

Приложение 2 к РПД Б1.О.15 Социология организаций и управления
39.03.01 Социология
Направленность (профиль) - Цифровая и экспертно-аналитическая социология
Форма обучения - очная
Год набора - 2022

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ
АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1. Общие сведения

1.	Кафедра	Философии и социальных наук
2.	Направление подготовки	39.03.01 Социология
3.	Направленность (профиль)	Цифровая и экспертно-аналитическая социология
4.	Дисциплина (модуль)	Б1.О.15 Социология организаций и управления
5.	Форма обучения	очная
6.	Год набора	2022

2. Перечень компетенций

ОПК-2 - способен к социологическому анализу и научному объяснению социальных явлений и процессов на основе научных теорий, концепций, подходов
ОПК-4 - способен выявлять социально значимые проблемы и определять пути их решения на основе теоретических знаний и результатов социологических исследований
УК-10 - Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности

3. Критерии и показатели оценивания компетенций на различных этапах их формирования (стандартная таблица)

Этап формирования компетенции: модули дисциплины	Формируемая компетенция	Критерии и показатели оценивания компетенций			Формы контроля сформированности компетенций
		Знать:	Уметь:	Владеть:	
Социология организаций	ОПК-2 ОПК-4 УК-10	<ul style="list-style-type: none"> - научные теории, концепции для научного объяснения социальных явлений и процессов, протекающих в социальных организациях; - особенности социально значимых проблем функционирования и развития организаций; - действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с 	<ul style="list-style-type: none"> Описывать социальные исследования и процессы на основе объективной безоценочной интерпретации эмпирических данных; демонстрировать возможности использования теоретических знаний и результатов социологических исследований для выявления социально 	<ul style="list-style-type: none"> навыками объяснения социальных явлений и процессов на основе концепций и объяснительных моделей социологии; навыками выявления социально значимых проблем при использовании описательных, объяснительных и прогнозных моделей 	<ul style="list-style-type: none"> - доклад с презентацией; - устный опрос; - дискуссия; - практические задания - тест

		<p>коррупцией в различных областях жизнедеятельности ; способы профилактики коррупции и формирования нетерпимого отношения к ней</p>	<p>значимых проблем; формулировать задачи исследований для определения путей решения социально значимых проблем на основе теоретических знаний и результатов конкретных социологических исследований; - взаимодействовать в обществе на основе нетерпимого отношения к коррупции</p>	<p>социальных явлений и процессов; - способностью предупреждать коррупционные риски в профессиональной деятельности; исключать вмешательство в свою профессиональную деятельность в случаях склонения к коррупционным правонарушениям.</p>	
Социология управления	ОПК-2 ОПК-4 УК-10	<p>- научные теории, концепции для научного объяснения социальных явлений и процессов, протекающих в социальных организациях;</p> <p>- особенности социально значимых проблем функционирования и развития организаций;</p> <p>действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией в различных областях жизнедеятельности; способы профилактики коррупции и формирования нетерпимого отношения к ней</p>	<p>Описывать социальные исследования и процессы на основе объективной безоценочной интерпретации эмпирических данных; демонстрировать возможности использования теоретических знаний и результатов социологических исследований для выявления социально значимых проблем; формулировать задачи исследований для определения путей решения социально значимых проблем на основе теоретических знаний и результатов конкретных социологических исследований; взаимодействовать в обществе на основе нетерпимого отношения к коррупции</p>	<p>навыками объяснения социальных явлений и процессов на основе концепций и объяснительных моделей социологии; навыками выявления социально значимых проблем при использовании описательных, объяснительных и прогнозных моделей социальных явлений и процессов;</p> <p>- способностью предупреждать коррупционные риски в профессиональной деятельности; исключать вмешательство в свою профессиональную деятельность в случаях склонения к коррупционным</p>	<p>- доклад с презентацией;</p> <p>- устный опрос;</p> <p>- дискуссия;</p> <p>- практические задания</p> <p>- тест</p>

				правонарушен иям.	
--	--	--	--	----------------------	--

4. Критерии и шкалы оценивания модуля «СОЦИОЛОГИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ»

Оценочное средство	Критерии оценки	Шкала оценивания
Тест	<p>Уровень овладения компетенциями, в т.ч.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Полнота знаний теоретического контролируемого материала. • Количество правильных ответов 	<ul style="list-style-type: none"> • 3 балла - правильных ответов – 91-100% • 2 балла - правильных ответов - 81-90%; • 1 балл - правильных ответов – 61-80%; • 0 баллов - правильных ответов – менее 60%.
Доклад с презентацией	<p>Уровень овладения компетенциями, в т.ч.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Полнота собранного теоретического контролируемого материала. • Свободное владение содержанием. • Умение соблюдать заданную форму изложения. • Умение создавать содержательную презентацию выполненной работы. 	<ul style="list-style-type: none"> • 3 балла – доклад содержит полную информацию по представляемой теме, основанную на обязательных литературных источниках и современных публикациях; выступление сопровождается качественным демонстрационным материалом (слайд-презентация, раздаточный материал); выступающий свободно владеет содержанием, ясно и грамотно излагает материал; свободно и корректно отвечает на вопросы и замечания аудитории; точно укладывается в рамки регламента (7 минут). • 2 балла – представленная тема раскрыта, однако доклад содержит неполную информацию по представляемой теме; выступление сопровождается демонстрационным материалом (слайд-презентация, раздаточный материал); выступающий ясно и грамотно излагает материал; аргументированно отвечает на вопросы и замечания аудитории, однако выступающим допущены незначительные ошибки в изложении материала и ответах на вопросы. • 1 балл – выступающий демонстрирует поверхностные знания по выбранной теме, имеет затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии курса; отсутствует сопроводительный демонстрационный материал. • 0 баллов – доклад не подготовлен либо имеет существенные пробелы по представленной тематике, основан на недостоверной информации, выступающим допущены принципиальные ошибки при изложении материала.
Устный опрос	<p>Уровень овладения компетенциями, в т.ч.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Полнота знаний материала 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 балл – студент демонстрирует знание материала по разделу, основанные на знакомстве с обязательной литературой и современными публикациями; дает логичные, аргументированные ответы на поставленные вопросы. • 0,5 балла - студент может допустить незначительные неточности в ответах, которые он исправляет путем наводящих вопросов со стороны преподавателя. • 0 баллов – имеются существенные пробелы в знании основного материала, допущены принципиальные ошибки при изложении материала.
Дискуссия	<p>Уровень овладения компетенциями, в т.ч.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Полнота знаний теоретического контролируемого материала. 	<ul style="list-style-type: none"> • 3 балла - студент демонстрирует знания материала по разделу, основанные на знакомстве с обязательной литературой и современными публикациями; активно участвует в дискуссии;

