

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Костина Лариса Николаевна
Должность: заместитель директора
Дата подписания: 23.12.2025 17:46:50
Уникальный программный ключ:
848621b05e7a2c59da67cc47a060a910fb948b62

Приложение 4
к образовательной программе

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
для текущего контроля успеваемости и
промежуточной аттестации обучающихся**

**ПО ДИСЦИПЛИНЕ
Б1.В.02. Социология организаций**

(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

39.03.01 Социология
(код, наименование направления подготовки/специальность)

Социология
(наименование образовательной программы)

Бакалавр
(квалификация)

Очная форма обучения
(форма обучения)

Год набора – 2023

Донецк

Автор(ы)-составитель(и) ФОС:

Сучкова Елена Юрьевна, канд.ист.наук, доцент, доцент кафедры социологии управления

ФИО, учёная степень, учёное звание, должность, наименование кафедры

РАЗДЕЛ 1
ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по учебной дисциплине «Социология организаций»

1.1. Основные сведения об учебной дисциплине

Таблица 1

Характеристика учебной дисциплины

Образовательная программа	бакалавриат
Направление подготовки	39.03.01 Социология
Профиль	Социология
Количество разделов дисциплины	2
Часть образовательной программы	Б1.В.02
Формы текущего контроля	доклад, тестирование, контрольные задания к разделу
<i>Показатели</i>	Очная форма обучения
Количество зачётных единиц (кредитов)	4
Семестр	6
<i>Общая трудоемкость (академ. часов)</i>	144
<i>Аудиторная контактная работа:</i>	66
Лекционные занятия	32
Практические занятия	
Семинарские занятия	32
Консультации	2
Консультации перед экзаменом	
Контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий	27
Самостоятельная работа	51
Самостоятельная работа на подготовку к экзамену	
<i>Форма промежуточной аттестации</i>	экзамен

1.2. Перечень компетенций с указанием этапов формирования в процессе освоения образовательной программы

Таблица 2

Перечень компетенций и их элементов

Коды компетенций	Планируемые результаты освоения образовательной программы	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)	Индекс элемента
ПК-7.3	Планирует работу по реализации социологического исследования и оценивает возможности выполнения различных видов работ участниками проекта	<p>Знать:</p> <p>1. Как планировать работу по реализации социологического исследования.</p> <p>2. Как оценить возможности выполнения различных видов работ участниками проекта.</p> <p>3. Как планировать работу по реализации социологического исследования и оценить возможности выполнения различных видов работ участниками проекта.</p> <p>Уметь:</p> <p>1. Планировать работу по реализации социологического исследования.</p> <p>2. Оценить возможности выполнения различных видов работ участниками проекта.</p> <p>3. Планировать работу по реализации социологического исследования и оценивать возможности выполнения различных видов работ участниками проекта.</p> <p>Владеть:</p> <p>1. Планировкой работы по реализации социологического исследования.</p> <p>2. Оценкой возможности выполнения различных видов работ участниками проекта.</p> <p>3. Планировкой работы по реализации социологического исследования и оценкой возможности выполнения различных видов работ участниками проекта.</p>	ПК-7.3 3-1 ПК-7.3 3-2 ПК-7.3 3-3 ПК-7.3 У-1 ПК-7.3 У-2 ПК-7.3 У-3 ПК-7.3 В-1 ПК-7.3 В-2 ПК-7.3 В-3

РАЗДЕЛ 2. Текущий контроль

Текущий контроль знаний используется для оперативного и регулярного управления учебной деятельностью (в том числе самостоятельной работой) обучающихся. В условиях балльно-рейтинговой системы контроля результаты текущего оценивания, обучающегося используются как показатель его текущего рейтинга. Текущий контроль успеваемости осуществляется в течение семестра, в ходе повседневной учебной работы по индивидуальной инициативе преподавателя. Данный вид контроля стимулирует у обучающегося стремление к систематической самостоятельной работе по изучению учебной дисциплины.

