

Направленность (профиль): **Социологические исследования в маркетинге**

шифр дисциплины

**Дисциплины
(модуля)**

Социология организаций

Утверждено на заседании кафедры
философии и социальных наук
протокол № 7 от 27 февраля 2025 г.

Ming

Жигунова Г.В.

1. Критерии и средства оценивания компетенций и индикаторов их достижения, формируемых дисциплиной (модулем)

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора(ов) достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине (модулю)			Оценочные средства текущего контроля	Оценочные средства промежуточной аттестации
		Знать	Уметь	Владеть		
УК – 1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	ИД-1УК-1 Применяет системный подход в поисковой и аналитической деятельности для решения поставленных задач ИД-2УК-1 Осуществляет сбор, систематизацию и критический анализ информации, необходимой для выработки стратегии действий по разрешению проблемной	особенности критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода	Применять системный подход в поисковой и аналитической деятельности для решения поставленных задач в сфере социологии организаций Осуществлять сбор, систематизацию и критический анализ информации, необходимой для выработки стратегии действий по разрешению проблемной ситуации	Навыками оценки практических последствий возможных решений поставленных задач в сфере социологии организаций	- комплект заданий для выполнения практических работ; - тестовые задания; - темы докладов/сообщений с презентацией; - темы рефератов; - вопросы к коллоквиуму	Результаты текущего контроля

	ситуации ИД-3УК-1 Оценивает практические последствия возможных решений поставленных задач					
ОПК-3 Способен прогнозировать социальные явления и процессы, выявлять социально значимые проблемы и вырабатывать пути их решения на основе использования научных теорий, концепций, подходов и социальных технологий	ИД-1ОПК-3 Находит, анализирует и представляет фактические данные, готовит аналитическую информацию об исследуемых социальных группах, процессах и явлениях ИД-2ОПК-3. Описывает и объясняет социальные исследования и процессы на основе объективной	научные теории, концепции для научного объяснения социальных явлений и процессов, протекающих в социальных организациях	находить, анализировать и представлять фактические данные, готовить аналитическую информацию об исследуемых социальных группах, процессах и явлениях; описывать социальные исследования и процессы на основе объективной безоценочной интерпретации	навыками выявления социально значимых проблем и вырабатывать пути их решения на основе использования научных теорий, концепций, подходов и социальных технологий	- комплект заданий для выполнения практических работ; - тестовые задания; - темы докладов/сообщений с презентацией; - темы рефератов; - вопросы к коллоквиуму	Результаты текущего контроля

	безоценочной интерпретации эмпирических данных; ИД-3ОПК-3. Выявляет социально значимые проблемы и вырабатывает пути их решения на основе использования научных теорий, концепций, подходов и социальных технологий		эмпирических данных			
ОПК-4 Способен выявлять социально значимые проблемы и определять пути их решения на основе теоретических знаний и результатов социологических исследований	ИД-1ОПК-2. Демонстрирует возможности использо-вания теоретических знаний и результатов социологических исследований для выявления социально значимых проблем; ИД-2ОПК-2. Выявляет социально значимые проблемы	особенности социально значимых проблем функционирования и развития организаций	демонстрировать возможности использования теоретических знаний и результатов социологических исследований для выявления социально значимых проблем; формулировать задачи исследований для определения путей	навыками выявления социально значимых проблем при использовании описательных, объяснительных и прогнозных моделей социальных явлений и процессов	- комплект заданий для выполнения практических работ; - тестовые задания; - темы докладов/сообщений с презентацией; - темы рефератов; - коллоквиум	Экзаменационные билеты Результаты текущего контроля

	при использовании описательных, объяснительных и прогнозных моделей социальных явлений и процессов; ИД-ЗОПК-2. Формулирует задачи исследований для определения путей решения социально значимых проблем на основе теоретических знаний и результатов конкретных социологических исследований		решения социально значимых проблем на основе теоретических знаний и результатов конкретных социологических исследований			
--	--	--	--	--	--	--

2. Оценка уровня сформированности компетенций (индикаторов их достижения)

