классификация мотивов на основании отношений индивид-среда Г. Мюррея.
41. Функциональные структуры.
42. Теория человеческих отношений.
43. Системный подход в социологии организаций.
44. Основные компоненты процесса коммуникации.
45. Природа социальных групп в организации.
46. Характеристики социальных групп.
47. Личностные качества индивида в организации.
48. Авторитет и власть в системном подходе.
- 49.

8.2. Показатели и критерии оценки результатов освоения дисциплины.

Средним баллом за дисциплину является средний балл за текущую учебную деятельность.

Механизм конвертации результатов изучения студентом дисциплины в оценки по государственной шкале и шкале ECTS представлен в таблице.

Соответствие государственной шкалы оценивания академической успеваемости и шкалы ECTS

<i>По шкале ECTS</i>	<i>Сумма баллов за все виды учебной деятельности</i>	<i>По государственной шкале</i>	<i>Определение</i>
A	90-100	«Отлично»	отличное выполнение с незначительным количеством неточностей
B	80-89	«Хорошо»	в целом правильно выполненная работа с незначительным количеством ошибок (до 10%)
C	75-79		в целом правильно выполненная работа с незначительным количеством ошибок (до 15%)
D	70-74	«Удовлетворительно»	неплохо, но со значительным количеством недостатков
E	60-69		выполнение удовлетворяет минимальные критерии
FX	35-59	«Неудовлетворительно»	с возможностью повторной аттестации
F	0-34		с обязательным повторным изучением дисциплины (выставляется комиссией)

8.3. Критерии оценки работы студента.

При усвоении каждой темы за текущую учебную деятельность студента выставляются оценки по 5-балльной (государственной) шкале. Оценка за каждое задание в процессе текущей учебной деятельности определяется на основе процентного отношения операций, правильно выполненных студентом во время выполнения задания:

- 90-100% – «5»,
- 75-89% – «4»,
- 60-74% – «3»,
- менее 60% – «2».

Если на занятии студент выполняет несколько заданий, оценка за каждое задание выставляется отдельно.

8.3.1. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы)

Тестовые задания для проведения текущей аттестации по дисциплине:

1. Американского инженера и учёного Ф. У. Тейлора. считают
 - А. Основоположником классической теории научного управления
 - Б. Родоначальником властного взаимодействия в организации
 - В. Основателем Франкфуртской школы социологии
 - Г. Основателем Чикагской школы социологии

2. Показатель того, в какой мере система как целое может существовать и функционировать в случае отделения от неё этой части.
 - А. Функциональная зависимость
 - Б. Функциональное единство
 - В. Функциональная значимость
 - Г. Функциональная автономия

3. Важнейшей идеей Вебера, использовавшейся авторами теории научного управления, явилась концепция
 - А. Социального взаимодействия
 - Б. Социального действия
 - В. Социальных антагонизмов
 - Г. Социального развития

4. Показатель того, в какой мере возможно отдельное существование системной единицы при отделении от системы в целом.
 - А. Функциональная автономия
 - Б. Функциональная значимость
 - В. Автономия системной единицы
 - Г. Функциональное единство

5. Важной вехой в развитии ситуационного подхода стало применение , особенно разработок Дж. фон Неймана и О. Моргенштерна.
 - А. Теории социального обмена
 - Б. Теории игр
 - В. Системного подхода
 - Г. Концепций школы научного управления

6. В рамках ... подхода менеджмент рассматривается как рационально спроектированный и оформленный в технологию механизм для реализации желаемых инструментальных ценностей.
 - А. Технического
 - Б. Структурного
 - В. Функционального

Г. Системного

7. В рамках какого подхода менеджмент выступает в качестве иерархически организованной структуры, продуцирующей власть?

- А. Ситуационного подхода
- Б. Критического
- В. Политического подхода.
- Г. Классического

8. Американский теоретик, который занимался анализом влияния современной капиталистической экономики на организацию труда.

- А. Гарри Браверман
- Б. Э. Мейо
- В. Р. Лайкерт
- Г. Ф. Херцберг

9. Для этого подхода характерно исследование менеджмента как управленческого механизма, поддерживающего экономические императивы капиталистического способа производства.

- А. Политический подход
- Б. Технический подход
- В. Ситуационный подход
- Г. Критический подход.

10. Нормативная структура включает в себя:

- А. Традиции, обычаи, религиозные верования
- Б. Ценности, нормы и ролевые ожидания
- В. Личностный рост, духовные и культурные ценности
- Г. Трудовую дисциплину и субординацию

11. Виды формальных организационных структур:

- А. Линейные, функциональные, линейно-функциональные, гибкие, свободные
- Б. Нелинейные, ассиметричные, пересекающиеся
- В. Закрытые, открытые, с ограниченной ответственностью
- Г. Закрытые, открытые

12. Согласно этому подходу, трудовые организации являются сферой пересечения разнообразных социальных практик, которые участвуют в институциональном развитии с помощью собственных различных стратегий.

- А. Практический подход
- Б. Политический подход
- В. Критический подход
- Г. Системный подход

13. Система отношений между людьми, находящаяся в рамках нормативной структуры, но, в тоже время, отклоняющаяся от неё (в известных пределах) в результате проявления личностных чувств, предпочтений, симпатий, интересов.

- А. Организационная структура
- Б. Группа в организации
- В. Команда в организации
- Г. Поведенческая структура

14. Наиболее важный показатель сложности организации, характеризует разнородность организации, её многофункциональные различия в достигаемых целях.

- А. Сложность
- Б. Многоуровневость
- В. Дифференциация
- Г. Интеграция

15. Группа людей, объединённых достижением общей цели, во многом соответствующей личным целям каждого.

