

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «РГГУ»)

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ
Кафедра социология организаций и социальных технологий

Социология организаций

Рабочая программа дисциплины
направление подготовки 39.03.01 СОЦИОЛОГИЯ

Квалификация выпускника (бакалавр)

Форма обучения (очно-заочная, заочная)

Направленность «Основы PR и маркетинга»

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2019

Социология организаций

Рабочая программа дисциплины

Составитель:

канд. соц. наук, доц. Е.П.Попова

Ответственный редактор:

д.филол.н., проф. Ж.Т.Тощенко

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры

№1 от 27.08.2019

ОГЛАВЛЕНИЕ

Рабочая программа дисциплины (модуля)

1. Пояснительная записка

1.1 Цель и задачи дисциплины (модуля)

1.2. Формируемые компетенции, а также перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) (знания, умения владения), сформулированные в компетентностном формате

1.3. Место дисциплины (модуля) в структуре основной образовательной программы

2. Структура дисциплины (модуля)

3. Содержание дисциплины (модуля)

4. Информационные и образовательные технологии

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины (модуля)

5.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины

5.2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

5.3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

5.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Список источников и литературы

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимый для освоения дисциплины (модуля)

7. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся

7.1. Планы практических (семинарских) и лабораторных занятий. Методические указания по организации и проведению

7.2. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

7.3. Методические рекомендации по подготовке письменных работ

7.4. Иные материалы

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

9. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Аннотация

Рабочая программа дисциплины «Социология организаций»

1. Пояснительная записка

1.1. Цель и задачи дисциплины.

Цель курса – дать представление о многообразии подходов к пониманию природы организаций в контексте социологического подхода.

Для достижения указанной цели предполагается решить следующие **задачи**:

- знакомство с основными понятиями, используемыми в рамках социологии организации;
- знакомство с проблематикой социологии организации;
- изучение основных подходов к пониманию организации и ее структуры.

1.2. Формируемые компетенции, а также перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (знания, умения владения), сформулированные в компетентностном формате.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:

ПК-7 - способность использовать базовые теоретические знания, практические навыки и умения для участия в научных и научно-прикладных исследованиях, аналитической и консалтинговой деятельности.

ПК-8 - способностью использовать методы сбора, обработки и интерпретации комплексной социальной информации для решения организационно-управленческих задач, в том числе находящихся за пределами непосредственной сферы деятельности

В результате изучения дисциплины будущий бакалавр должен:

Знать:

- основные понятия, используемые в рамках социологии организаций
- основные проблемы в исследовании деловых организаций;
- основные направления деятельности по оптимизации деловых отношений в организациях .

Уметь:

- оценивать границы использования различных организационных структур;

- применять теоретические модели для осмысления процессов, протекающих в реальных организациях ;

- применять положения тех или иных теоретических моделей в качестве ориентиров планируемых организационных изменений в сфере УЧР .

Владеть:

- понятийным аппаратом дисциплины ;

- техниками анализа и интерпретации материала ;

- навыками использования знания об основных проблемах функционирования организаций для диагностики реальных организаций .

Программой предусмотрены следующие виды контроля успеваемости: текущий (участие студентов в подготовке домашних заданий, а также в дискуссиях по темам семинарских занятий), промежуточный (в форме контрольной работы) и завершающий (в форме зачета).

Программой дисциплины предусмотрены лекционные занятия (20 часа), семинары (22 часов), самостоятельная работа студента (66 часов).

Общая трудоемкость дисциплины составляет три зачетные единицы, 108 часов.

1.3. Место дисциплины (модуля) в структуре основной образовательной программы.

«Социология организаций» - социолого-управленческая дисциплина, относится к профессиональному циклу (вариативная часть) и предназначена для студентов, обучающихся по программе подготовки бакалавров по направлению 30.03.01 «Социология». Ее программа тесно связана с такими дисциплинами, как «Менеджмент», «Социология управления».

Дисциплина реализуется на факультете кафедрой социологии организаций и социальных технологий.

2. Структура дисциплины (тематический план)

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов, в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем 24 ч., самостоятельная работа обучающихся 84 ч.