РАЗДЕЛ 3. Описание оценочных средств по видам заданий текущего контроля

3.1. Рекомендации по оцениванию устных ответов обучающихся

С целью контроля усвоения пройденного материала и определения уровня подготовленности обучающихся к изучению новой темы в начале каждого практического занятия преподавателем проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по выполненным заданиям предыдущей темы.

Устный ответ обучающегося оценивается по трехбалльной шкале. Развернутый ответ обучающегося должен представлять собой связный, логически последовательный рассказ, а также показывать его умение применять определения, правила в конкретных случаях.

Критерии оценивания включают:

- 1) полноту и правильность ответа;
- 2) степень осознанности, понимания изученного;
- 3) языковое оформление ответа.

4,5-5 баллов ставится за ответ, если:

- обучающийся полно излагает материал, дает правильное определение основных понятий;
- обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные;
- излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.

3,5-4,4 балла ставится за ответ, если:

- обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для ответа на три балла, но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет;
- присутствуют 1-2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.

2,5-3,4 балла ставится за ответ, если:

- обучающийся излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;
- обучающийся не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;
- обучающийся излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.

Вопросы для устных ответов обучающихся

- 1.Объект, предмет, содержание, цели и задачи курса «Социология организаций»
- 2.Проблематика социологии организаций.
- 3.Место социологии организаций в системе наук об организационных отношениях.
- 4.Понятие и признаки организаций.
- 5.Естественные и искусственные организации.
- 6.Исторические тенденции развития организаций.
- 7.Признаки организаций.
- 8.Классификация организаций по формальным критериям.
- 9.По форме собственности.
- 10.По отношению к прибыли.
- 11.По организационно-правовым формам.
- 12.По отрасли производства.
- 13.По содержанию деятельности.
- 14.Классификация организаций по функциональному критерию.
- 15.Классификация социальных организаций по принципам объединения людей.
- 16.По характеру деятельности.
- 17.Деловые организации.
- 18.Общественные и ассоциативные организации.
- 19.Категории организаций и их особенности.
- 20.Коммерческие организации.
- 21.Организационные функции.
- 22.Структурные компоненты организаций.
- 23.Цели организаций.
- 24.Параметры социальной структуры организаций.
- 25.Виды формальных организационных структур и поведение индивидов.
- 26.Структурирование управления организационными системами.
- 27.Порядок взаимодействия элементов организационной системы.
- 28.Типы организационных структур.
- 29.Преимущества и недостатки линейных, функциональных, линейно- функциональных, дивизиональных и матричных структур.
- 30.Гибкие структуры.

Вопросы для самоподготовки

- 1.Целевые ориентиры организации.
- 2.Видение, миссия и кредо организации.
- 3.Организационные ресурсы.
- 4.Планирование персонала: сущность и методы.
- 5.Специфика рекламы и паблик релейшнз как методов набора персонала.
- 6.Рекрутинг кандидатов на вакантные должности.
- 7.Неформальные группы и их влияние на организационное поведение.
- 8.Отбор кадров. Методы отбора кадров.
- 9.Оценка трудовой деятельности. Методы оценки трудовой деятельности.
- 10.Оценка труда и определение вознаграждения. Консультационные функции оценки трудовой деятельности.
- 11.Развитие персонала. Обучающие технологии. Метод ротации.
- 12.Мотивация персонала в организации, ее сущность.
- 13.Основные теории мотивации.
- 14.Состав и структура мотивационного комплекса.
- 15.Как провести измерение уровня мотивации?