- А. Организация
- Б. Команда в организации
- В. Меньшинство в организации
- Г. Доминантная коалиция

16. Согласие с существующими нормами, идентификация с поведением, ограниченными существующими в организации нормами и правилами, интернализация культурных норм и ценностей в организации – это

- А. Основные этапы инъекции культурных образцов
- Б. Основные этапы развития социологии организаций
- В. Схема формирования теоретических концепций школы человеческих взаимоотношений
- Г. Структура взаимодействия индивидов в организации

17. Дж. Хоманс был сторонником теории

- А. Социального взаимодействия
- Б. Социального обмена
- В. Гендерного равенства
- Г. Демографического баланса

18. Типы группового взаимодействия:

- А. Взаимосвязь, взаимозависимость, взаимодействие
- Б. Интеграция, дезинтеграция, коммуникация
- В. Сотрудничество, противоборство, уклонение от взаимодействия, однонаправленное взаимодействие, компромиссное взаимодействие
- Г. Сотрудничество, взаимодействие, взаимосвязь, противоборство

19. Согласно наиболее простой модели ..., предложенной Г. Лассуэллом, акт коммуникации может рассматриваться только с точки зрения ответа на вопросы: кто сообщает, что сообщает, по какому каналу проходит сообщение, кому и с каким эффектом.

- А. Интеграции

- Б. Коммуникации
- В. Дезинтеграции
- Г. Слияния

20. Основной целью такого рода коммуникаций является создание баланса между «входом» и «выходом» организации как системы, и информационное обеспечение этого баланса.

- А. Коммуникация организации с внешней средой
- Б. Коммуникация организации с внутренней средой
- В. Взаимозависимость элементов, образующих систему
- Г. Структурное взаимодействие элементов, образующих организационную систему

21. Конфликт в организациях может протекать и распространяться в следующих основных направлениях:

- А. Вертикальное, горизонтальное
- Б. Волнообразное, зигзагообразное
- В. Перпендикулярное, параллельное
- Г. Правостороннее, левостороннее

22. Изменение мотивации членов организации – это управления конфликтами.

- А. Социологический способ
- Б. Культурный способ
- В. Организационный способ
- Г. Социально-психологический способ

23. При разработке своей теории английский исследователь Д. Макклеланд уделял преимущественное внимание учёту и использованию в практике управления (психогенные потребности по Мюррею, социальные по Маслоу, мотиваторы по Херцбергу).

- А. Традиций, обычаев, принципов
- Б. Потребностей высшего уровня
- В. Первичных человеческих потребностей
- Г. Индивидуального карьерного роста

24. Данная теория основывается на традиционном взгляде на управление, суть которого в том, что управление – это принуждение и контроль со стороны руководства.

- А. Теория Z
- Б. Теория Y
- В. Теория X
- Г. Теория Q

25. Конфликты «равный с равным», представляют собой конфликты между коллегами, руководителями одного уровня и характеризуются тем, что участники не могут использовать в противостоянии самый главный ресурс – статус в организации, должностное положение. В этом случае, на первый план выходят связи членов организации, их прошлые заслуги и опыт – это... .

- А. Горизонтальные конфликты
- Б. Вертикальные конфликты
- В. Личностные конфликты
- Г. Психологический конфликт

26. Схематичное изображение, где отражены стили поведения, влияющие на исход конфликта и его последствия называется

- А. Сетка Лоуренса
- Б. Сетка Томаса-Килменна
- В. Схема Тейлора
- Г. Квадрат Энгельса

27. Как правило, конфликты в организациях могут иметь:

- А. Иррациональную и эмоциональную природу
- Б. Чувственное происхождение
- В. Связи с внешней средой
- Г. Рациональную и эмоциональную природу

28. Коммуникационные роли в организациях могут быть:

- А. Ведущий, ведомый, харизматичный лидер, вспомогательные агенты
- Б. Экстраверт, интраверт, космополит
- В. Сторож, связной, лидер мнения, космополит
- Г. Тьютор, ученик, элемент внешней среды.

29. Типологию управленческого контроля разработал американский исследователь

- А. Р. Эдвардс
- Б. Р. Шуман
- В. Р. Арон
- Г. Д. Шиндлер

30. Социолог ... сформулировал основные условия, при выполнении которых возможен контроль через групповое давление в подразделении организации.

- А. Дж. Хоманс
- Б. Ю. Хабермас
- В. С. Московичи
- Г. Т. Парсонс

31. Делегирование власти порождает важную управленческую проблему в организации -

- А. Проблему потери власти
- Б. Проблему реорганизации подразделения
- В. Ликвидацию связей с внешней средой
- Г. Проблему неопределённости в управлении организацией

32. Неосознанное влияние, которое группа может оказывать на индивидуальное восприятие изучал в своём эксперименте американский психолог

- А. Дж. Хоманс
- Б. М. Шериф
- В. Б. Такман
- Г. М. Дженсен

33. Ресурсные возможности внешней среды организации – это

- А. Показатель связи самой организации с различными компонентами внешней среды
- Б. Достижение максимальной независимости организационной структуры
- В. Характеристика возможности взаимовыгодного обмена организации с внешней средой
- Г. Альтернативы выбора управленческих стратегий

34. Личность в организации как «динамическую организацию тех систем внутри индивида, которые определяют его уникальную подстройку к окружающей среде» определил

- А. Д. Оллпорт
- Б. К. Лютенс
- В. Дж. Лафт
- Г. Гарри Ингама

35. Организационное построение, основанное на жёсткой стандартизации организационных норм и отношений между отдельными структурными единицами – это

- А. Неформальная структура
- Б. Формальная структура
- В. Сетевая структура организации
- Г. Линейная структура организации

36. Самой передовой и перспективной формой деятельности организации будущего следует считать ... , основанную на высокой степени самоотдачи и интеграции работников, когда коллектив представляет собой компанию единомышленников, ориентирующихся на достижение цели.

- А. Самосовершенствование
- Б. Независимость
- В. Аполитичность
- Г. Самоорганизацию

37. Главные элементы системной модели организации определил американский учёный

- А. Дж. Миллер
- Б. А. Редклифф-Браун
- В. Э. Дюркгейм
- Г. Т. Парсонс

38. По мнению современного социолога, ... процесс интеграции в системе может протекать в три этапа, каждый из которых целесообразно представить как отдельный процесс.

А. Ю. Хабермаса
Б. Д. Истона
В. Н. Лумана
Г. Э. Мэйо

39. Основоположник социологического исследования организации ... рассматривал её как систему власти, и разрабатывал теоретические основы управления, оптимальные для организации как таковой.