№ п/п	Наименование разделов и тем	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	практические занятия	семинары	самостоятельная работа	
1.	Социология организаций: ее предмет, проблематика и становление.	6	4	4	-	2	8	Экспресс-опрос, собеседование
2.	Природа и типы организаций.	6	6	2	-	2	8	Оценка подготовки к семинару
3.	Внутренняя среда организации. 3.1. Организационная структура. 3.2. Ситуационные (контекстуальные) переменные).	6	8	4	-	4	10	Оценка подготовки к семинару
4.	Внешняя среда организации.	6	10	2	-	4	10	Оценка подготовки к семинару
5.	Функционирование организации. 5.1. Власть в организации. 5.2. Организация как система решений. 5.3. Организация как информационная система.	6	12	4	-	4	10	Оценка подготовки к семинару
6.	Конфликт в организации.	6		2	-	2	10	Оценка подготовки к семинару
7.	Организационное развитие.	6		2	-	4	10	Оценка подготовки к семинару
	Промежуточная Аттестация	6		10	-	14	84	Контрольная работа. Зачет
	30			4		8	96	

3. Содержание дисциплины

Тема 1. Социология организаций: ее предмет, проблематика и становление.

Социология организаций в ряду управленческих и социологических дисциплин: определение предмета и задач. Специфика и логика развития теории организаций и социологии организаций: основные модели и формирование проблематики. Организация как трудовой процесс. “Машинная” модель организации. Организация как бюрократия. Организация как община. Организация как система.

Тема 2. Природа и типы организаций.

Организация как объект изучения социологии. Понятие социальной организации. Организационный эффект. Организация как социальный институт. Понятие организации. Свойства и функции организации. Предпосылки и условия возникновения организаций. Типология организаций. Проблема управляемости организаций.

Тема 3. Внутренняя среда организации.

3.1. Организационная структура.

Понятие внутренней среды организации. Организационная структура как основная составляющая внутренней среды организации. Понятие и основные характеристики организационной структуры. Формализация организационного порядка. Формальная и неформальная структура. Централизация как характеристика организационной структуры. Множественность организационных структур. Линейная, функциональная, линейно-штабная, дивизиональная, матричная, неофункциональная, органическая структуры. Сетевые организации. Проблема поиска оптимальной структуры. Проблема консерватизма организационной структуры.

3.2. Контекстуальные (ситуационные) переменные.

Контекстуальные переменные как факторы формирования организационной структуры. Субъективные и объективные контекстуальные переменные. Цели организации. Управление между целями. Стратегия организации. Тип стратегии как детерминанта организационной структуры. Размер организации. Технология. Тип персонала. Внутренние и внешние организационные зависимости. Понятие организационной

культуры. Организационная культура как контекстуальная переменная. Параметры организационной культуры. Проблема изменения организационной культуры.

Тема 4. Внешняя среда организации.

Понятие внешней среды организации. Внешняя среда как продукт самореференции системы. Внешняя среда как ситуационная переменная. Микро- и макроуровень внешней среды. Понятие целевого окружения. Характеристики целевого окружения: сложность, изменчивость, определенность). Межорганизационные зависимости. Характеристики макроуровня внешней среды. Национальная культура как макроокружение. Влияние внешней среды на организацию.

Тема 5. Функционирование организации.

5.1. Власть в организации.

Понятие власти. Природа и источники власти. Проблема легитимности власти. Власть и авторитет. Типы власти.

Типы управленцев в организации. Распределение власти в организации. Проблема диапазона контроля. Делегирование полномочий в организации.

«Горизонтальное» распределение власти в организации.

5.2. Организация как система решений.

Понятие управленческого решения. Классификация организационных решений. Определение субъекта управленческого решения. Этапы принятия управленческого решения. Проблемы подготовки управленческого решения. Рациональность в принятии решений. Проблемы реализации управленческих решений.

5.3. Организация как информационная система.

Организация как система переработки и передачи информации. Организационная коммуникация: понятие, направления, средства. Элементы коммуникации. Типология коммуникаций. Внутриорганизационная коммуникация: каналы и факторы. Основные проблемы коммуникации в организации: пробелы; искажения; перегрузки. Межорганизационная коммуникация.

Тема 6. Конфликт в организации.

Проблема конфликта в социологии организаций. Функциональность конфликта. Конфликт как источник организационных изменений. Типология организационного конфликта. Внутриличностный, внутригрупповой, межгрупповой и межорганизационный конфликты. Источники и результаты развития межгруппового конфликта в организации. Проблема управления межгрупповыми конфликтами в организации.