Показатели оценивания компетенций (индикаторов их достижения)	Шкала и критерии оценки уровня сформированности компетенций (индикаторов их достижения)			
	Ниже порогового («неудовлетворительно»)	Пороговый («удовлетворительно»)	Продвинутый («хорошо»)	Высокий («отлично»)
Полнота знаний	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущены не грубые ошибки.	Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки. Допущены некоторые погрешности.	Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки.
Наличие умений	При выполнении стандартных заданий не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продemonстрированы основные умения. Выполнены типовые задания с не грубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме (отсутствуют пояснения, неполные выводы)	Продemonстрированы все основные умения. Выполнены все основные задания с некоторыми погрешностями. Выполнены все задания в полном объёме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Выполнены все основные и дополнительные задания без ошибок и погрешностей. Задания выполнены в полном объеме без недочетов.
Наличие навыков (владение опытом)	При выполнении стандартных заданий не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для выполнения стандартных заданий с некоторыми недочетами.	Продemonстрированы базовые навыки при выполнении стандартных заданий с некоторыми недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Выполнены все основные и дополнительные задания без ошибок и погрешностей. Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач.
Характеристика сформированности компетенции	Компетенции фактически не сформированы. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач. ИЛИ Зачетное количество баллов не набрано согласно установленному диапазону	Сформированность компетенций соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. ИЛИ Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону	Сформированность компетенций в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков достаточно для решения стандартных профессиональных задач. ИЛИ Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону	Сформированность компетенций полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в полной мере достаточно для решения сложных, в том числе нестандартных, профессиональных задач. ИЛИ Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону

3. Критерии и шкала оценивания заданий текущего контроля

3.1 Критерии и шкала оценивания практических работ

Перечень практических работ, описание порядка выполнения и защиты работы, требования к результатам работы, структуре и содержанию отчета и т.п. представлены в методических материалах по освоению дисциплины (модуля) и в электронном курсе в ЭИОС МАУ.

В ФОС включен типовой вариант практической работы:

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 организации (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?».
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.

Оценка/баллы	Критерии оценивания
Отлично	Задание выполнено полностью и правильно. Отчет по лабораторной/практической работе подготовлен качественно в соответствии с требованиями. Полнота ответов на вопросы преподавателя при защите работы.
Хорошо	Задание выполнено полностью, но нет достаточного обоснования или при верном решении допущена незначительная ошибка, не влияющая на правильную последовательность рассуждений. Все требования, предъявляемые к работе, выполнены.
Удовлетворительно	Задания выполнены частично с ошибками. Демонстрирует средний уровень выполнения задания на лабораторную/практическую работу. Большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены.
Неудовлетворительно	Задание выполнено со значительным количеством ошибок на низком уровне. Многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены. ИЛИ

3.2 Критерии и шкала оценивания тестирования

Перечень тестовых вопросов и заданий, описание процедуры тестирования представлены в методических материалах по освоению дисциплины (модуля) и в электронном курсе в ЭИОС МАУ.

В ФОС включен типовой вариант тестового задания:

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 (нижние 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 (нижние 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

Оценка/баллы	Критерии оценки
Отлично	90-100 % правильных ответов
Хорошо	70-89 % правильных ответов
Удовлетворительно	50-69 % правильных ответов
Неудовлетворительно	49% и меньше правильных ответов

3.3 Критерии и шкала оценивания реферата

Тематика рефератов по дисциплине (модулю), требования к структуре, содержанию и оформлению изложены в методических материалах по освоению дисциплины (модуля), представлены в электронном курсе в ЭИОС МАУ.

В ФОС включены примерные темы рефератов:

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 организации.
12. Социальная структура организации. Параметры социальной структуры организации.
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 организации
18. Организационные ресурсы. Виды ресурсов. Понятие ресурсного приоритета.
19. Персонал в организации.
20. Планирование персонала: сущность и методы.
21. Рекрутирование 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. Механизмы формирования и поддержания оргкультуры.
37. Имидж организации как составная часть организационной культуры.
38. Управление организационной культурой.
39. Организационная культура современных российских компаний.
40. Организационные изменения и развитие.
41. Жизненный цикл организации.
42. Основные подходы к пониманию организационных патологий.
43. Организационные инновации: структура и типология.
44. Миссия организаций.