А. М. Вебер
Б. Т. Парсонс
В. Н. Луман
Г. Б. Роуэн

40. Проблемам перераспределения и накопления власти посвящён системный подход к проблеме применения власти в организации, предложенный

А. К. Марксом
Б. И. Валлерстайном
В. Т. Парсонсом
Г. Дж. Хомансом

Критерии оценивания устных ответов студентов

Оценка «5 (90-100 баллов)» ставится за ответ, который: показывает прочные знания основных процессов изучаемой предметной области; отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; демонстрирует владение терминологическим аппаратом, умение объяснять сущность явлений и процессов, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; показывает свободное владение монологической речью, является логичным и последовательным.

Оценка «4 (75-89 баллов)» ставится за ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «5», но допускает 1–2 ошибки или неточности в ответе, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.

Оценка «3 (60-74 балла)» ставится за ответ, если студент обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но: излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры, излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.

Оценка «2 (0-59 баллов)» ставится за ответ, если студент обнаруживает незнание большей части соответствующего вопроса изучаемой темы, допускает ошибки в формулировке определений, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Оценка «2» отмечает такие недостатки в подготовке, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению последующим материалом.

Критерии оценивания докладов, презентаций

Оценка «5 (90-100 баллов)» ставится, если выполнены все требования к написанию реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность; сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция; сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём; соблюдены требования к внешнему оформлению.

Оценка «4 (75-89 баллов)» – если основные требования к реферату выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении.

Оценка «3 (60-74 балла)» – если имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности, тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата; отсутствуют выводы.

Оценка «2 (0-59 баллов)» – тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

Оценка успеваемости студентов проводится с использованием балльно-рейтинговой системы, позволяющей учесть качество работы в течение семестра, а также оценки, полученные студентом на итоговом экзамене. Максимальный накопленный балл, который может быть достигнут студентом по дисциплине (включая экзамен), составляет 100 баллов.

Студент может быть освобожден от промежуточной аттестации, если накопительный рейтинг достаточен для получения отличной положительной академической оценки.

Критерии оценки результатов самостоятельной работы и устного ответа на экзамене.

«0-34» Работа не выполнена. Студент не владеет теоретическим материалом, допуская грубые ошибки, испытывает затруднения в формулировке собственных суждений, не способен ответить на дополнительные вопросы.

«35-59» Работа выполнена не полностью. Студент не владеет теоретическим материалом, допуская существенные ошибки по содержанию рассматриваемых (обсуждаемых) вопросов, испытывает затруднения в формулировке собственных суждений, допускает значительные ошибки при ответе на дополнительные вопросы.

«60-64» Работа соответствует существующим минимальным требованиям. Студент владеет теоретическим материалом на минимально допустимом уровне, испытывает затруднения в формулировке собственных обоснованных и аргументированных суждений, допуская множество ошибок в ответах на дополнительные вопросы.

«65-74» Работа выполнена с частичными несоответствиями существующим требованиям. Студент в целом владеет теоретическим материалом, демонстрируя при этом существенные «пробелы» в знаниях. Проявляет способность к формулировке собственных обоснованных и аргументированных суждений, допуская незначительное количество ошибок в ответах на дополнительные вопросы.

«75-79» Работа выполнена с несколькими существенными замечаниями. Студент владеет теоретическим материалом, формулирует собственные, самостоятельные, обоснованные, аргументированные суждения, допуская существенные ошибки на дополнительные вопросы.

«80-89» Работа выполнена полностью. Студент владеет теоретическим материалом, формулирует собственные, самостоятельные, обоснованные, аргументированные суждения, допуская незначительные ошибки на дополнительные вопросы.

«90-100» Работа выполнена полностью. Студент владеет теоретическим материалом, формулирует собственные, самостоятельные, обоснованные, аргументированные суждения, представляет полные и развернутые ответы на дополнительные вопросы.

Работа, оцененная менее чем на 60 баллов, не может быть «зачтена» и переделывается самостоятельно студентом во время занятий или дома с дальнейшей её сдачей и защитой (по согласованию с преподавателем). В случае пропуска занятий или не допуска к промежуточной аттестации, проверка и защита самостоятельной работы осуществляется во время, определяемое преподавателем.

8.3.2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и/или опыта деятельности

Оценивание проводится в форме экзамена (вопросы к экзамену в п.8.1.)

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

В ходе преподавания курса «Социология организаций» в качестве форм текущей аттестации студентов используются такие формы, как:

- устный опрос по проделанной самостоятельной работе (см. п. 5.1.);
- написание докладов и презентаций по предложенной тематике (см. п. 5.1.).

Аудиторная самостоятельная работа студентов представляет собой выполнение студентами различных заданий в аудитории под руководством преподавателя (в том числе КСР).

Внеаудиторная самостоятельная работа студента проводится в виде:

- подготовки к аудиторным занятиям;
- изучения литературы при подготовке к семинарскому занятию;
- самостоятельного изучения отдельных тем дисциплины;
- выполнения контрольных работ и индивидуальных заданий, изучения материалов лекций и материалов из перечня вопросов для самоподготовки;
- работы с материалами прошедшего семинарского занятия; поиска изучения материалов из Интернет - ресурсов;
- подготовки к экзамену и т.п.

Экзамен выставляется на основе суммы баллов, полученных по всем разделам по результатам самостоятельной работы при условии, что студент по каждому виду набрал количество баллов не менее зачетного минимума.

Самостоятельная работа студентов рассчитана на углубление и конкретизацию знаний и навыков занятиям.

В ходе самостоятельной работы студенты используют методические указания по подготовке к семинарским занятиям и экзамену.