Тема 7. Организационное развитие.

Функционирование и развитие организации. Изменения в организации и организационные изменения. «Естественность» и «рациональность» в процессах изменения организации. Циклы организационного изменения. Источники, факторы и потенциал организационных изменений.

Эффективность и выживание организации как критерии организационного развития. Проблема критериев эффективности организаций. Проблема оценки эффективности государственных организаций.

Внешняя среда как фактор организационных изменений. Адаптация организации к внешней среде. Проблема оптимальной адаптации. Инновации в организациях. Организационное проектирование. Проблема соотношения намерений, затрат, результатов и последствий в целенаправленном организационном изменении.

4. Информационные и образовательные технологии

При реализации программы дисциплины «Социология организаций» (48 часов аудиторных занятий) используются различные образовательные технологии: проблемная лекция, лекция дискуссии, письменные работы, доклады с использованием аудио-визуальной презентации.

Самостоятельная работа студентов подразумевает работу под руководством преподавателей (консультации и помощь в выполнении тематических заданий), а также, и индивидуальную работу студента в компьютерном классе или библиотеке. Студентам предоставляется возможность выступить по одной из тем курса на студенческой конференции социологического факультета РГГУ в рамках ежегодных Гуманитарных чтений, а также разместить текст доклада на сайте социологического факультета РГГУ <http://soc.rsuh.ru/>

Информационные и образовательные технологии

<i>№ n/n</i>	<i>Наименование раздела</i>	<i>Виды учебной работы</i>	<i>Информационные и образовательные</i>
------------------	-----------------------------	--------------------------------	---

			<i>технологии</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>5</i>
1.	1. Социология организаций: ее предмет, проблематика и становление.	Лекция 1. Семинар 1. Самостоятельная работа	Вводная лекция Развернутая беседа с обсуждением доклада Консультирование посредством электронной почты
2.	2. Природа и типы организаций.	Лекция 2. Семинар 2. Самостоятельная работа	Проблемная лекция Развернутая беседа с обсуждением доклада Консультирование посредством электронной почты
3.	3. Внутренняя среда организации. 3.1. Организационная структура.	Лекция 3. Семинар 3. Самостоятельная работа	Проблемная лекция Развернутая беседа с обсуждением доклада Консультирование посредством электронной почты
4.	3. Внутренняя среда организации. 3.2. Контекстуальные переменные	Лекция 4. Семинар 4. Самостоятельная работа	Проблемная лекция Развернутая беседа с обсуждением доклада Консультирование посредством электронной почты
5.	4. Внешняя среда организации.	Лекция 5. Семинар 5. Самостоятельная работа	Проблемная лекция Развернутая беседа с обсуждением доклада Консультирование посредством электронной почты
6.	5. Функционирование организации. 5.1. Власть в организации.	Лекция 6. Семинар 6. Самостоятельная работа	Проблемная лекция Развернутая беседа с обсуждением доклада Консультирование посредством

		<i>работа</i>	<i>электронной почты</i>
7.	5. Функционирование организации. 5.2. Организация как система решений.	Лекция 7. Семинар 7. Самостоятельная работа	Проблемная лекция Групповая дискуссия Консультирование посредством электронной почты
8.	5. Функционирование организации. 5.3. Организация как информационная система.	Лекция 8. Семинар 8. Самостоятельная работа	Проблемная лекция Развернутая беседа с обсуждением доклада Консультирование посредством электронной почты
9.	6. Конфликт в организации.	Лекция 9. Семинар 9. Самостоятельная работа	Проблемная лекция Групповая дискуссия Консультирование посредством электронной почты
10.	7. Организационное развитие.	Лекция 10. Семинар 10. Самостоятельная работа	Проблемная лекция Развернутая беседа с обсуждением доклада Консультирование посредством электронной почты

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины (модуля)

5.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины

<i>№ п/п</i>	<i>Контролируемые разделы дисциплины (модуля)</i>	<i>Наименование оценочного средства</i>
1.	Социология организаций: ее предмет, проблематика и становление.	Устный опрос