	<ul style="list-style-type: none"> • Владение профессиональной терминологией 	<p>дает правильные, логичные, аргументированные ответы на поставленные вопросы.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 0 баллов – студент демонстрирует отсутствие знаний по изучаемому разделу; низкую активность в дискуссии.
Практическое задание	<p>Уровень овладения компетенциями, в т.ч.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Полнота владения навыками и умениями 	<ul style="list-style-type: none"> • 3 балла – задание выполнено правильно, в полном объеме. • 2 балла – задание в целом выполнено, но допущены одна-две незначительных ошибки; • 1 балл – задание выполнено отчасти, допущены грубые ошибки; • 0 баллов – задание не выполнено, либо допущены серьезные ошибки
Экзамен	<p>Уровень овладения компетенциями, в т.ч.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Полнота знаний пройденного материала. 	<ul style="list-style-type: none"> • «отлично» (31-40 баллов) - студент показывает всесторонние, систематизированные, глубокие знания учебной программы, усвоившему основную литературу и знакомый с дополнительной литературой; как правило, оценка «отлично» выставляется студентам, усвоившим взаимосвязь основных понятий дисциплины, а также их значение для приобретаемой профессии, проявившим творческие способности в понимании курса (посредством приведения примеров); • «хорошо» (21-30 баллов) – студент демонстрирует полное знание учебно-программного материала, усвоивший основную литературу, рекомендованную в программе, но недостаточно глубоко изучивший дополнительные материалы по изучаемой дисциплине; как правило, оценка «хорошо» выставляется студентам, показавшим систематический характер знаний по дисциплине и способным к их самостоятельному пополнению и обновлению; • «удовлетворительно» (1-20 баллов) - студент демонстрирует знание основного учебно-программного материала в минимальном объеме, достаточном для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, знакомый с основной литературой. Как правило, оценка «удовлетворительно», выставляется студентам, допустившим погрешности в ответе на экзамене, но обладающим необходимым потенциалом для их устранения под руководством преподавателя; • оценка «неудовлетворительно» (0 баллов) выставляется студенту, обнаружившему значительные пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в ответе на экзамене.

4. Критерии и шкалы оценивания модуля «СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ»

4.1 Тест

Процент правильных ответов	До 60	61-80	81-90	91-100
Количество баллов за решенный тест	2	3	4	5

4.2 Эссе.

1. Структурированность текста:	0,5
Текст структурирован	0,5
Текст отчасти структурирован	0,1
Текст не структурирован	0,1
2. Ясность и логичность изложения:	до 0,5
Текст ясен, понятен, логично выстроен	0,5
Некоторые фрагменты ясны, некоторые нет, встречаются логические противоречия	0,1
Мысль изложена неясно, отдельные мысли, положения и примеры логически противоречат друг другу	0,1
3. Рефлексивность размышлений автора:	до 0,5
Автор разбирает возможные контраргументы и отвечает на напрашивающиеся вопросы	0,5
Авторская позиция просто излагается без кого-либо стремления её пояснить или ответить возможному оппоненту	0,2
4. Наличие и аргументированность выводов:	До 0,5
присутствуют аргументированные выводы, связанные с основным текстом и заявленной темой	0,5
неаргументированные выводы, выводы слабо связаны с основным текстом	0,2
Отсутствуют выводы как таковые	0
5. Самостоятельность:	До 0,5
видна самостоятельность размышлений автора	0,5
текст имеет компилятивный характер	0,2
текст очевидно не является самостоятельным, присутствует плагиат	0,1
Максимальное количество баллов за одно эссе.	2,5

4.3 Оценка участия студента в деловой игре

Наименование критерия	Баллы
Активность в подготовке основного выступления	0-1
Участие в вопросах к оппонентам	0-1
Участие в ответах на вопросы оппонентов	0-1
Участие в качестве основного «спикера»	0-1
Этичность и качество ведения дискуссии	0-1
Мах. количество баллов	5
Штрафные баллы (нарушение правил ведения дискуссии, некорректность поведения и т.д.)	До -5

4.4.Оценка участия студента в решении ситуационных задач

Наименование критерия	Баллы
Проявление заинтересованности к обсуждению проблемы	0-1
Отсутствие затруднений в понимании обсуждаемого вопроса	0-1
Уровень аргументации в процессе обсуждения ситуации	0-1
Свободное владение понятиями по анализируемой проблеме	0-1
Логичность и самостоятельность сделанных выводов	0-1
Мах. количество баллов	5