При ознакомлении с учебно-методическим материалом по данной дисциплине и в ходе подготовки к семинарским занятиям и экзамену следует иметь в виду, что на сегодняшний день, несмотря на свою достаточно длительную историю и существование большого количества научных исследований, природа и реальное содержание социологии организаций в мировой науке остаются неопределенными. Исследователи, освящая многочисленную проблематику, связанную с идеями социологии организаций, в большинстве своем совершенно по-разному воспринимают как саму теорию, так и механизмы ее реализации, что обуславливает необходимость определенной унификации взглядов на неё. Помочь правильно сориентироваться в подобных ситуациях, наряду с лекционным курсом, призвана дополнительная научная литература. Систематическая и добросовестная работа с ней несомненно будет способствовать не только более обстоятельному уяснению студентами особенностей генезиса идей социологии организации в различные исторические периоды, но и позволит им также выработать умение применять полученные знания на практике.

Формой промежуточного и текущего контроля знаний студентов является написание реферата.

Формой промежуточной аттестации является зачёт. Для получения зачёта студенту необходимо подготовить ответы на вопросы для подготовки к зачёту, не иметь задолженностей по семинарским занятиям, и успешно ответить не менее чем на два из двух полученных во время зачёта вопросов. При этом обучающийся должен продемонстрировать знание дополнительной специальной литературы.

Нужный материал содержится не только в лекциях (запомнить его – это только малая часть задачи), но и в учебниках, книгах, статьях. Порой возникает необходимость привлекать информационные ресурсы. Система обучения в ГОУ ВПО «ДонАУиГС» подразумевает значительно большую самостоятельность студентов в планировании и организации своей деятельности. Вчерашнему школьнику сделать это бывает весьма непросто: если в школе ежедневный контроль со стороны учителя заставлял постоянно и систематически готовиться к занятиям, то в системе высшего образования вопрос об уровне знаний вплотную встаёт перед студентом только в период сессии.

Работа с книгой

При работе с книгой необходимо подобрать литературу, научиться правильно её читать, вести записи. Для подбора литературы в библиотеке используются алфавитный и систематический каталоги. Важно помнить, что рациональные навыки работы с книгой – это всегда большая экономия времени и сил. Правильный подбор учебников рекомендуется преподавателем, читающим лекционный курс. Изучая материал по учебнику, следует переходить к следующему вопросу только после правильного уяснения предыдущего. При изучении любой дисциплины большую и важную роль играет самостоятельная индивидуальная работа. Особое внимание следует обратить на определение основных понятий курса. Студент должен подробно разбирать примеры, которые поясняют такие определения, и уметь строить аналогичные примеры самостоятельно. Нужно добиваться точного представления о том, что изучаешь. Полезно составлять опорные конспекты. При изучении материала по учебнику полезно в тетради (на специально отведенных полях) дополнять конспект лекций. Там же следует отмечать вопросы, выделенные студентом для консультации с преподавателем.

Выводы, полученные в результате изучения, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы они при перечитывании записей лучше запоминались.

Опыт показывает, что многим студентам помогает составление листа опорных сигналов, содержащего важнейшие и наиболее часто употребляемые понятия. Такой лист помогает запомнить формулы, основные положения лекции, а также может служить постоянным справочником для студента.

Различают два вида чтения; первичное и вторичное. Первичное – это внимательное, неторопливое чтение, при котором можно остановиться на трудных местах. После него не должно остаться ни одного непонятого слова. Содержание не всегда может быть понятно после первичного чтения. Задача вторичного чтения – полное усвоение смысла целого (по счету это чтение может быть и не вторым, а третьим или четвертым).

Правила самостоятельной работы с литературой

Как уже отмечалось, самостоятельная работа с учебниками и книгами (а также самостоятельное теоретическое исследование проблем, обозначенных преподавателем на лекциях) – это важнейшее условие формирования у себя научного способа познания.

Основные советы здесь можно свести к следующим:

- Составить перечень книг, с которыми Вам следует познакомиться; «не старайтесь запомнить все, что вам в ближайшее время не понадобится, – советует студенту и молодому ученому Г. Селье, – запомните только, где это можно отыскать» (Селье, 1987. С. 325).
- Сам такой перечень должен быть систематизированным (что необходимо для семинаров, что для экзаменов, что пригодится для написания курсовых и дипломных работ, а что Вас

интересует за рамками официальной учебной деятельности, то есть что может расширить Вашу общую культуру...).

- Обязательно выписывать все выходные данные по каждой книге (при написании курсовых и дипломных работ это позволит очень сэкономить время).
- Разобраться для себя, какие книги (или какие главы книг) следует прочитать более внимательно, а какие – просто просмотреть.
- При составлении перечней литературы следует посоветоваться с преподавателями и научными руководителями (или даже с более подготовленными и эрудированными сокурсниками), которые помогут Вам лучше сориентироваться, на что стоит обратить большее внимание, а на что вообще не стоит тратить время...
- Естественно, все прочитанные книги, учебники и статьи следует конспектировать, но это не означает, что надо конспектировать «все подряд»: можно выписывать кратко основные идеи автора и иногда приводить наиболее яркие и показательные цитаты (с указанием страниц).
- Если книга – Ваша собственная, то допускается делать на полях книги краткие пометки или же в конце книги, на пустых страницах просто сделать свой «предметный указатель», где отмечаются наиболее интересные для Вас мысли и обязательно указываются страницы в тексте автора (это очень хороший совет, позволяющий экономить время и быстро находить «избранные» места в самых разных книгах).
- Если Вы раньше мало работали с научной литературой, то следует выработать в себе способность «воспринимать» сложные тексты; для этого лучший прием – научиться «читать медленно», когда Вам понятно каждое прочитанное слово (а если слово незнакомое, то либо с помощью словаря, либо с помощью преподавателя обязательно его узнать), и это может занять немалое время.
- «Либо читайте, либо перелистывайте материал, но не пытайтесь читать быстро... Если текст меня интересует, то чтение, размышление и даже фантазирование по этому поводу сливаются в единый процесс, в то время как вынужденное скорочтение не только не способствует качеству чтения, но и не приносит чувства удовлетворения, которое мы получаем, размышляя о прочитанном», – советует Г. Селье (Селье, 1987. – С. 325-326).
- Есть еще один эффективный способ оптимизировать знакомство с научной литературой – следует увлечься какой-то идеей и все книги просматривать с точки зрения данной идеи. В этом случае студент (или молодой учёный) будет как бы искать аргументы «за» или «против» интересующей его идеи, и одновременно он будет как бы общаться с авторами этих книг по поводу своих идей и размышлений... Проблема лишь в том, как найти «свою» идею...