45. Функционирование организаций на международном рынке.

Оценка/баллы	Критерии оценки
Отлично	Выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована ее актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объем, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.
Хорошо	Основные требования к реферату и его защите - выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.
Удовлетворительно	Имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности, тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.
Неудовлетворительно	Тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

3.4 Критерии и шкала оценивания доклада/информационного сообщения

Тематика докладов, информационных сообщений по дисциплине (модулю), требования к структуре, содержанию и оформлению изложены в методических материалах по освоению дисциплины (модуля), представлены в электронном курсе в ЭИОС МАУ.

В ФОС включены примерные темы докладов/информационных сообщений:

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.
1. Внутренняя и внешняя среда организации
2. Процессы дифференциации и интеграции, адаптации и контрадаптации 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.

Оценка/баллы	Критерии оценки
Отлично	Ориентированность в материале, полные и аргументированные ответы на дополнительные вопросы. Материал изложен логически последовательно, присутствуют самостоятельные выводы, используется материал из дополнительных источников, интернет ресурсов. Сообщение носит исследовательский характер. Используется наглядный материал (презентация).
Хорошо	Ориентированность в материале, но присутствуют некоторые затруднения в ответах на дополнительные вопросы. Отсутствует исследовательский компонент в сообщении. Отсутствует наглядный материал (презентация).
Удовлетворительно	Трудности в подборе материала, его структурировании. Использована, в основном, учебная литература, не использованы дополнительные источники информации. Трудности в ответе на дополнительные вопросы по теме сообщения, формулировке выводов. Материал изложен не последовательно, не установлены логические связи.
Неудовлетворительно	Доклад, информационное сообщение подготовлено по одному источнику информации либо не соответствует теме. ИЛИ Доклад, информационное сообщение не подготовлено.

3.6 Критерии и шкала оценивания коллоквиума

Рекомендации по подготовке к коллоквиуму по дисциплине (модулю) изложены в методических материалах по освоению дисциплины (модуля), вопросы к коллоквиуму представлены в электронном курсе в ЭИОС МАУ.

В ФОС включены примерные вопросы к коллоквиуму:

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?
-
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 4 (тема 4).

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?

Оценка/баллы	Критерии оценки
<i>Отлично</i>	Полный, развернутый ответ на поставленный вопрос (вопросы). Свободно оперирует понятиями. Глубокое усвоение программного материала, а также последовательные, грамотные ответы. Свободное владение материалом, правильное обоснование принятых решений.
<i>Хорошо</i>	Полный, развернутый ответ на поставленный вопрос (вопросы). В ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность. Усвоение программного материала, грамотное и последовательное его изложение, но допущены несущественные неточности в определениях.
<i>Удовлетворительно</i>	Недостаточно развернутый и последовательный ответ на поставленный вопрос (вопросы). Владение знаниями только по основному материалу. Допущены неточности и затруднения с формулировкой определений.

Неудовлетворительно	Неполный ответ, разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в раскрытии понятий, употреблении терминов. Присутствует нелогичность изложения. Владение материалом частичное, только относительно к заданным вопросам. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. ИЛИ Не получены ответы по базовым вопросам дисциплины.
----------------------------	---

3.6 Критерии и шкала оценивания мультимедийной презентации

Требования к структуре, содержанию и оформлению представлены в методических материалах по освоению дисциплины (модуля) и в электронном курсе в ЭИОС МАУ.