16. Управление карьерой работников. Модели вертикального и горизонтального роста.
17. Взаимный учет потребностей производства и желаний человека в процессе планирования карьеры.
18. Внутренняя и внешняя среда организации
19. Процессы дифференциации и интеграции, адаптации и контрадаптации в организации.
20. Информационная среда организации.
21. Организационные коммуникации: основные модели.
22. Типология коммуникаций в организации.
23. Формы и технологии эффективной коммуникации.
24. Классификация конфликтов в организации.
25. Причины возникновения конфликта в организации.
26. Типы конфликтов и способы их устранения.
27. Управление конфликтом в организации.
28. Определение организационной культуры.
29. Понятие организационной культуры.
30. Структурные элементы организационной культуры.
31. Функции организационной культуры.
32. Содержание корпоративной культуры: основные характеристики.
33. Типология организационной культуры.
34. Механизмы формирования и поддержания организационной культуры.
35. Имидж организаций как составная часть организационной культуры.
36. Управление организационной культурой.
37. Организационные изменения и развитие.
38. Жизненный цикл организаций.
39. Организационные патологии.
40. Организационные инновации.
41. Будущее организаций.
42. Проектирование организационных систем.
43. Организационное планирование.
44. Внешнее окружение организаций.
45. Функционирование организаций на международном рынке.

3.2. Рекомендации по оцениванию рефератов

Критерии оценивания реферата

Максимальное количество баллов (государственная оценка)	Критерии
9-10 баллов	1) реферат составлен правильно по схеме; 2) отражена актуальность, имеется резюме; 3) проблема полностью логическим изложением раскрыта; 4) полный список источников, отражающих современное состояние вопроса (литература последних лет); 5) всесторонние и глубокие знания материала
7-8,9 балла	1) есть отдельные неточности в составлении реферата; 2) есть отдельные неточности в отражении актуальности и в резюме; 3) проблема логическим изложением раскрыта но требует небольшого дополнения;

	4) неполный список источников, отражающих современное состояние вопроса; 5) знание материала темы, но мелкие неточности в ответах.
5-6,9 балла	1) реферат составлен с серьезными упущенными; 2) актуальность и резюме изложены с серьезными упущенными; 3) при раскрытии проблемы допущены незначительные ошибки; 4) список включает устаревшие источники, не отражающие современного состояния вопроса; 5) ответы получены на 1 из 3 вопросов.
0-4,9 балла	1) реферат составлен неправильно; 2) актуальность и резюме отражены неправильно; 3) проблема в основной части полностью не раскрыта; 4) нет списка литературы; 5) нет ответа на вопросы.

Примерные темы рефератов для проверки уровня сформированности компетенций

1. Предмет, содержание, цели и задачи курса «Социология организаций».
2. Место социологии организаций в системе наук об организационных отношениях.
3. Подходы к определению понятия «организация». Признаки организации.
4. Причины создания организаций. Проблемы мотивации при создании организаций.
5. Естественные и искусственные организации.
6. Классификация организаций.
7. Деловые, общественные и ассоциативные организации. Основные типы деловых организаций.
8. Категории организаций.
9. Формы коммерческих организаций. Малое и среднее предпринимательство.
10. Определение и состав организационных функций.
11. Основные структурные компоненты организаций.
12. Социальная структура организаций. Параметры социальной структуры организаций.
13. Виды формальных организационных структур и поведение индивидов.
14. Структурирование управления организационными системами. Порядок взаимодействия элементов организационной системы.
15. Типы структур управления.
16. Преимущества и недостатки линейных, функциональных, линейно- функциональных, дивизиональных и матричных структур. Гибкие структуры.
17. Целевые ориентиры организаций
18. Организационные ресурсы. Виды ресурсов. Понятие ресурсного приоритета.
19. Персонал в организации.
20. Планирование персонала: сущность и методы.
21. Рекрутинг кандидатов на вакантные должности.
22. Отбор кадров. Методы отбора кадров.
23. Мотивация персонала в организации, ее сущность.
24. Изменение поведения членов организации и мотивация.
25. Оценка трудовой деятельности. Методы оценки трудовой деятельности.
26. Управление карьерой работников.
27. Группы в организациях. Формирование и развитие социальных групп в организации.
28. Деятельность команд в организации.
29. Внутренняя и внешняя среда организации: состав и структура.
30. Процессы дифференциации и интеграции. Процессы адаптации и контрадаптации.