Чтение научного текста является частью познавательной деятельности. Её цель – извлечение из текста необходимой информации. От того на сколько осознанна читающим собственная внутренняя установка при обращении к печатному слову (найти нужные сведения, усвоить информацию полностью или частично, критически проанализировать материал и т.п.) во многом зависит эффективность осуществляемого действия.

Выделяют четыре основные установки в чтении научного текста:

1. информационно-поисковый (задача – найти, выделить искомую информацию)
2. усваивающая (усилия читателя направлены на то, чтобы как можно полнее осознать и запомнить как сами сведения излагаемые автором, так и всю логику его рассуждений)
3. аналитико-критическая (читатель стремится критически осмыслить материал, проанализировав его, определив своё отношение к нему)
4. творческая (создает у читателя готовность в том или ином виде – как отправной пункт для своих рассуждений, как образ для действия по аналогии и т.п. – использовать суждения автора, ход его мыслей, результат наблюдения, разработанную методику, дополнить их, подвергнуть новой проверке).

С наличием различных установок обращения к научному тексту связано существование и нескольких видов чтения:

1. библиографическое – просматривание карточек каталога, рекомендательных списков, сводных списков журналов и статей за год и т.п.;
2. просмотрное – используется для поиска материалов, содержащих нужную информацию, обычно к нему прибегают сразу после работы со списками литературы и каталогами, в результате такого просмотра читатель устанавливает, какие из источников будут использованы в дальнейшей работе;
3. ознакомительное – подразумевает сплошное, достаточно подробное прочтение отобранных статей, глав, отдельных страниц, цель – познакомиться с характером информации, узнать, какие вопросы вынесены автором на рассмотрение, провести сортировку материала;
4. изучающее – предполагает доскональное освоение материала; в ходе такого чтения проявляется доверие читателя к автору, готовность принять изложенную информацию, реализуется установка на предельно полное понимание материала;
5. аналитико-критическое и творческое чтение – два вида чтения близкие между собой тем, что участвуют в решении исследовательских задач. Первый из них предполагает направленный критический анализ, как самой информации, так и способов ее получения и подачи автором; второе – поиск тех суждений, фактов, по которым или в связи с которыми, читатель считает нужным высказать собственные мысли.

Из всех рассмотренных видов чтения основным для студентов является изучающее – именно оно позволяет в работе с учебной литературой накапливать знания в различных областях. Вот почему именно этот вид чтения в рамках учебной деятельности должен быть освоен в первую очередь. Кроме того, при овладении данным видом чтения формируются основные приёмы, повышающие эффективность работы с научным текстом.

Основные виды систематизированной записи прочитанного:

1. **Аннотирование** – предельно краткое связное описание просмотренной или прочитанной книги (статьи), ее содержания, источников, характера и назначения;
2. **Планирование** – краткая логическая организация текста, раскрывающая содержание и структуру изучаемого материала;
3. **Тезирование** – лаконичное воспроизведение основных утверждений автора без привлечения фактического материала;
4. **Цитирование** – дословное выписывание из текста выдержек, извлечений, наиболее существенно отражающих ту или иную мысль автора;
5. **Конспектирование** – краткое и последовательное изложение содержания прочитанного.

Конспект – сложный способ изложения содержания книги или статьи в логической последовательности. Конспект аккумулирует в себе предыдущие виды записи, позволяет всесторонне охватить содержание книги, статьи. Поэтому умение составлять план, тезисы, делать выписки и другие записи определяет и технологию составления конспекта.

Методические рекомендации по составлению конспекта:

1. Внимательно прочитайте текст. Уточните в справочной литературе непонятные слова. При записи не забудьте вынести справочные данные на поля конспекта;
2. Выделите главное, составьте план;
3. Кратко сформулируйте основные положения текста, отметьте аргументацию автора;
4. Законспектируйте материал, четко следуя пунктам плана. При конспектировании старайтесь выразить мысль своими словами. Записи следует вести четко, ясно.
5. Грамотно записывайте цитаты. Цитируя, учитывайте лаконичность, значимость мысли. В тексте конспекта желательно приводить не только тезисные положения, но и их доказательства. При оформлении конспекта необходимо стремиться к ёмкости каждого

предложения. Мысли автора книги следует излагать кратко, заботясь о стиле и выразительности написанного. Число дополнительных элементов конспекта должно быть логически обоснованным, записи должны распределяться в определённой последовательности, отвечающей логической структуре произведения. Для уточнения и дополнения необходимо оставлять поля. Овладение навыками конспектирования требует от студента целеустремленности, повседневной самостоятельной работы.

Самопроверка

После изучения определённой темы по записям в конспекте и учебнику, студенту рекомендуется, используя лист опорных сигналов, воспроизвести по памяти всю информацию. В случае необходимости нужно еще раз внимательно разобраться в материале. Иногда недостаточность усвоения того или иного вопроса выясняется только при изучении дальнейшего материала. В этом случае надо вернуться назад и повторить плохо усвоенный материал. Важный критерий усвоения теоретического материала - умение формулировать собственные рассуждения. Однако следует помнить, что правильное решение задачи может получиться в результате применения механически заученных формул без понимания сущности теоретических положений.

Консультации

Если в процессе самостоятельной работы над изучением теоретического материала у студента возникают вопросы, разрешить которые самостоятельно не удастся, необходимо обратиться к преподавателю для получения у него разъяснений или указаний. В своих вопросах студент должен четко выразить, в чем он испытывает затруднения, характер этого затруднения. За консультацией следует обращаться и в случае, если возникнут сомнения в правильности ответов на вопросы самопроверки.