2.	Природа и типы организаций.	Доклады
3.	Внутренняя среда организации. Организационная структура.	Контрольная работа
4.	Контекстуальные переменные	Устный опрос
5.	Внешняя среда организации.	Доклады
6.	Функционирование организации. Власть в организации.	Опрос
7.	Организация как система решений.	Устный опрос
8.	Организация как информационная система.	Доклады
9.	Конфликт в организации.	Устный опрос
10.	Организационное развитие	Контрольная работа

5.2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Текущий контроль осуществляется в виде оценок за ответы на семинаре, доклады и контрольной работы. Студент сам выбирает формы текущего контроля из предложенного списка с учетом того, что по каждому разделу курса необходимо набрать минимальную суммы баллов. Максимальная сумма баллов по всем формам текущего контроля - **60**.

Студент допускается до сдачи зачета при условии, что им выполнено минимум заданий предусмотренного программой по текущему контролю. Минимальная сумма баллов по всем формам текущего контроля составляет не менее - **32**.

Промежуточный контроль знаний проводится в форме итоговой контрольной работы, включающей теоретические вопросы и практическое задание, и оценивается до 40 баллов. В результате текущего и промежуточного контроля знаний студенты получают зачет по курсу.

Оценка «зачтено» выставляется обучающемуся, набравшему не менее 50 баллов в результате суммирования баллов, полученных при текущем контроле и промежуточной аттестации. Полученный совокупный результат (максимум 100 баллов) конвертируется в

традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (European Credit Transfer System; далее – ECTS) в соответствии с таблицей:

100-балльная шкала	Традиционная шкала		Шкала ECTS
95 – 100	Отлично	зачтено	A
83 – 94			B
68 – 82	Хорошо		C
56 – 67	Удовлетворительно		D
50 – 55			E
20 – 49	Неудовлетворительно	не зачтено	FX
0 – 19			F

5.3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Текущий контроль

При оценивании устного опроса и участия в дискуссии на семинаре учитываются:

- степень раскрытия содержания материала (0-2 балла);
- изложение материала (грамотность речи, точность использования терминологии и символики, логическая последовательность изложения материала (0-2 балла);
- знание теории изученных вопросов, сформированность и устойчивость используемых при ответе умений и навыков (0-1 балл).

При оценивании контрольной работы учитывается:

- полнота выполненной работы (задание выполнено не полностью и/или допущены две и более ошибки или три и более неточности) – 1-4 балла;
- обоснованность содержания и выводов работы (задание выполнено полностью, но обоснование содержания и выводов недостаточны, но рассуждения верны) – 5-8 баллов;
- работа выполнена полностью, в рассуждениях и обосновании нет пробелов или ошибок, возможна одна неточность -9-10 баллов.

5.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности.

Примерные вопросы к контрольной работе

Контрольная работа проводится по всем темам курса и включает три вопроса в одном варианте. Ниже приведен пример такого варианта.

1. Сравните понимание организации в рамках классической школы и школы социальных систем.

2. Централизация как характеристика структуры: понятие, измерение, позитивные и негативные последствия, границы использования.

3. Органическая структура: характеристика, условия эффективности.

Примерные вопросы к зачету

1. Социология организаций в структуре социологического и управленческого знания.
2. Понятие, сущность, свойства, функции организации.
3. Организация как объект социологического исследования.
4. Типология организаций.
5. Эволюция взглядов на сущность организации.
6. Понятие внутренней и внешней среды организации. Контекстуальные (ситуационные) переменные: понятие, краткая характеристика.
7. Организационная структура как важнейшая характеристика внутренней среды организации: понятие, основные параметры.
8. Типология организационных структур. Проблема оптимальности организационной структуры.
9. Цель как субъективная ситуационная переменная внутренней среды организации.
10. Стратегия как субъективная ситуационная переменная внутренней среды организации.
11. Технология как объективная ситуационная переменная внутренней среды организации.
12. Тип персонала как объективная ситуационная переменная внутренней среды организации.
13. Размер организации как объективная ситуационная переменная внутренней среды организации.
14. Внутренние организационные зависимости как объективная ситуационная переменная.
15. Понятие и уровни внешней среды организации.
16. Целевое окружение организации: понятие, характеристики.