Оценка/баллы	Критерии оценки
Отлично	Презентация соответствует теме самостоятельной работы. Оформлен титульный слайд с заголовком. Сформулированная тема ясно изложена и структурирована, использованы графические изображения (фотографии, картинки и т.п.), соответствующие теме, выдержан стиль, цветовая гамма, использована анимация, звук. Логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объем, соблюдены требования к внешнему оформлению. Работа оформлена и предоставлена в установленный срок.
Хорошо	Презентация соответствует теме самостоятельной работы. Имеются неточности в изложении материала. Отсутствует логическая последовательность в суждениях. Не выдержан объем презентации, имеются упущения в оформлении. На дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы. Работа оформлена и предоставлена в установленный срок.
Удовлетворительно	Презентация соответствует теме самостоятельной работы. Сформулированная тема изложена и структурирована не в полном объеме. Не использованы графические изображения (фотографии, картинки и т.п.), соответствующие теме. Присутствуют существенные отступления от требований к составлению презентации. Допущены фактические ошибки в содержании или при ответе на дополнительные вопросы.
Неудовлетворительно	Работа не выполнена или не соответствует теме самостоятельной работы.

3.7 Критерии и шкала оценивания посещаемости занятий

Посещение занятий обучающимися определяется в процентном соотношении

Баллы	Критерии оценки
10	посещаемость 75 - 100 %
5	посещаемость 50 - 74 %
0	посещаемость менее 50 %

3.7. Критерии и шкала оценивания дискуссии

Требования к структуре, содержанию и оформлению представлены в методических материалах по освоению дисциплины (модуля) и в электронном курсе в ЭИОС МАУ.

В ФОС включены примерные вопросы к дискуссии:

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.
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 4 (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.

Оценка/баллы	Критерии оценки
Отлично	Полный, развернутый ответ на поставленный вопрос (вопросы). Свободно оперирует понятиями. Глубокое усвоение программного материала, а также последовательные, грамотные ответы. Свободное владение материалом, правильное обоснование принятых решений.
Хорошо	Полный, развернутый ответ на поставленный вопрос (вопросы). В ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность. Усвоение программного материала, грамотное и последовательное его изложение, но допущены несущественные неточности в определениях.
Удовлетворительно	Недостаточно развернутый и последовательный ответ на поставленный вопрос (вопросы). Владение знаниями только по основному материалу. Допущены неточности и затруднения с формулировкой определений.
Неудовлетворительно	Неполный ответ, разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в раскрытии понятий, употреблении терминов. Присутствует нелогичность изложения. Владение материалом частичное, только относительно к заданным вопросам. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. ИЛИ Не получены ответы по базовым вопросам дисциплины.

4. Критерии и шкала оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) при проведении промежуточной аттестации

Критерии и шкала оценивания результатов освоения дисциплины (модуля) с зачетом

Если обучающийся набрал зачетное количество баллов согласно установленному диапазону по дисциплине (модулю), то он считается аттестованным.

Оценка	Баллы	Критерии оценивания
<i>Зачтено</i>	60 - 100	Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону
<i>Незачтено</i>	менее 60	Зачетное количество согласно установленному диапазону баллов не набрано

5. Задания диагностической работы для оценки результатов обучения по дисциплине (модулю) в рамках внутренней и внешней независимой оценки качества образования

ФОС содержит задания для оценивания знаний, умений и навыков, демонстрирующих уровень сформированности компетенций и индикаторов их достижения в процессе освоения дисциплины (модуля).

Комплект заданий разработан таким образом, чтобы осуществить процедуру оценки каждой компетенции, формируемых дисциплиной (модулем), у обучающегося в письменной форме.

Содержание комплекта заданий включает: *тестовые задания*.

Комплект заданий диагностической работы

1 вариант

Код и наименование компетенции 1

УК – 1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий

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 (нижние 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 (нижние 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. Herzberg)
- 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

11. Организационная система – это:

- а) единое образование из взаимодействующих между собой звеньев, предназначенное для целенаправленной деятельности

б) коллектив сотрудников, выполняющих общую работу в строгом соответствии с полученным от руководителя заданием

в) техническое устройство, состоящее из различных частей и элементов и выполняющее различные функции

г) совокупность мероприятий по обеспечению взаимосвязи между элементами организационной системы

12. Организация как социальное явление – это:

а) группа людей, объединившихся для достижения определенной цели, в области производства товаров, услуг, информации и знаний

б) объединение элементов, являющееся частью технической системы

в) взаимосвязь между элементами организационной системы

г) объединение усилий индивидов

13. Организация как процесс представляет собой:

а) группа людей, объединившихся для достижения определенной цели, в области производства товаров, услуг, информации и знаний.