4.5. Работа на практических занятиях

Баллы за 1 практическое занятие	Характеристики работы студента
2	<ul style="list-style-type: none">- студент глубоко и всесторонне усвоил проблематику;- уверенно, логично, последовательно и грамотно излагает материал, практически не прибегая к опорным конспектам;- студент стремится участвовать в обсуждении каждого пункта плана практического занятия.- умело обосновывает и аргументирует выдвигаемые им положения;- делает самостоятельные выводы и обобщения;- свободно владеет понятиями- активно участвует в обсуждении кейс-заданий
1,5	<ul style="list-style-type: none">- студент усвоил проблематику;- уверенно, логично, последовательно и грамотно излагает материал, прибегая к опорным конспектам;- студент стремится участвовать в обсуждении большинства пунктов плана практического занятия.- обосновывает и аргументирует выдвигаемые им положения;- пытается делать самостоятельные выводы и обобщения;- свободно владеет понятиями- участвует в обсуждении кейс-заданий
1	<ul style="list-style-type: none">- студент в целом усвоил проблематику;- допускает отдельные неточности в ответе;- студент стремится участвовать в обсуждении ряда пунктов плана практического занятия.- уверенно, логично, последовательно и грамотно излагает материал, только с помощью опорного конспекта, не может излагать материал без продолжительного отрыва от него;- пытается аргументировать выдвигаемые им положения;- пытается делать выводы и обобщения;- владеет системой основных понятий- мало участвует в обсуждении кейс-заданий
0,5	<ul style="list-style-type: none">- студента слабо усвоил проблематику;- допускает отдельные неточности в ответе;- студент стремится участвовать в обсуждении только отдельных пунктов плана практического занятия.- излагает материал, только с помощью опорного конспекта или иного источника, не может излагать материал без продолжительного отрыва от него;- испытывает трудности с аргументацией выдвигаемых им положений;- не пытается делать выводы и обобщения;- владеет некоторыми понятиями- практически не участвует в обсуждении кейс-заданий
0	<ul style="list-style-type: none">- студент практически не усвоил проблематику;- в ответе допускает существенные ошибки и неточности при рассмотрении ее;- не может аргументировать высказываемые положения;- не формулирует выводов и обобщений;- не владеет понятийным аппаратом- пробует эпизодически участвовать в обсуждении отдельных пунктов

	плана ИЛИ не работает на практическом занятии - не участвует в обсуждении кейс-заданий.
--	--

4.6. Рекомендации по оцениванию ответа студента на зачете

Ответ на один вопрос оценивается от 0 до 20 баллов, оценка по двум вопросам суммируется.

Баллы за ответ на 1 вопрос	Характеристики работы студента
15-20	<ul style="list-style-type: none"> - студент глубоко и всесторонне осветил проблематику вопроса; - уверенно, логично, последовательно и грамотно излагает материал, практически не прибегая к опорному конспекту; - студент не допускает неточностей в ответе; - умело обосновывает и аргументирует выдвигаемые им положения; - делает самостоятельные выводы и обобщения; - свободно владеет понятиями - свободно отвечает на доп. вопросы, демонстрируя достаточно глубокое понимание материала.
10-15	<ul style="list-style-type: none"> - студент достаточно полно осветил проблематику вопроса; - студент не допускает неточностей в ответе; - уверенно, логично, последовательно и грамотно излагает материал, только время от времени прибегая к опорному конспекту, подготовленному во время подготовки к зачету; - обосновывает и аргументирует выдвигаемые им положения; - пытается делать самостоятельные выводы и обобщения; - свободно владеет понятиями - студент не испытывает трудностей при ответе на доп. вопросы, которые должны демонстрировать понимание материала, ответы в целом удовлетворительные
5-10	<ul style="list-style-type: none"> - студент в целом осветил проблематику вопроса; - студент допускает отдельные неточности в ответе; - уверенно, логично, последовательно и грамотно излагает материал, только с помощью опорного конспекта, подготовленного во время подготовки к зачету, испытывает серьёзные трудности при продолжительном отрыве от него; - пытается аргументировать выдвигаем им положения; - пытается делать выводы и обобщения; - владеет основными понятиями - студент пытается отвечать на доп. вопросы, которые должны демонстрировать понимание материала, но испытывает трудности при ответе
1-5	<ul style="list-style-type: none"> - студент слабо осветил проблематику вопроса; - студент допускает неточности в ответе; - излагает материал, только с помощью опорного конспекта, подготовленного во время подготовки к экзамену, не может изложить больше 1-2 предложений по теме без отрыва от конспекта; - не пытается делать выводы и обобщения; - слабо владеет понятиями; - студент не отвечает на доп. вопросы, которые должны демонстрировать понимание материала ИЛИ отвечает не верно.
0	<ul style="list-style-type: none"> - ответ отсутствует. - ответ не имеет никакого отношения к содержанию вопроса.

5. Типовые контрольные задания и методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.

ДИСЦИПЛИНЫ «СОЦИОЛОГИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ»

1.1. Типовые вопросы для устного опроса

Этап 1 (тема 1).

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 организации?
8. В чем состоит проблематика социологии организаций?
9. Каковы основные характеристики социальной организации?
10. Назовите исторические тенденции развития организаций.

Этап 2 (тема 2).

1. Как классифицируются организации по формальным критериям?
2. По форме собственности?
3. По отношению к прибыли?
4. По организационно-правовым формам?
5. По отрасли производства?
6. По содержанию деятельности?
7. Как классифицируются организации по функциональному критерию?
8. Как классифицируются организации по принципам объединения людей?
9. По характеру деятельности?
10. Раскройте характеристики деловых, общественных и ассоциативных организаций.
11. Назовите категории организаций и их характеристики.
12. Каковы формы коммерческих организаций?
13. Что представляет собой малое и среднее предпринимательство?