31. Информационная среда организации.
32. Организационные коммуникации: основные модели.
33. Организационные конфликты.
34. Управление конфликтом в организации.
35. Организационная культура.
36. Содержание корпоративной культуры: основные характеристики.
37. Механизмы формирования и поддержания организационной культуры.
38. Имидж организации как составная часть организационной культуры.
39. Управление организационной культурой.
40. Организационная культура современных российских компаний.
41. Организационные изменения и развитие.
42. Жизненный цикл организаций.
43. Основные подходы к пониманию организационных патологий.
44. Организационные инновации: структура и типология.
45. Миссия организаций.

3.3. Рекомендации по оцениванию докладов

Обсуждение доклада проводится на семинарском занятии. Доклад – продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы.

Критерии оценивания докладов

Максимальное количество баллов (государственная оценка)	Критерии
5-6 баллов	обучающийся выразил своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив проблему содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация. Обучающийся знает и владеет методами и приемами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет.
3-4 балла	доклад характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки.
1-2 балл	в докладе обучающийся проводит достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимает базовые основы и теоретическое обоснование выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в содержании проблемы, оформлении работы.
0 баллов	работа представляет собой пересказанный или полностью заимствованный исходный текст без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы.

	Допущено три или более трех ошибок в содержании раскрываемой проблемы, в оформлении работы.
--	---

Примерные темы докладов для проверки уровня сформированности компетенций

1. Социология организаций как отрасль социологической науки. Объект, предмет и функции социологии организаций
2. Действие синергетического механизма по самоупорядочению социальных процессов в социальной организации.
3. Классификация социальных и управлеченческих процессов.
4. Классическая школа управления: достижения и противоречия.
5. Постмодернистские формы рационализации нелинейных процессов в социально-организационных механизмах.
6. Природа конфликта. Типология конфликтов. Конфликт в управлении организацией.
7. Роль организационной культуры в управлении трудовыми коллективами.
8. Современные социологические теории управления в организации.
9. Социокультурный подход в социологии организации.
10. Социология организации и менеджмент: общее и особенное.
11. Сравнительный анализ организации управления по Ф. Тейлору и по А. Файолю.
12. Стимулирование персонала в организации.
13. Теория бюрократизации М. Вебера.
14. Целенаправленное воздействие и самоорганизация в управлении социальными организациями.
15. Организационная структура управления (ОСУ) как форма разделения и кооперации управленческой деятельности. Ключевые компоненты структуры управления: элементы, связи (отношения), уровни и полномочия.
16. Управление как специфический процесс и способ социального действия. Соотношение понятий «управление», «менеджмент», «административная система».
17. Первая Всероссийская инициативная конференция по научной организации труда и производства.
18. Дискуссии вокруг определения предмета НОТ.
19. Понятия «линейные» и «функциональные» связи в управлении.
20. Полномочия линейного и штабного персонала, функциональные полномочия.
21. Общие принципы системы научного управления и построения эффективной организации Ф.У. Тейлора.
22. Теория рационализации трудовых процессов.
23. Развитие научного менеджмента в России: проблемы и основные организационные формы.
24. Теория человеческих отношений. Основные выводы Хоторнских экспериментов Э.Мэйо.
25. Сравнительный анализ бюрократического и органического типов ОСУ: достоинства и недостатки.

3.4. Рекомендации по оцениванию результатов контроля знаний раздела учебной дисциплины – тестовые задания

В завершении изучения каждого раздела учебной дисциплины может проводится тестирование.

Критерии оценивания. Уровень выполнения текущих тестовых заданий оценивается в баллах, которые затем переводятся в оценку. Баллы выставляются следующим образом:

правильное выполнение задания, где надо выбрать один верный ответ – 0,5 балла;

правильное выполнение задания, где требуется найти соответствие или вставить верные термины – по 0,5 балла.