17. Макроуровень внешней среды организации: понятие, характеристики. Национальная культура как макроокружение организации.
18. Власть в организации: понятие, природа и источники. Типы власти.
19. Типы управленцев в организации: специфика их позиции.
20. Распределение власти в организации.
21. Организационная коммуникация: понятие, направления средства.
22. Структурные источники проблем внутриорганизационной коммуникации.
23. Проблема конфликта в социологии организаций. Типология конфликта.
24. Структура организации как источник организационного конфликта. Проблема разрешения организационного конфликта.
25. Функционирование и развитие организации.
26. «Естественность» и «рациональность» в процессах организационных изменений. Концепции жизненных циклов организации.
27. Внешняя среда как фактор организационной динамики. Проблема оптимальной адаптации.
28. Эффективность и выживание организации как критерии организационного развития.
29. Инновации в организациях. Проблема соотношения намерений и последствий в целенаправленных организационных изменениях.

Студенту в ходе обучения необходимо выработать систему самоподготовки по курсу «Социология организаций». Для этого необходимо:

- 1) на лекциях заострить внимание на наиболее проблемных (трудных) для понимания вопросах темы. Обратиться за разъяснением к преподавателю;
- 2) ознакомиться с рекомендованной преподавателем литературой;
- 3) выбрать из Интернет-ресурсов по заданной теме материал для самостоятельного просмотра и изучения.

По всем вопросам курса, которые вызывают затруднение, студент должен обращаться к преподавателю за разъяснением на еженедельных консультациях.

Трудоемкость освоения курса составляет **108 часов**, из них **42 часа** аудиторных занятий и **66 часа** отводятся на самостоятельную работу студента.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Список источников и литературы

При изучении дисциплины «Социология организаций» студенту следует использовать монографии, учебники, учебные пособия, справочники, а также *новейшие* научные публикации в *научных изданиях* (научных журналах, материалах научных и практических конференций, тематических сборниках и т.д. Для поиска необходимых материалов помимо фондов научной библиотеки РГГУ и других библиотек можно также обращаться к ресурсам Интернета.

Основная литература

1. Попова Е.П., Решетникова К.В. Теория организации. М.: Юрайт, 2016.
2. Холл Р.Х. Организации: структуры, процессы, результаты. СПб.: Питер, 2001.

Дополнительная литература

1. Адизес И. Управление жизненным циклом организации. СПб.: Питер, 2008.
2. Барков С.А., Зубков В.И. Социология организаций. М.: Юрайт, 2013.
3. Барнард Ч. Функции руководителя. Власть, стимулы, ценности организации. М., 2009.
4. Вебер М. Три типа господства //Двадцать два. М.-Иерусалим. 1990, №72.
5. Гвишиани Д.М. Организация и управление. М.: МГТУ им. Н.Э.Баумана, 1998.
6. Дафт Р. Теория организации. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009.
7. Джонсон Р., Каст Ф., Розенцвейг Д. Системы и руководство. (Теория систем и руководство системами). М., 1971.
8. Дункан Дж. Основополагающие идеи в менеджменте. М., 1996.
9. Дятлов А.Н., Плотников М.В., Мутовин И.А. Общий менеджмент: концепции и комментарии. М.: Альпина Бизнес Букс, 2007.
10. Козер Л. Функции социального конфликта. Завершение конфликта //Современная зарубежная социология. М., 1993.
11. Мейер К., Дэвис С. Живая организация. Компания как живой организм. М., 2007.
12. Менар К. Экономика организаций. М.: ИНФРА-М, 1996.
13. Мильнер Б.З. Теория организаций. Курс лекций. М.: ИНФРА-М, 1998.
14. Минцберг Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации. СПб.: Питер, 2002.
15. Морган Г. Образы организации: восемь моделей организационного развития. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2008.