Этап 3 (тема 3).

1. Каковы функции организаций?
2. Каковы основные структурные компоненты организации?
3. Что представляют собой цели организации?
4. Дайте определение социальной структуры организации.
5. Назовите параметры социальной структуры организации.
6. Назовите виды формальных организационных структур и поведение

индивидов.

7. Каков порядок взаимодействия элементов организационной системы?
8. Что представляют собой типы структур управления: линейная, линейно-функциональная, штабная, матричная, программно-целевая, продуктовая, проектная, функционально-объектная, адаптивная; дивизиональная, конгломератная и др.?
9. Какие преимущества и недостатки линейных, функциональных, линейно-функциональных, дивизиональных и матричных структур? Что представляют собой гибкие структуры?

Этап 4 (тема 4).

1. Что представляют собой основные структурные компоненты организации?
2. В чем сущность и каково значение цели организации?
3. Каковы сущность планирования персонала?
4. В чем состоит специфика стратегического и текущего планирования в рамках управления персоналом?
5. Каким образом осуществляется работа организации на рынке трудовых ресурсов?
6. Что представляет собой рекрутирование кандидатов на вакантные должности?
7. В чем специфика рекламы и паблик релейшенз как методов набора персонала?
8. Какие существуют методы отбора кадров?
9. Как осуществляется оценка трудовой деятельности? Каковы методы оценки трудовой деятельности?
10. Как осуществляется оценка труда и определение вознаграждения?
11. Что представляет собой развитие персонала?
12. Какие существуют обучающие технологии? Что представляет собой метод ротации?
13. Что представляет собой управление карьерой работников? В чем суть модели вертикального и горизонтального роста персонала?
14. Что представляет собой взаимный учет потребностей производства и желаний человека в процессе планирования карьеры?

Этап 5 (тема 5).

1. Что представляет собой внутренняя и внешняя среда организации?
2. Что представляют собой процессы дифференциации и интеграции, адаптации и контрадаптации в организации?
3. Что представляет собой информационная среда организации?
4. Дайте характеристику организационным коммуникациям и ее типам
5. Каковы формы и технологии эффективной коммуникации?
6. Что представляют собой организационные конфликты? Дайте классификацию конфликтов в организации.
7. Каковы причины возникновения конфликта в организации?
8. Что представляет собой управление конфликтом в организации?
9. Что представляет собой организационная культура?
10. Что представляет собой управление организационной культурой?
11. Назовите типологию организационной культуры.
12. Каковы уровни организационной культуры?
13. Каковы основные характеристики содержания корпоративной культуры?
14. Каковы типы организационной культуры?
15. Что представляют собой механизмы формирования и поддержания оргкультуры?

16. В чем суть имиджа организации?
17. Какова организационная культура современных российских компаний?
18. Что представляют собой организационные изменения и развитие?
19. Опишите жизненный цикл организации.
20. Охарактеризуйте организационные патологии.
21. Что представляют собой организационные инновации?
22. В чем проблема будущего организаций?
23. Что включает в себя проектирование организационных систем?
24. Что представляет собой организационное планирование?
25. Охарактеризуйте внешнее окружение организаций.
26. Какие особенности функционирования организаций на международном рынке?

Этап 6 (тема 6).

1. Основные принципы управления в организации.
2. Свойства и функции системы управления в организации.
3. Бюрократия в организациях.
4. Современные тенденции управления организаций.
5. Каким образом проявляется власть в организации?
6. Чем отличается руководство от лидерства в организации?
7. Каким образом осуществляется делегирование полномочий в организации?
8. Что представляет собой система и процесс принятия организационных решений?

1.2. Типовые темы докладов:

Этап 1 (тема 1).

- Объект, предмет, содержание, цели и задачи курса «Социология организаций»
- Проблематика социологии организаций.
- Место социологии организаций в системе наук об организационных отношениях.
- Понятие и признаки организации.
- Естественные и искусственные организации.
- Исторические тенденции развития организаций.
- Признаки организации.

Этап 2 (тема 2).

1. Классификация организаций по формальным критериям.
2. По форме собственности.
3. По отношению к прибыли.
4. По организационно-правовым формам.
5. По отрасли производства.
6. По содержанию деятельности.
7. Классификация организаций по функциональному критерию.
8. Классификация социальных организаций по принципам объединения людей.
9. По характеру деятельности.
10. Деловые организации.
11. Общественные и ассоциативные организации.
12. Категории организаций и их особенности.
13. Коммерческие организации.

Этап 3 (тема 3).

1. Организационные функции.

2. Структурные компоненты организации.
3. Цели организации.
4. Параметры социальной структуры организации.
5. Виды формальных организационных структур и поведение индивидов.
6. Структурирование управления организационными системами. Порядок взаимодействия элементов организационной системы.
7. Типы организационных структур.
8. Преимущества и недостатки линейных, функциональных, линейно-функциональных, дивизиональных и матричных структур. Гибкие структуры.

Этап 4 (тема 4).

1. Целевые ориентиры организации.
2. Видение, миссия и кредо организации.
3. Организационные ресурсы.
4. Планирование персонала: сущность и методы.
5. Специфика рекламы и паблик релейшенз как методов набора персонала.
6. Рекрутирование 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.

Этап 5 (тема 5).