Оценка соответствует следующей шкале:

Оценка (государственная)	Баллы	% правильных ответов
Отлично	4,5-5	90-100
Хорошо	3,5-4	70-89
Удовлетворительно	2,5-3	50-69
Неудовлетворительно	0-2	0-49

Типовые тестовые задания для контроля знаний учебной дисциплины

1. Социология организаций – это:
 - а) наука, изучающая основные принципы, законы и закономерности природы и общества;
 - б) наука о феномене социальной организованности индивидов;
 - в) наука о количественных соотношениях и качественных характеристиках объектов окружающего мира;
 - г) наука о правилах, нормах, принципах поведения людей.
2. Согласно этой теории, поведением членов организации управляют наиболее насущные (низшие в иерархии) потребности до тех пор, пока они не удовлетворены:
 - а) теория X и теория Y (Д. Макгрегор);
 - б) теория мотивационной гигиены, или двухфакторная модель (Ф. Херцберг);
 - в) иерархия человеческих потребностей (А. Маслоу);
 - г) теория «типовых переменных» и индивидуального выбора (Т. Парсонс).
3. Характеризуется количеством уровней управления в организационной структуре:
 - а) горизонтальная дифференциация;
 - б) пространственная дифференциация;
 - в) концентрическая дифференциация;
 - г) вертикальная дифференциация.
4. Рациональное распределение персонала по конкретным рабочим местам, отвечающее требованиям организации как целого:
 - а) мотивация персонала;
 - б) расстановка персонала;
 - в) профессиональная пропаганда;
 - г) подбор персонала.
5. Культура, которая выражается в постоянном стремлении членов организации к повышению личного престижа, достижению материальной выгоды для себя или членов своей семьи, друзей:
 - а) коллектиivistская корпоративная культура;
 - б) индивидуалистская корпоративная культура;
 - в) авторитарная культура;
 - г) демократичная культура власти.
6. Согласно этой теории, поведением членов организации управляют наиболее насущные (низшие в иерархии) потребности до тех пор, пока они не удовлетворены:

- а) теория X и теория Y (Д. Макгрегор);
- б) теория мотивационной гигиены, или двухфакторная модель (Ф. Херцберг);
- в) иерархия человеческих потребностей (А. Маслоу);
- г) теория «типовых переменных» и индивидуального выбора (Т. Парсонс).

7. Потребность в успехе выражается:

- а) в стремлении отстаивать свою точку зрения;
- б) в желании работать с широкими возможностями общения;
- в) не в провозглашении успешных действий члена организации, а в доведении задания до завершения;
- г) в стремлении быть все время «в курсе».

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

- а) профессиональная пропаганда;
- б) мотивация персонала;
- в) подбор персонала;
- г) расстановка персонала.

9. Силовой стиль осуществления изменений, предполагающий напор и настойчивость, называется:

- а) компромисса;
- б) приспособления;
- в) сотрудничества;
- г) конкурентный.

10. Скорость, с которой происходят изменения в окружении организации – это:

- а) подвижность среды;
- б) сложность среды;
- в) технологии среды;
- г) факторы среды.

3.5. Рекомендации по оцениванию результатов контроля знаний раздела учебной дисциплины – контрольные задания

Контрольные задания используются для контроля знаний учебной дисциплины. Они являются средством проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по разделу.

Максимальное количество баллов (государственная оценка)	Критерии
9-10 баллов (отлично)	1) обучающийся полно излагает материал, дает правильное определение основных понятий; 2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике,

	привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные.
7-8 баллов (хорошо)	1) обучающийся дает ответ, но допускает 1-2 ошибки; 2) присутствуют 1-2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.
5-6 баллов (удовлетворительно)	1) обучающийся излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; 2) обучающийся не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; 3) обучающийся излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.
0-4 балла (неудовлетворительно)	обучающийся обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно излагает материал.