б) объединение элементов, являющееся частью технической системы.

в) совокупность действий, ведущих к образованию и совершенствованию взаимосвязей между частями целого.

г) объединение элементов, являющееся частью экологической системы.

14. Показывает степень разделения труда в организации, наличие специализации в деятельности подразделений:

а) горизонтальная дифференциация

б) вертикальная дифференциация

в) пространственная дифференциация

г) концентрическая дифференциация

15. Организационное построение, основанное на жесткой стандартизации организационных норм и отношений между отдельными структурными единицами - это

а) неформальная структура организации

б) формальная структура организации

в) вертикальная структура организации

г) централизованная структура организации

Код и наименование компетенции 2

ОПК-3 Способен прогнозировать социальные явления и процессы, выявлять социально значимые проблемы и вырабатывать пути их решения на основе использования научных теорий, концепций, подходов и социальных технологий

16. Система управления организацией – это:

а) сотрудники организации, дающие поручения подчиненным и контролирующие своевременное выполнение задания

б) набор взаимодействующих между собой звеньев и подразделений, обеспечивающих решение задач управления

в) руководитель организации и его заместители

г) система норм и правил

17. Культура, которая характеризуется наличием норм прямого регулирования и жесткого контроля:

а) коллективистская корпоративная культура

- б) индивидуалистская корпоративная культура
- в) авторитарная культура
- г) демократичная культура власти

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

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

19. Этот метод проектирования состоит в применении организационных форм и механизмов управления, которые оправдали себя в организациях со сходными организационными характеристиками по отношению к проектируемой организации:

- а) метод аналогий
- б) экспертно-аналитический метод
- в) метод структуризации целей
- г) метод организационного моделирования

20. 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»

21. Классификация по какому признаку разделяет социальные организации на социетальные и локальные; жестко структурированные и менее жестко структурированные; административные и общественные; деловые и благотворительные; частные, акционерные, кооперативные, государственные и общественные.

- а) классификация по основанию
- б) классификация по типу целей
- в) классификация по форме собственности
- г) классификация по характеру деятельности

22. Организация как вид кооперации людей, основой которой служат действия людей, их кооперации, необходимость достижения целей и которые отличаются от других социальных групп следующими качествами

- а) формализация и наличие формальной структуры
- б) координированность, централизованность
- в) сознательно членство и сознательное действие членов организации
- г) сознательность, предсказуемость, целенаправленность

23. Проблема влияния технологии на структуру организации была исследована в работах Дж. Вудворд, Р. Дабин, А. Раис, Э. Трист, Н. И. Лапин, В.Г. Подмарков, О.И. Шкартан представителейподхода в социологии организации

- а) технологического
- б) социотехнического
- в) антитехнического
- г) социогуманитарного

24. По мнению какого автора существует несколько видов организационных целей? (цели-задания, цели-ориентации, цели-системы)

- а) М. Вебер
- б) А.И. Пригожин
- в) А. Этциони
- г) Н.И. Лапин

25. Установите соответствие между стадиями развития коллектива и процессами, характеризующими их:

- 1) стадия дифференциации
- 2) стадия первичного синтеза
- 3) стадия вторичного синтеза
- а) знакомство и адаптация
- б) возникновение общности интересов, целей и установок
- в) появление лидеров и очерчивание функций людей

26. Функции ... заключаются в привлечении сотрудников к участию в управлении, создании психологического комфорта и включении личности в общественную деятельность

- а) коллектива
- б) адаптации
- в) политической системы
- г) взаимодействия с окружающей внешней средой

27. Выделите основные факторы, влияющие на все сферы деятельности организации по Ричарду Тертону (может быть несколько вариантов ответов)

- а) роль государства и политической системы
- б) влияние рынка, роль экономики
- в) технология из внешнего окружения
- г) влияние социальных и культурных факторов

28. Внешняя организационная среда включает в себя отдельных людей, групп или учреждений, предоставляющих ей ресурсы или являющихся потребителями результатов ее деятельности, продукции или услуг. В связи с этим, появляется новая функция организации -

- а) бюрократия
- б) связи с общественностью (Public relations)
- в) иерархия
- г) формальная организация

29. На чем основывается взаимосвязь между членами формальной группы?