1. Внутренняя и внешняя среда организации
2. Процессы дифференциации и интеграции, адаптации и контраадаптации в организации.
3. Информационная среда организации.
4. Организационные коммуникации: основные модели. Типология коммуникаций в организации.
5. Формы и технологии эффективной коммуникации.
6. Классификация конфликтов в организации.
7. Причины возникновения конфликта в организации.
8. Типы конфликтов и способы их устранения.
9. Управление конфликтом в организации.
10. Организационная культура. Понятие и структурные элементы организационной культуры.
11. Определение и функции организационной культуры.
12. Содержание корпоративной культуры: основные характеристики.
13. Типология организационной культуры.
14. Механизмы формирования и поддержания оргкультуры.
15. Имидж организации как составная часть организационной культуры.

16. Управление организационной культурой.
17. Организационные изменения и развитие.
18. Жизненный цикл организации.
19. Организационные патологии.
20. Организационные инновации.
21. Будущее организаций.
22. Проектирование организационных систем.
23. Организационное планирование.
24. Внешнее окружение организаций.
25. Функционирование организаций на международном рынке.

Этап 6 (тема 6).

1. Основные принципы управления в организации.
2. Свойства и функции системы управления в организации.
3. Бюрократия в организациях.
4. Современные тенденции управления организаций.
5. Управление планированием в организации.
6. Контроль и власть в организации.
7. Власть как свойство личности и как межличностное отношение. Власть как свойство социальной системы.
8. Руководство и лидерство в организации.
9. Делегирование полномочий.
10. Система и процесс принятия управленческих решений.
11. Модели и стили управления персоналом.
12. Управление мотивацией.
13. Управление коммуникациями.
14. Управление конфликтами.
15. Управление риском в организации.

1.3. Типовые темы дискуссий:

Этап 3 (тема 3).

1. Оптимальная организационная структура и цели организации

Этап 4 (тема 4).

1. Наказания и санкции как способ мотивации персонала
2. Сила действия мотивов трудовой деятельности
3. Каким должен быть «идеальный» работник
4. Формализованные и персонифицированные отношения в организации: каким должен быть баланс.
5. Как построить карьеру в организации.

Этап 5 (тема 5).

1. Наилучший способ выхода из конфликта в организации: взгляд со стороны персонала и руководителя.
2. Как сформировать и поддерживать имидж организации.
3. Проблемы внедрения инноваций в организацию.

Этап 6 (тема 6).

1. Бюрократия: плюсы и минусы.
2. Применение контроля в управлении организацией: поиск оптимальной стратегии.
3. Каким должен быть руководитель в организациях разного типа.
4. Стили управления в организации: что предпочтительнее.

5. Формальный и неформальный лидер в организации: поиск и достижение баланса.

5.4. Типовые практические задания:

Этап 1 (тема 1).

1. Изобразите в виде схемы связь различных научных дисциплин с социологией организации, определите ее место и роль в системе наук.
2. Составьте глоссарий ключевых понятий по теме.

Этап 3 (тема 3).

1. Составьте дерево целей организации из 4-х уровней по заданиям:
 - 1) Организации необходимо улучшить качество выпускаемой продукции.
 - 2) Торговая организация (ресторан, кафе), которая открылась несколько дней назад необходимо увеличить поток потребителей.
 - 3) Перед начальником отдела по персоналу стоит задача: Планирование кадровой политики туристической фирмы.
 - 4) Организации в сфере здравоохранения необходимо повысить конкурентоспособность.

Этап 4 (тема 4).

1. Разработайте систему мероприятий социального, психологического и экономического характера, способствующих мотивации персонала.
2. Ознакомьтесь с методиками исследования мотивации персонала, правилами заполнения опросных листов и алгоритмом получения количественных характеристик мотивационного профиля.
3. Решите ситуационное задание: «При оценке квалификации работника руководитель учитывал стаж работы и повышения квалификации работником. Правильно ли он поступал? Какие еще существуют показатели оценки квалификации и потенциальных возможностей работников?».

Этап 5 (тема 5).

1. Начертите график жизненного цикла торговой организации. Выделите составляющие внешней среды организации и охарактеризуйте информационный обмен с окружающей средой.
2. Разработайте стратегию по формированию имиджа организации и рейтинга организации во внешней среде.

Этап 6 (тема 6).

1. Ознакомьтесь с разработанными инструментариями измерения и оценки лидерства, качеств и типа руководителя.
2. Произведите социометрическое измерение в группе. Представьте результаты в виде социограммы или социоматрицы. Выявите социометрический индекс членов группы.

5.5. Типовое тестовое задание

Этап 6.

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 Х 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) коллективистская 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 Х 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

Ключ к тестовому заданию

№ вопроса	1	2	3	4	5	6	7	7	8	9
	б	в	б	б	б	в	в	в	г	а

5.6. Примерные вопросы к зачету

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.
1. Классификация организаций.
2. Деловые, общественные и ассоциативные организации. Основные типы деловых организаций.
3. Категории организаций.
4. Формы коммерческих организаций. Малое и среднее предпринимательство.
1. Определение и состав организационных функций.
2. Основные структурные компоненты организации.
3. Социальная структура организации. Параметры социальной структуры организации.
4. Виды формальных организационных структур и поведение индивидов.
5. Структурирование управления организационными системами. Порядок взаимодействия элементов организационной системы.
6. Типы структур управления.
7. Преимущества и недостатки линейных, функциональных, линейно-функциональных, дивизиональных и матричных структур. Гибкие структуры.
1. Целевые ориентиры организации
2. Организационные ресурсы. Виды ресурсов. Понятие ресурсного приоритета.
3. Персонал в организации.
4. Планирование персонала: сущность и методы.
5. Рекрутирование кандидатов на вакантные должности.
6. Отбор кадров. Методы отбора кадров.