Подготовка к экзамену

Изучение дисциплины завершается экзаменом. Подготовка к экзамену способствует закреплению, углублению и обобщению знаний, получаемых, в процессе обучения, а также применению их к решению практических задач. Готовясь к экзамену, студент ликвидирует имеющиеся пробелы в знаниях, углубляет, систематизирует и упорядочивает свои знания. На экзамене студент демонстрирует то, что он освоил в процессе обучения по конкретной учебной дисциплине. Требования к организации подготовки к экзамену те же, что и при занятиях в течение семестра, но соблюдаться они должны более строго. Вначале следует просмотреть весь материал по сдаваемой дисциплине, отметить для себя трудные вопросы. Обязательно в них разобраться. В заключение ещё раз целесообразно повторить основные положения, используя при этом опорные конспекты. Систематическая подготовка к занятиям в течение семестра позволит использовать время экзаменационной сессии для систематизации знаний.

Правила написания научных текстов (рефератов, докладов, сообщений):

- Важно разобраться сначала, какова истинная цель Вашего научного текста - это поможет Вам разумно распределить свои силы, время.
- Важно разобраться, кто будет «читателем» Вашей работы.
- Писать следует ясно и понятно, стараясь основные положения формулировать чётко и недвусмысленно, а также стараясь структурировать свой текст. Каждый раз надо представлять, что ваш текст будет кто-то читать и ему захочется сориентироваться в нем, быстро находить ответы на интересующие вопросы. Понятно, что работа, написанная «сплошным текстом» (без заголовков, без выделения крупным шрифтом наиболее важных мест и т. п.), у культурного читателя должна вызывать брезгливость и даже жалость к автору (исключения составляют некоторые древние тексты, когда и жанр был иной и к

текстам относились иначе, да и самих текстов было гораздо меньше – не то, что в эпоху «информационного взрыва» и соответствующего «информационного мусора»).

Оценивание знаний, умений и навыков студентов осуществляется на семинарских занятиях. Оценивание осуществляет преподаватель, проводящий семинарские занятия. Планы семинаров и база контрольных заданий доводятся до сведения студентов заранее. Обработка материалов заданий и оглашение результатов текущего оценивания возлагается на преподавателя, проводящего семинарские занятия.

Выступления студентов на занятиях должны содержать постановку теоретической проблемы, суждения и выводы по рассматриваемым вопросам. Допускается обсуждение монографий отечественных и зарубежных социологов, а также проведение коллоквиумов и дискуссий по актуальной проблематике. Достаточно глубокое изучение основных проблем курса требует от студентов самостоятельной работы. В связи с этим предусматривается работа с опубликованными документами и материалами, специальной литературой, а также подготовка докладов, посвящённых видным социологам. При этом особое внимание желательно уделить новейшей отечественной и зарубежной литературе.

В ходе семинарских занятий студенты должны выработать у себя умение анализировать и обобщать конкретный социологический материал, сформировать навыки самостоятельной работы. Готовясь к семинарскому занятию, следует учесть ряд важных моментов, имеющих место в современном развитии науки и носящих для неё в целом положительный характер, но способных вызвать определённые трудности при осмыслении материала. Речь идёт о том, что сегодня в отечественной социологической науке, отошедшей от официальной советской методологии, идеологических установок и подходов, установился плюрализм подходов к методологии и методике освещения социологических концепций.

Подготовка к семинарским занятиям должна начинаться с повторения студентом темы соответствующей лекции. Далее следует перейти к изучению основной литературы (2-3 наименования). Углублению знаний по отдельным аспектам рассматриваемой темы, а также написанию рефератов, подготовки к дискуссиям будет способствовать изучение дополнительной литературы (отдельные монографии, статьи).

Планы семинарских занятий:

Раздел 1. «Социология организаций как научная дисциплина: концептуальные интерпретации и историческое развитие».

Семинарское занятие № 1

Тема 1.1. «Определение организации как объекта социологического исследования».

План:

1. Понятие и значение социологии организаций.
2. Основные проблемы функционирования и развития организаций.
3. Роль управления в социологии организаций. Сущность и содержание социального управления.
4. Социология организаций - составная часть социологии управления.

Перечень рекомендуемой литературы:

1. Барков, С. А. Управление персоналом / С. А. Барков. – М., 1996.
2. Барышников, М. Н. История делового мира России / М. Н. Барышников. – М., 1994.
3. Беляев, А. А. Системология организации / А. А. Беляев, Э. М. Коротков. – М., 2000.
4. Бовыкин, В. И. Новый менеджмент: управление предприятиями на уровне высших стандартов; теория и практика эффективного управления / В. И. Бовыкин. – М., 1997.

Семинарское занятие № 2

Тема 1.2. «Основные этапы развития социологии организаций».

План:

1. Организационная проблематика в работах классиков социологии Э. Дюркгейма, М. Вебера, Т. Парсонса, Р. Мертона, П. Блау, Дж. Хоманса, А. Шюца и др.
2. Становление бихевиористских моделей организационного поведения.
3. Концепции групповой динамики.
4. Вклад российских специалистов в разработку понятий и методов социологии организаций. Работы Д.М. Гвишиани, В.Г. Подмаркова, Н.И. Лапина, О.И. Шкаратана, А.И. Пригожина, А.И. Кравченко, В.В. Щербины и др.

Перечень рекомендуемой литературы:

1. Брэддик, Ч. Менеджмент в организации / Ч. Брэддик; пер с англ. – М.: ИНФРА-М, 1997.
2. Бункина, М. К. Экономика и психология. На перекрестке наук: учебное пособие / М. К. Бункина, В. А. Семенов. – М., 1998.
3. Буренин, В. А. Анализ современных буржуазных теорий управления капиталистическими фирмами / В. А. Буренин. – М., 1982.
4. Валигурский, Д. И. Предпринимательство: развитие, государственное регулирование, перспективы: учеб. пособие / Д. И. Валигурский. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2002. – 332 с.

Семинарское занятие № 3

Тема 1.3. «Подходы к изучению организаций».

План:

1. Школа научного управления.
2. Теория человеческих отношений.
3. Системный подход.
4. Структурно-функциональный подход.
5. Ситуационный подход.

Перечень рекомендуемой литературы:

1. Пригожин, А. И. Современная социология организаций: учебник / А. И. Пригожин. – М.: Интерпракс, 1995.
2. Радугин А. А. Введение в менеджмент: социология организаций и управления / А. А. Радугин, К. А. Радугин. – Воронеж, 1995.
3. Райченко, А. В. Административный менеджмент: учебник / А. В. Райченко. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 416 с.
4. Резник С. Д. Организационное поведение: учебник / С. Д. Резник. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 430 с.