- а) жесткие правила, регламент, положения
- б) отношение престижа и доверия
- в) разделение функций, фиксированное членство
- г) формирование единства интересов людей

30. Укажите, кем впервые был введен в оборот термин «бюрократия» и в каком значении?

- а) Макс Вебер, в значении идеального типа управления организацией
- б) Ф. Харрисон и Р. Моран, вид корпоративной культуры
- в) Винсен де Гурнай, значение исполнительной власти в отрицательном смысле
- г) Р. Мертон, господство на основе знания

2 вариант

Код и наименование компетенции 1

УК – 1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий

1. Какому разделу социологической науки положила начало теория бюрократии Макса Вебера?

- а) социология культуры*
- б) социология организации*
- в) социология образования*
- г) социология личности*

2. Какие формы бюрократии выделяет Макс Вебер?

- а) формальная и неформальная*
- б) целостная и интегративная*
- в) целенаправленная и целедостижимая*
- г) частная и государственная*

3. Установите соответствие между стадиями развития коллектива и процессами, характеризующими их:

- 1) стадия дифференциации*
- 2) стадия первичного синтеза*
- 3) стадия вторичного синтеза*
- а) знакомство и адаптация*
- б) возникновение общности интересов, целей и установок*
- в) появление лидеров и очерчивание функций людей*

4. Функции ... заключаются в привлечении сотрудников к участию в управлении, создании психологического комфорта и включении личности в общественную деятельность

- а) коллектива*
- б) адаптации*
- в) политической системы*
- г) взаимодействия с окружающей внешней средой*

5. Выделите основные факторы, влияющие на все сферы деятельности организации по Ричарду Тертону (может быть несколько вариантов ответов)

- а) роль государства и политической системы*
- б) влияние рынка, роль экономики*
- в) технология из внешнего окружения*
- г) влияние социальных и культурных факторов*

6. Внешняя организационная среда включает в себя отдельных людей, групп или учреждений, предоставляющих ей ресурсы или являющихся потребителями результатов ее деятельности, продукции или услуг. В связи с этим, появляется новая функция организации -

- а) бюрократия*
- б) связи с общественностью (Public relations)*
- в) иерархия*
- г) формальная организация*

7. На чем основывается взаимосвязь между членами формальной группы?

- а) жесткие правила, регламент, положения
- б) отношение престижа и доверия
- в) разделение функций, фиксированное членство
- г) формирование единства интересов людей

8. Укажите, кем впервые был введен в оборот термин «бюрократия» и в каком значении?

- а) Макс Вебер, в значении идеального типа управления организацией
- б) Ф. Харрисон и Р. Моран, вид корпоративной культуры
- в) Винсен де Гурнай, значение исполнительной власти в отрицательном смысле
- г) Р. Мертон, господство на основе знания

9. 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.

10. Согласно этой теории, поведением членов организации управляют наиболее насущные (низишие 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)

11. Характеризуется количеством уровней управления в организационной структуре:

- а) горизонтальная дифференциация
- б) пространственная дифференциация
- в) концентрическая дифференциация
- г) вертикальная дифференциация

12. Рациональное распределение персонала по конкретным рабочим местам, отвечающее требованиям организации как целого:

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

13. 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

14. Согласно этой теории, поведением членов организации управляют наиболее насущные (низишие 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)

15. 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»

Код и наименование компетенции 2

ОПК-3 Способен прогнозировать социальные явления и процессы, выявлять социально значимые проблемы и вырабатывать пути их решения на основе использования научных теорий, концепций, подходов и социальных технологий

16. 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

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

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

18. скорость, с которой происходят изменения в окружении организации - это

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

19. Организационная система – это:

- а) единое образование из взаимодействующих между собой звеньев, предназначенное для целенаправленной деятельности
- б) коллектив сотрудников, выполняющих общую работу в строгом соответствии с полученным от руководителя заданием
- в) техническое устройство, состоящее из различных частей и элементов и выполняющее различные функции
- г) совокупность мероприятий по обеспечению взаимосвязи между элементами организационной системы

20. Организация как социальное явление – это:

- а) группа людей, объединившихся для достижения определенной цели, в области производства товаров, услуг, информации и знаний
- б) объединение элементов, являющееся частью технической системы
- в) взаимосвязь между элементами организационной системы
- г) объединение усилий индивидов

21. Организация как процесс представляет собой:

- а) группа людей, объединившихся для достижения определенной цели, в области производства товаров, услуг, информации и знаний.*
- б) объединение элементов, являющееся частью технической системы.*
- в) совокупность действий, ведущих к образованию и совершенствованию взаимосвязей между частями целого.*
- г) объединение элементов, являющееся частью экологической системы.*

22. Показывает степень разделения труда в организации, наличие специализации в деятельности подразделений:

- а) горизонтальная дифференциация*
- б) вертикальная дифференциация*
- в) пространственная дифференциация*
- г) концентрическая дифференциация*

23. Организационное построение, основанное на жесткой стандартизации организационных норм и отношений между отдельными структурными единицами - это

- а) неформальная структура организации*
- б) формальная структура организации*
- в) вертикальная структура организации*
- г) централизованная структура организации*

24. Система управления организацией – это:

- а) сотрудники организации, дающие поручения подчиненным и контролирующие своевременное выполнение задания*
- б) набор взаимодействующих между собой звеньев и подразделений, обеспечивающих решение задач управления*
- в) руководитель организации и его заместители*
- г) система норм и правил*

25. Культура, которая характеризуется наличием норм прямого регулирования и жесткого контроля:

- а) коллективистская корпоративная культура*
- б) индивидуалистская корпоративная культура*
- в) авторитарная культура*
- г) демократичная культура власти*

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

- а) компромисса*
- б) приспособления*
- в) сотрудничества*
- г) конкурентный*

27. Этот метод проектирования состоит в применении организационных форм и механизмов управления, которые оправдали себя в организациях со сходными организационными характеристиками по отношению к проектируемой организации:

- а) метод аналогий*
- б) экспертно-аналитический метод*
- в) метод структуризации целей*
- г) метод организационного моделирования*

28. 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»

29. Классификация по какому признаку разделяет социальные организации на социетальные и локальные; жестко структурированные и менее жестко структурированные; административные и общественные; деловые и благотворительные; частные, акционерные, кооперативные, государственные и общественные.

- а) классификация по основанию
- б) классификация по типу целей
- в) классификация по форме собственности
- г) классификация по характеру деятельности

30. Организация как вид кооперации людей, основой которой служат действия людей, их кооперации, необходимость достижения целей и которые отличаются от других социальных групп следующими качествами

- а) формализация и наличие формальной структуры
- б) координированность, централизованность
- в) сознательно членство и сознательное действие членов организации
- г) сознательность, предсказуемость, целенаправленность.

Ключ к тестовому заданию

№ вопроса	1 вариант	2 вариант
1.	б	б
2.	в	г
3.	б	а3, б1, в2
4.	б	а
5.	б	а,б,в,г
6.	в	б
7.	в	а
8.	в	в
9.	г	б
10.	а	в
11.	а	б
12.	а	б
13.	в	б
14.	б	в
15.	б	в
16.	б	в
17.	г	г
18.	г	а
19.	а	а
20.	в	а
21.	б	в
22.	г	б

23.	$\bar{b}$	$\bar{b}$
24.	$\bar{b}$	$\bar{b}$
25.	$a3, \bar{b}1, \bar{e}2$	Γ
26.	a	Γ
27.	$a, \bar{b}, \bar{e}, \bar{e}$	a
28.	$\bar{b}$	B
29.	a	$\bar{b}$
30.	B	Γ