7. Мотивация персонала в организации, ее сущность.
8. Изменение поведения членов организации и мотивация.
9. Оценка трудовой деятельности. Методы оценки трудовой деятельности.
10. Управление карьерой работников.
11. Группы в организациях. Формирование и развитие социальных групп в организации.
12. Деятельность команд в организации.
1. Внутренняя и внешняя среда организации: состав и структура.
2. Процессы дифференциации и интеграции. Процессы адаптации и контраадаптации.
3. Информационная среда организации.
4. Организационные коммуникации: основные модели.
5. Организационные конфликты.
6. Управление конфликтом в организации.
7. Организационная культура.
8. Содержание корпоративной культуры: основные характеристики. Механизмы формирования и поддержания оргкультуры.
9. Имидж организации как составная часть организационной культуры.
10. Управление организационной культурой.
11. Организационная культура современных российских компаний.
12. Организационные изменения и развитие.
13. Жизненный цикл организации.
14. Основные подходы к пониманию организационных патологий.
15. Организационные инновации: структура и типология.
16. Миссия организаций.
17. Функционирование организаций на международном рынке.
18. Социальные основы управления в организации.
19. Принципы управления в организации.
20. Свойства и функции системы управления в организации.
21. Бюрократия в организациях.
22. Контроль и власть в организации.
23. Функция планирования. Методы планирования.
24. Модели управления персоналом. Содержание управления персоналом. Функция координации.
25. Руководство и лидерство.
26. Управление мотивацией.
27. Управление коммуникациями.
28. Управление конфликтами.
29. Функция контроля.
30. Управленческие решения.
31. Управление риском в организациях.

Типовые контрольные задания и методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы ДИСЦИПЛИНЫ «СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ»

5.1. Типовое тестовое задание (контрольная работа).

1. **Объект социологии управления не включает в себя:**

- 1) методы достижения целей и задач
- 2) механизмы достижения целей и задач
- 3) социальную информацию о процессах управления
- 4) совершенствование процессов управления

2. Что является предметом изучения социологии управления?

- 1) методы достижения целей и задач
- 2) механизмы достижения целей и задач
- 3) совершенствование процессов управления
- 4) социальную информацию о процессах управления

3. Категория, отражающая взаимодействие управляемых и управляющих субъектов, направленное на эффективное функционирование социальных общностей называется:

- 1) социальное управление
- 2) социальное взаимодействие
- 3) управленческие отношения
- 4) управленческая деятельность

4. Изучение основных особенностей управления как специфической сферы трудовой деятельности, определение ее роли и значимости в развитии общества и его подсистем, организаций и групп – это ... функция социологии управления:

- 1) образовательная
- 2) прогностическая
- 3) оценочная
- 4) познавательная

5. Выявлением наиболее вероятных и желательных изменений в управленческой деятельности в пределах ближайшего или отдаленного будущего занимается ... функция социологии управления:

- 1) образовательная
- 2) познавательная
- 3) прогностическая
- 4) гуманистическая

6. Совокупность способов и приемов воздействия субъекта управленческой деятельности на управляемый объект для достижения поставленных целей это ...

- 1) методика
- 2) методология
- 3) метод
- 4) система

7. Система принципов, методов, стратегий, используемых для получения новых социологических знаний, их интерпретации и практического применения это ...

- 1) методология
- 2) метод
- 3) правило
- 4) способ

8. Всеобщим методом социологии не является:

- 1) классификация
- 2) статистический метод
- 3) абстрагирование
- 4) кросскультурный анализ

9. К методам прикладной социологии не относится:

- 1) анализ документов
- 2) классификация
- 3) социальный эксперимент
- 4) наблюдение

10. Изучение социальных явлений с момента возникновения, их становление, развитие, выявление взаимосвязей с другими явлениями - это ...

- 1) принцип историзма
- 2) принцип объективности
- 3) анализ документов
- 4) системный принцип

11. Рассмотрение любого явления, процесса как единого целого, обладающего определенной внутренней структурой, взаимодействием структурных элементов есть

- 1) принцип объективности
- 2) принцип историзма
- 3) системный принцип
- 4) обобщение

12. Социометрическая техника для диагностики межличностных и межгрупповых отношений в целях их изменения, улучшения и совершенствования, разработана:

- 1) Дж. Морено
- 2) В. Парето
- 3) О. Контом
- 4) П. Сорокиным

13. Социологическая процедура, применяемая для диагностики межличностных и межгрупповых отношений в целях их изменения, улучшения и совершенствования, называется:

- 1) опрос
- 2) социометрия
- 3) интервью
- 4) анкетирование

14. Социометрическая процедура позволяет измерить:

- 1) авторитет лидера
- 2) производительность труда
- 3) затраты рабочего времени
- 4) количество выпускаемой продукции

15. Специальная социологическая теория, изучающая процессы управления в различных типах общностей, осуществляемых для сохранения и обеспечения устойчивости развития соответствующей системы, достижения целей называется:

- 1) социология труда
- 2) маркетинг
- 3) прикладная социология
- 4) социология управления

16. Метод получения первичной социологической информации, основанный на непосредственной или опосредованной связи между исследователем и респондентом с целью получения данных в форме ответов на поставленные вопросы – это ...

- 1) анкетирование
- 2) наблюдение
- 3) опрос
- 4) социометрия

17. Основы классической школы управления были заложены:

- 1) А. Файодем
- 2) Г. Эмерсоном
- 3) Ф. Тейлором
- 4) М. Вебером

18. Основателем административной школы управления является:

- 1) А. Файоль
- 2) Ф. Тейлор
- 3) Э. Мэйо
- 4) О. Конт

19. Основоположник американской индустриальной социологии и доктрины «человеческих отношений», исследовавший проблемы организационного поведения и управления в производственных организациях - ...