Семинарское занятие №4

Тема 1.4. «Системный и экологический подходы к изучению организаций».

План:

1. Организация как система и как общность. Взаимозависимость элементов организации.
2. Понятие социотехнической системы.
3. Подсистемы в организации.
4. Применение методов системного анализа к организациям различного типа.

5. Единство формальных и неформальных связей в организации.

Перечень рекомендуемой литературы:

1. Рогожин, С. В. Теория организации / С. В. Рогожин, Т. В. Рогожина. – М.: Изд-во «Экзамен», 2002. – 320 с.
2. Романов, П. В. Социология менеджмента и организаций / П. В. Романов. – Ростов-н/Д: Феникс, 2004. – 288 с.
3. Социология организаций и управления: словарь основных понятий / сост. Фоменков. – Смоленск: СГПУ, 2005. – 168 с.
4. Фролов, С. С. Социология организаций: учебник / С. С. Фролов. – М.: Гайдарики, 2001. – 384 с.: ил.

Семинарское занятие № 5

Тема 1.5. «Эволюция организационных систем».

План:

1. Организации в доиндустриальном обществе.
2. Община как доминирующая форма организации.
3. Традиции как нормообразующие принципы построения организаций.
4. Исторические формы организации производства: ремесленная мастерская, малое предприятие, крупная корпорация, глобальная корпорация.

Перечень рекомендуемой литературы:

1. Шевелев, В. Н. Социология управления: учебное пособие для высшей школы / В. Н. Шевелев. – Ростов-н-Д: Феникс, 2004. – 352 с.
2. Шеметов, П. В. Теория организации: курс лекций / П. В. Шеметов, С. В. Петухова – М.: Изд-во Омега-Л, 2006. – 282 с.: ил., табл.

Семинарское занятие №6

Тема 1.6. «Современные тенденции развития организаций».

План:

1. Развитие систем телекоммуникаций и их использование в бизнесе.
2. Информация как экономическая основа современного общества.
3. Телекоммуникации и новые возможности малых организаций.
4. Экономические и технические причины разделения (географического и организационного) производства и генерации идей в современной экономике.

Перечень рекомендуемой литературы:

1. Архипова, Т. Г. Современная организация государственных учреждений России: учебник / Т. Г. Архипова, Е. П. Малышева. – М.: РГГУ, 2006. – 605 с.
2. Астахов, А. С. Технология прорывов и школа В. Эрхарда / А.С. Астахов, И. К. Головкин. – М., 1989.
3. Бабосов, Е. М. Основы конфликтологии / Е. М. Бабосов. – Минск, 1997
4. Бабосов, Е. М. Прикладная социология / Е. М. Бабосов. – Минск, 1999.

Семинарское занятие №7

Тема 1.7. «Организационные структуры».

План:

1. Возможность подготовки и проверки будущих руководящих кадров в рамках организационной структуры.

2. Проблема продвижения кадров и построения карьеры в организации.
3. Сочетание единоначалия и коллегиальности принятия в организации. Необходимость их разумного согласования.
4. Применение социометрических и других социологических методов при исследовании неформальной структуры коллектива.

Перечень рекомендуемой литературы:

1. Дизель, П. М. Поведение человека в организации / П. М. Дизель, М. К. Раньяк. – М., 1993.
2. Друкер, П. Ф. Рынок: как выйти в лидеры. Практика и принципы / П. Ф. Друкер. – М., 1992.
3. Друкер, П. Ф. Новые реальности / П. Ф. Друкер. – М., 1994.
4. Друкер, П. Ф. Эффективное управление / П. Ф. Друкер; пер. с англ. – М.: ФАИР-ПРЕСС, 1998.
5. Друкер, П. Ф. Практика менеджмента / П. Ф. Друкер; пер. с англ. – М.: Вильямс, 2000.
6. Евенко, Л. И. Организационные структуры управления промышленными корпорациями / Л. И. Евсесенко. – М., 1983.

Семинарское занятие №8

Тема 1.8. «Внешняя среда организаций».

План:

1. Уровни внешнего окружения.
2. Виды связей и стратегии организаций в отношениях с внешней средой.
3. Характеристики внешнего окружения организации.

Перечень рекомендуемой литературы:

1. Зиберг, В. Руководить без конфликтов / В. Зиберг, Л. Линг. – М., 1990.
2. Зинченко, Г. П. Социология управления / Г. П. Зинченко. – Ростов-н/Д: Феникс, 2004. – 384 с.
3. Игнатъева, А. В. Исследование систем управления: учеб. пособие для вузов / А. В. Игнатъева, М. М. Максимцов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 157 с.
4. Кабушкин, Н. И. Основы менеджмента: учебник / Н. И. Кабушкин. – Минск: ЗАО «Экономпресс», НПЖ «ФУА», 1998.
5. Казмиренко, В. П. Социальная психология организаций / В. П. Казмиренко. – Киев, 1993.

Раздел 2. «Внутренняя среда организаций и её внешнее окружение».

Семинарское занятие №9

Тема 2.1. «Контроль в организациях».

План:

1. Контроль через социализацию к групповым нормам.
2. Контроль через групповое давление.
3. Контроль через принуждение.
4. Осуществление организационного контроля.

Перечень рекомендуемой литературы:

1. Веснин, В. Р. Основы менеджмента / В. Р. Веснин. – 2-е изд., доп. и испр. – М.: ООО «Г.Д. "Элит-2000"», 2002. – 560 с.
2. Виссема, Х. Менеджмент в подразделениях фирмы / Х. Виссема. – М., 1996.
3. Виханский, О. С. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – М., 1995.

Семинарское занятие №10
Тема 2.2. «Власть в организациях».

План:

1. Определение власти с точки зрения социально-психологических концепций.
2. Определение оснований власти. Ситуационное лидерство и ситуационное использование оснований власти.
3. Власть как свойство социальной системы. Системный подход как основа понимания понятия власти.
4. Авторитет и власть в системном подходе.