Перечень типовых контрольных заданий

1. Что представляет собой объект, содержание, цели и задачи курса «Социология организаций»?
2. Каковы функции социологии организаций?
3. Какое место социологии организаций занимает в системе наук об организационных отношениях?
4. В чем специфика социологии организаций в сравнении с другими социолого-управленческими дисциплинами (социологией труда, социологией управления, социологией менеджмента, а также социальным управлением, социальной инженерией, социальным планированием и проектированием)?
5. Какие существуют подходы к определению понятия «организация»?
6. Что представляют собой причины создания организаций? Какие могут быть мотивы при создании организаций?
7. Каковы признаки организаций?
8. В чем состоит проблематика социологии организаций?
9. Каковы основные характеристики социальной организации?
10. Назовите исторические тенденции развития организаций.
11. Как классифицируются организации по формальным критериям?
12. По форме собственности?
 13. По отношению к прибыли?
 14. По организационно-правовым формам?
 15. По отрасли производства?
 16. По содержанию деятельности?
 17. Как классифицируются организации по функциональному критерию?
 18. Как классифицируются организации по принципам объединения людей?
 19. По характеру деятельности?
 20. Раскройте характеристики деловых, общественных и ассоциативных организаций.
 21. Назовите категории организаций и их характеристики.
 22. Каковы формы коммерческих организаций?
 23. Что представляет собой малое и среднее предпринимательство?
 24. Каковы функции организаций?
 25. Каковы основные структурные компоненты организации?
 26. Что представляют собой цели организации?

27. Дайте определение социальной структуры организации.
28. Назовите параметры социальной структуры организации.
29. Назовите виды формальных организационных структур и поведение индивидов.
30. Каков порядок взаимодействия элементов организационной системы?
31. Что представляют собой типы структур управления: линейная, линейно-функциональная, штабная, матричная, программно-целевая, продуктовая, проектная, функционально-объектная, адаптивная; дивизиональная, конгломератная и др.?
32. Какие преимущества и недостатки линейных, функциональных, линейно-функциональных, дивизиональных и матричных структур? Что представляют собой гибкие структуры?
33. Что представляют собой основные структурные компоненты организации?
34. В чем сущность и каково значение цели организации?
35. Каковы сущность планирования персонала?
36. В чем состоит специфика стратегического и текущего планирования в рамках управления персоналом?
37. Каким образом осуществляется работа организации на рынке трудовых ресурсов?
38. Что представляет собой рекрутование кандидатов на вакантные должности?
39. В чем специфика рекламы и паблик релийшнз как методов набора персонала?
40. Какие существуют методы отбора кадров?
41. Как осуществляется оценка трудовой деятельности? Каковы методы оценки трудовой деятельности?
42. Как осуществляется оценка труда и определение вознаграждения?
43. Что представляет собой развитие персонала?
44. Какие существуют обучающие технологии? Что представляет собой метод ротации?
45. Что представляет собой управление карьерой работников? В чем суть модели вертикального и горизонтального роста персонала?
46. Что представляет собой взаимный учет потребностей производства и желаний человека в процессе планирования карьеры?
47. Что представляет собой внутренняя и внешняя среда организации?
48. Что представляют собой процессы дифференциации и интеграции, адаптации и контрадаптации в организации?
49. Что представляет собой информационная среда организации?
50. Дайте характеристику организационным коммуникациям и ее типам
51. Каковы формы и технологии эффективной коммуникации?
52. Что представляют собой организационные конфликты? Дайте классификацию конфликтов в организации.
53. Каковы причины возникновения конфликта в организации?
54. Что представляет собой управление конфликтом в организации?
55. Что представляет собой организационная культура?
56. Что представляет собой управление организационной культурой?
57. Назовите типологию организационной культуры.
58. Каковы уровни организационной культуры?
59. Каковы основные характеристики содержания корпоративной культуры?
60. Каковы типы организационной культуры?
61. Что представляют собой механизмы формирования и поддержания организационной культуры?
62. В чем суть имиджа организации?

63. Какова организационная культура современных российских компаний?
64. Что представляют собой организационные изменения и развитие?
65. Опишите жизненный цикл организации.
66. Охарактеризуйте организационные патологии.
67. Что представляют собой организационные инновации?
68. В чем проблема будущего организаций?
69. Что включает в себя проектирование организационных систем?
70. Что представляет собой организационное планирование?
71. Охарактеризуйте внешнее окружение организаций.
72. Какие особенности функционирования организаций на международном рынке?

ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ

1. Предмет и задачи социологии организаций.
2. Основные этапы развития социологии организаций ее связь с теорией организаций. Возникновение научного подхода к изучению организаций.
3. Организация и рынок как формы экономической социальности.
4. Понятие трансакционных издержек как основа объяснения социально-экономического значения организаций.
5. Децентрализация управления современными организациями: причины и следствия.
6. Развитие сетей телекоммуникаций как основа преобразований в бизнес-организациях.
7. Участие в прибылях как современный метод управления фирмой.
8. Процесс интернационализации бизнеса и глобализации конкуренции.
9. Значение малых форм бизнеса в экономике конца XX - начала XXI века.
10. Преобразования структур управления в современных компаниях.
11. Виды организационных структур.
12. Понятие механической и органической моделей организации
13. Организационная культура: характеристики, элементы, уровни.
14. Управленческая типология организационных культур С. Ханди.
15. Характеристики национальных бизнес-культур в модели Г. Хофтеде.
16. Процесс управления организационной культурой.
17. Организационно-правовые формы бизнеса: единоличное владение, товарищество (партнерство), корпорация.
18. Акционерные общества: создание, развитие, регулирование деятельности.
19. Индивидуальное предпринимательство.
20. Объединения компаний: формы, направления, преимущества, проблемы.
21. Планирование персонала в современных организациях.
22. Методы отбора кандидатов на вакантные должности.
23. Управление процессом рекрутирования кандидатов на вакантные должности.
24. Оценка трудовой деятельности: методы и функции.
25. Процесс определения вознаграждения работникам в рыночной организации.
26. Теоретические подходы к управлению персоналом.
27. Организационный механизм планирования карьеры.
28. Технология как основа построения организаций. Виды операционных систем.
29. Понятие конкурента: современные интерпретации и социально-экономическое значение.
30. Элементы конкурентной среды организаций. Процесс исследования конкурентов организаций.

31. Базовые стратегии компании в конкурентной борьбе.
32. Системы оплаты труда работника в современной организации.
33. Клиентная среда организаций.
34. Специфика государственных организаций как клиентов компаний.
35. Особенности процесса принятия решения о покупке корпоративными клиентами организаций
36. Системный подход в социологии организаций.
37. Структурно-функциональный подход в социологии организаций.
38. Ситуационный и экологический подходы в социологии организаций.
39. Социальная организация. Виды и типы организаций.
40. Организация как управляемая система. Миссия и философия организации.
41. Внешняя и внутренняя среда организаций.
42. Полное товарищество как форма бизнеса.
43. Общество с ограниченной ответственностью как форма бизнеса.
44. Организация как социотехническая система.
45. Функционирование организаций на международном рынке.
46. Группы в организациях. Основные подходы к изучению личности члена организаций.
47. Усвоение работниками элементов организационной культуры, ее сохранение и воспроизведение.
48. Организационные конфликты: сущность, природа и классификация. Управление конфликтом в организации.
49. Коммуникации в организациях, их типология и функционирование.
50. Кооператив как форма организации бизнеса.
51. Организационные процессы интеграции и дифференциации.
52. Виды формальных организационных структур и поведение индивидов.
53. Мотивация в организации, ее сущность, психологические и социально-экономические теории.
54. Специфика управления японскими компаниями.
55. Наем персонала в японских организациях.

Образец экзаменационного билета

Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ»

Направление подготовки 39.03.01 Социология

Профиль «Социология»

Кафедра социологии управления

Дисциплина (модуль) «Социология организаций»

Курс 3 Семестр 6 Форма обучения очная

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №1

Теоретические вопросы.

1. Предмет, цель и задачи дисциплины «Социология организаций».
2. Процесс управления организационной структурой.
3. **Практическое задание.** Проанализируйте базовые стратегии компаний в конкурентной борьбе.

Экзаменатор:

Е.Ю. Сучкова

Утверждено на заседании кафедры « » г. (протокол № от « » г.)

Зав.кафедрой:

Я.А. Зырина