- 1) А. Файоль
- 2) Ф. Тейлор
- 3) Э. Мэйо
- 4) А. Маслоу

20. Автор административной теории управления, выделивший пять функций управления: предвидение, планирование, организация, координирование, контроль, и 14 принципов управления, которые считаются основными в менеджменте:

- 1) Г. Форд
- 2) Ф. Тейлор
- 3) А. Файоль

4) Э. Мэйо

21. Представители теории «человеческих отношений» считали, что на производительность труда влияют в большей степени:

- 1) технико-экономические факторы
- 2) политические факторы
- 3) организационно-профессиональные факторы
- 4) социально-психологические факторы

22. Привилегированные слои в обществе, осуществляющие функции управления, развития науки и культуры:

- 1) элита
- 2) нижний социальный слой
- 3) верхний социальный слой
- 4) средний слой

23. Управление, которое осуществляется непосредственным воздействием на саму управляемую систему, называется:

- 1) косвенным
- 2) внешним
- 3) прямым
- 4) внутренним

24. Командно-административный стиль управления характерен для:

- 1) прямого управления
- 2) косвенного управления
- 3) социального управления
- 4) демократического управления

25. Создание образца определенных управленческих отношений для предвидения решения управленческих задач в будущем является функцией управления:

- 1) прогнозирования
- 2) координирования
- 3) регулирования
- 4) моделирования

26. Согласование совместной деятельности различных субъектов управленческих отношений для достижения поставленных целей и задач управления – это ...

- 1) планирование
- 2) регулирование
- 3) координация
- 4) контроль

27. Планирование, как функция управления, подразумевает:

- 1) предвидение перспектив развития событий и процессов в будущем
- 2) создание образца определенных управленческих отношений
- 3) согласование совместной деятельности субъектов управления
- 4) определение направлений и темпов развития процессов в управлении

28. Установление соответствия или отклонения фактического состояния системы управления от заданных параметров выполняет функция:

- 1) контроля
- 2) учета
- 3) координации
- 4) организации

29. Предвидение перспектив развития событий или процессов в системе управления в будущем – это:

- 1) планирование
- 2) прогнозирование
- 3) координация
- 4) контроль

30. Вид социального управления, при котором осуществляется вертикальное упорядочение, а один из элементов какой-либо общности играет роль определяющего начала в деятельности остальных, называют:

- 1) координацией
- 2) реординацией
- 3) субординацией
- 4) стигматизацией

31. Использование прямых властных методов управленческого воздействия характерно для:

- 1) субординации
- 2) реординации
- 3) координации
- 4) социализации

32. Сердцевиной управленческой деятельности является процесс:

- 1) принятия решения
- 2) планирования
- 3) координирования
- 4) контроля

33. Основной фигурой в процессе управления как частными, так и государственными предприятиями, включенной в разветвленный аппарат управленческой деятельности, по мнению американского социолога Дж. Бэрнхема, является:

- 1) финансист
- 2) коммерсант
- 3) технический руководитель
- 4) менеджер

34. Обучение персонала, воспитание его в духе ценностей и идеалов культуры, соответствующих стандартам поведения, формирование у них «корпоративного духа», т.е. высокой лояльности к собственной организации, ее достижениям и планам, программам развития – это:

- 1) организационно-административная деятельность
- 2) аналитическая и конструктивная деятельность
- 3) информационно-техническая деятельность
- 4) воспитательная деятельность

35. Знаменитый французский специалист в области управления утверждал, что принцип управления – это маяк, помогающий ориентироваться: служить он может только тем, кто знает путь в порт:

- 1) Ф. Тейлор
- 2) Э. Мэйо

3) А. Файоль

4) Г. Моска

36. Структура управления характеризуется:

1) изменчивостью

2) постоянством

3) догматизмом

4) релятивизмом

37. Лицо, группа лиц или специально созданный орган, являющийся носителем управленческого воздействия на управляемый объект, осуществляющий деятельность, направленную на сохранение качественной специфики, обеспечение его функционирования и достижения целей – это ...

1) объект управления

2) субъект управления

3) социальная группа

4) социальная организация

38. Социальная система, на которую направлены все виды управленческого воздействия с целью ее совершенствования, повышения качества функций и задач, успешного достижения цели представляет собой:

1) социальную организацию

2) принцип управления

3) субъект управления

4) объект управления

39. Существенной задачей управления является формирование корпоративной культуры, суть которой:

1) достижение целей организации

2) объединение персонала вокруг общефирменной цели

3) систематизация долговременных иерархических связей

4) определение точек наибольшей и наименьшей управляемости

40. К субъектам управления в здравоохранении относятся:

1) главный врач;

- 2) врач;
- 3) пациент;
- 4) предприниматель;
- 5) общество.

41. К объектам управления в сфере медицинского обслуживания можно отнести:

- 1) систему здравоохранения;
- 2) процесс оказания помощи;
- 3) отношения между работниками медицинского учреждения;
- 4) все ответы верны

КЛЮЧ К ТИПОВЫМ ТЕСТОВЫМ ЗАДАНИЯМ

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	3	1	4	3	3	1	4	2	1
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
3	1	2	1	4	3	3	1	3	3
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
4	1	3	1	4	3	4	1	2	3
31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1	1	4	4	3	1	2	4	2	1,4

5.2 Типовые задания эссе

Факторы групповой динамики.

Индивидуально-психологические особенности и их влияние на групповую динамику.

Специфика командной группы, рабочей группы и комитета.

Значение целей группового взаимодействия для групповой деятельности

Классификация групповых ролей по М. Белбину.

Классификация групповых ролей по Р. Шиндлеру

Необходимость становления и статусного оформления социального управления как отрасли научного знания.