Перечень рекомендуемой литературы:

1. Бабосов, Е. М. Социология управления: учебное пособие / Е. М. Бабосов. – Минск: ТетраСистемс, 2000. – 288 с.
2. Вейл, П. Искусство менеджмента / П. Вейл. – М.1993.
3. Верхан, П. Х. Предприниматель: его экономическая функция и общественно-политическая ответственность / П. Х. Верхан. – Минск, 1992.

Семинарское занятие № 11
Тема 2.3. «Коммуникации в организациях».

План:

1. Научные подходы в теории организаций и проблема коммуникаций.
2. Модели процесса коммуникации и их применение.
3. Типология коммуникаций.
4. Проблемы коммуникаций в организациях.

Перечень рекомендуемой литературы:

1. Гай М.Е. Продуктивная рабочая среда // Эффективность государственного управления. – М., 1998.
2. Галкина, Т. П. Социология управления: от группы к команде: учебное пособие / Т. П. Галкина. – М.: Финансы и статистика, 2001. – 224 с.

Семинарское занятие № 12
Тема 2.4. «Конфликты в организациях».

План:

1. Сущность конфликта в современной организации.
2. Классификация конфликтов в организации.
3. Причины возникновения конфликтов в организации.
4. Способы управления конфликтами.

Перечень рекомендуемой литературы:

1. Бойделл, Т. Как улучшить управление организацией / Т. Бойделл. – М., 1995.
2. Большакова, А. Н. Социальная психология для менеджеров: учеб. пособие / А. Н. Большакова. – Ростов-н/Д: Феникс, 2004. – 352 с.

Семинарское занятие № 13
Тема 2.5. «Мотивация в организациях».

План:

1. Сущность мотивации. Мотивация и управление.

2. Основные исследования мотивов деятельности человека.
3. Психологические теории мотивации.
4. Социально-экономические теории мотивации.

Перечень рекомендуемой литературы:

1. Грейсон, Дж. мл. Американский менеджмент на пороге XXI века / Дж. мл. Грейсон, К. О'Делли. – М., 1990.
2. Гринберг, А. С. Информационный менеджмент: учеб. пособие для вузов / А. С. Гринберг, И. А. Король. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 415 с.
3. Гришина Н.В. Психология конфликта. – СПб: Питер, 2003.
4. Даниелс, Дж. Д. Международный бизнес: внешняя среда и деловые операции / Дж. Д. Даниелс, Л. Х. Радеба. – М., 1994.

Семинарское занятие №14

Тема 2.6. «Личность в организациях».

План:

1. Подходы к изучению личности, альтернативные теории.
2. Методы работы с личностью в организации.
3. Личностные качества индивида в организации.
4. Измерение личностных характеристик.

Перечень рекомендуемой литературы:

1. Вудкок, М. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя практика / М. Вудкок, Д. Фрэнсис; пер. с англ. – М.: Дело, 1991. – 320 с.
2. Гвишиани, Д. М. Организация и управление / Д. М. Гвишиани. – М., 1972.

Семинарское занятие №15

Тема 2.7. «Организационные изменения».

План:

1. Сущность изменений в организации.
2. Процесс внедрения инноваций в организации.
3. Основные причины сопротивления инновациям.
4. Фактор неопределённости при осуществлении инноваций.

Перечень рекомендуемой литературы:

1. Гнездилов, Е. М. Предприниматель: книга делового человека / Е. М. Гнездилов. – М., 1990.
2. Деминг, В. Е. Выход из кризиса / В. Е. Деминг. – Тверь, 1994.
3. Диагностика в конфликтологии: учебно-практическое пособие / Сост. А. И. Фоменков. – Смоленск: Типография ЧП Розанов С.С., 2003.

Семинарское занятие №16

Тема 2.8. «Будущее организаций».

План:

1. Организации и рынок.
2. Гибкие организации.
3. Стили управления по Лайкерту.
4. Ориентация организаций на потребителя.

Перечень рекомендуемой литературы:

1. Капиталистическое управление: уроки 80-х./ под ред. А. А. Дынкина. – М., 1991.
2. Карлоф, Б. Вызов лидеров / Б. Карлоф, С. Седерберг. – М., 1996.
3. Карлоф, Б. Деловая стратегия: концепция, стратегия, символы / Б. Карлоф. – М., 1991.
4. Карташова, Л. В. Организационное поведение: учебник / Л. В. Карташова, Т.В. Никонова, Т. О. Соломанидина. – М.: ИНФРА-М, 2000.

10. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Освоение дисциплины предполагает использование академической аудитории, имеющейся в ГОУ ВПО «ДонАУиГС» для проведения лекционных и семинарских занятий.

Оформление сведений о дополнении и изменении рабочей программы учебной дисциплины

Рабочие программы учебных дисциплин ежегодно обсуждаются, актуализируются на заседаниях ПМК, рассматриваются на заседаниях кафедр и утверждаются проректором по учебной работе, информация об изменениях отражается в листе сведений о дополнении и изменении рабочей программы учебной дисциплины. В случае существенных изменений программа полностью переоформляется. Обновленный электронный вариант программы размещается на сервере университета.

Изменения в РПУД могут вноситься в следующих случаях:

- изменение государственных образовательных стандартов или других нормативных документов, в том числе локальных нормативных актов;
- изменение требований работодателей к выпускникам;
- разработка новых методик преподавания и контроля знаний студентов.

Ответственность за актуализацию РПУД несут преподаватели, реализующие дисциплину.

СВЕДЕНИЯ О ДОПОЛНЕНИИ И ИЗМЕНЕНИИ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ НА 20__/20__ УЧЕБНЫЙ ГОД

[Название дисциплины]

дисциплина

[Код и наименование направления подготовки/специальности/профиль]

направление подготовки/специальность

ДОПОЛНЕНО (с указанием раздела РПУД)

ИЗМЕНЕНО (с указанием раздела РПУД)

УДАЛЕНО (с указанием раздела РПУД)

Реквизиты протокола заседания кафедры О т _____ № _____ Дата