Практическая необходимость социального управления.

Сущность и содержание социального управления.

Сущностное содержание понятий: "управление", "цель управления", "целеполагание".

Закономерности управления, принципы управления. Связь между законами и принципами управления, рассмотрите ее проявления

5.3 Конспект

Не предусмотрен

5.4 Типовые задания для создания презентаций

Не предусмотрены

5.5 Типовые задания для деловой игры

Организация деловой игры осуществляется по определенным правилам, которые озвучивает преподаватель.

Деловые игры проходят на практических занятиях по темам № 6, 7,8

Формы деловой игры	Примеры тем деловой игры
Групповая дискуссия	<p>Тема 6 «Построение эффективных групп и команд»</p> <p>Вопросы для обсуждения:</p> <p>1. Сравнение традиционной социологии и активной социологии изменений. Обсудить: почему в первой интервьюеру категорически запрещается влиять на мнения, на высказывание респондентов. Каким образом традиционная социология при этом стремится избежать такого влияния.</p> <p>2. В чём отличие интервьюера, занятого в организационной диагностике, от традиционного социолога? Каким образом интервьюер может усиливать влияние на опрашиваемых и переходить от роли социолога к роли консультанта? Результаты рассуждений представьте на семинарском занятии.</p> <p>3. Просмотрев кинофильмы Р. Гандапаса «Харизматическое лидерство» и «Бизнес-презентация», обсудите их и постарайтесь выявить значение стиля руководства для повышения эффективности группового взаимодействия.</p> <p>Тема 7. «Средства социальной диагностики в управлении организацией».</p> <ol style="list-style-type: none">1. Характеристика основных методов социальной диагностики.2. Характеристика основных средств социальной диагностики.3. В чем заключается суть и различия понятий стандартизация и диагностика <p>Тема 8. «Управление конфликтами в сфере взаимоотношений между руководителями и подчиненными»</p> <ol style="list-style-type: none">1. Что Вы понимаете под субординацией? Сравните субординационные конфликты в школьной и вузовской среде. Где они более жесткие? Чем это объясняется?2. Влияет ли стиль руководства на коллективную деятельность? Сопоставьте влияние авторитарного и демократического стилей руководства на эффективность деятельность трудового подразделения.3. Что понимают под агрессивной средой? Как агрессивность среды сказывается на эффективности управления? Какими качествами должен обладать руководитель для работы в агрессивной среде?4. Какие методы профилактики конфликтов должны

	использовать руководители для обеспечения эффективной деятельности коллектива?
--	--

5.6. Кейс –стади к теме № 3

Кейс-задание к практическому занятию (кейс-задание выполняется самостоятельно, проверяется в форме группового обсуждения).

Формулировка проблемы: Руководитель банка — человек по своему складу авторитарный. Таково же и высшее руководство. Общение с коллективом сведено к формальному минимуму. Возможно, в силу этого обстановка среди сотрудников начала накаляться. Идут разговоры, что банк может лопнуть, что руководство ворует, что в соседних банках зарплаты в разы выше... Такие настроения постепенно проникают и за пределы банка. Самое интересное, что слухи полностью не соответствуют действительности — по всем параметрам, включая зарплаты и перспективы, ситуация в данном банке более выигрышная, чем у конкурентов-соседей.

Формулировка задачи: Ликвидировать напряженность в коллективе коммуникационными методами.

5.7. Примерный перечень вопросов к экзамену

1. Соотношение понятий бюрократия и бюрократизм
2. Малая группа и ее структура, социальные роли в малой группе
3. Проблемы эффективности групповой деятельности
4. Руководство и лидерство
5. Понятие власти и ее источники
6. Соотношение власти и авторитета
7. Генезис социального управления
8. Сущность организационных конфликтов
9. Понятие управления: содержание и разновидности
10. Коммуникативные сети в организации
11. Специфика социального управления
12. Предмет дисциплины «Социология управления»
13. Управленческая культура: понятие и основные элементы
14. Управленческие отношения: понятие и виды
15. Основные теории мотивации
16. Социальная сфера как объект управления
17. Роль коммуникации в управлении организацией
18. Управление организационной культурой

19. Понятие управленческого стиля
20. Роли и структура деятельности руководителя
21. Понятие власти и авторитета
22. Возможности социологического исследования при решении управленческих проблем
23. Групповая динамика как процесс взаимодействия
24. Условия формирования стиля руководителя
25. Функции организационной культуры и их значение для управления организацией
26. Значение подбора кадров в практике управления
27. Роль социолога в подборе кадров в организации (предприятии)
28. Роль социальной информации в управлении организацией
29. Значение социологического исследования в изучении вопросов управления
30. Социологическая диагностика: понятие и специфика

Тематика докладов

1. Роль и значение социального фактора в управлении
2. Основные задачи социологии управления
3. Специфика объекта и субъекта социологии управления
4. Зарубежные школы социологии управления.
5. Вклад Ф.У. Тейлора в развитие социологии управления.
6. Взгляды А. Файоля на организацию.
7. Хотторнские эксперименты Э. Мэйо.
8. Критерии эффективности социального управления и их применение в практике социального управления
9. Групповая динамика. Факторы групповой динамики
10. Роль командной работы в организации, и ее значение в современном обществе
11. Классификация команд. Основные отличия потенциальной и реальной команд. Псевдокоманда и ее характеристики.
12. Основные характеристики высокоэффективной команды
13. Концепции и модели командности. Концепция разделяемой командности. Трехуровневая модель командообразований.
14. Специфика субординационных конфликтов
15. Стиль руководства и его влияние на конфликтность коллектива