16. Оучи У. Методы организации производства: японский и американский подходы. М., 1984.
17. Попова Е.П. Проблема критериев организационного развития: выживание или эффективность //Социс. 2004, №9.
18. Попова Е.П. Рациональный выбор как способ решения проблемы неопределенности в организации //Личность. Культура. Общество. 2000. Т.1. Вып.1.
19. Пригожин А.И. Цели и ценности. Новые методы работы с будущим. М.: Дело, 2010.
20. Пфеффер Дж., Саттон Р. Доказательный менеджмент: новейшая концепция управления от Гарвардской школы бизнеса. М.: Эксмо, 2008.
21. Пью Д., Хиксон Дж. Хрестоматия. Краткое изложение работ признанных авторитетов в теории и практике менеджмента. М., 1992.
22. Рэйни Х.Дж. Анализ и управление в государственных организациях. М.: ИНФРА-М, 2004.
23. Роджерс Э., Агарвала-Роджерс Р. Коммуникации в организации. М., 1980.
24. Саймон Г.А., Смитсбург Д.У., Томпсон В.А. Менеджмент в организациях. М., 1995.
25. Тейлор Ф.У. Менеджмент. М., 1992.
26. Теория организации. Хрестоматия. СПб., 2010.
27. Управление изменениями. Хрестоматия. СПб., 2010.
28. Щербина В.В., Попова Е.П. Организационное развитие: теория и практика. М.: Шк. изд. и медиа бизнеса, 2011.

Справочники, словари, энциклопедии

Щербина В.В. Социальные теории организации. Словарь. М.: ИНФРА-М, 2000.

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимый для освоения дисциплины (модуля)

Студент может использовать материалы, доступные на: <https://scholar.google.ru>

7. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся

7.1. Планы практических (семинарских) и лабораторных занятий. Методические указания по организации и проведению

Пояснительная записка и методические указания по проведению практических занятий

В целях углубления теоретических знаний со студентами проводятся практические занятия. Семинар представляет собой активную форму обучения. В отличие от лекции, где основную нагрузку несет преподаватель, на семинаре требуется одинаковая активность, как преподавателя, так и студентов. Как правило, семинару предшествует лекция по той же теме.

При проведении практических занятий особое внимание обращается на: углубление и закрепление знаний, полученных на лекциях и в процессе самостоятельной работы студентов над учебной и научной литературой, развитие студентами навыков творческого мышления при поиске, обобщении и изложении учебного материала, применение полученных знаний при решении учебных задач. На семинарах, наряду с вопросно-ответными методами могут применяться дискуссии, ролевые игры, тренинги и другие методы активизации мыслительной деятельности студентов.

Подготовка к семинару обычно включает в себя:

- формулировку тем докладов и выступлений;
- определения докладчиков и работу с ними преподавателя в период подготовки к семинару;
- обеспечение занятия необходимыми учебно-методическими и наглядными пособиями, техническими средствами обучения.

Практическое занятие можно считать удавшимся, если на нем разворачивается научная дискуссия, высказываются различные точки зрения, происходит столкновение мнений. Одним из условий, обеспечивающих успех практических занятий, является совокупность определенных конкретных требований к выступлениям, докладам, рефератам студентов.

Основные требования к выступлению студентов на практическом занятии:

1. Введение, связь выступления с предшествующей темой или вопросом.
2. Раскрытие сущности проблемы.
3. Выводы и методологическое значение для научной, профессиональной и практической деятельности.

В начале семинара первыми получают слово ранее намеченные докладчики, далее после выступления основных докладчиков, проводится развернутая дискуссия. Принцип добровольности выступления сочетается с вызовом студентов. Остальным желающим выступить по основному вопросу, чтобы не погасить у них интереса к семинару, можно посоветовать быть готовыми для анализа выступлений сокурсников по группе, для дополнений и замечаний.

Желательно, излагать материал свободно, не быть прикованным к записям, конспекту. Творческая атмосфера на семинаре в значительной мере зависит от содержания и формы докладов и выступлений. Чем интереснее, содержательнее доклад, тем больше он привлекает слушателей, вызывает с их стороны желание принять участие в обсуждении, высказать свое мнение. Студентам во время своих выступлений важно поддерживать постоянную - связь с аудиторией, быстро, не теряясь, реагировать на реплики, вопросы, замечания. Выступающие на семинаре обращаются к аудитории, а не к преподавателю. Обязательным требованием к выступающим, особенно в начале семинарского курса, является зачитывание плана выступления, доклада, реферата. Опыт показывает, что многие студенты, содержательно выступив по какому-либо вопросу, часто затрудняются, сжато изложить основные положения своего доклада. В определенной ситуации можно рекомендовать студенту осветить лишь один или два пункта его выступления, доклада, что формирует гибкость мышления, способность переключать внимание, быстроту.

Студенты, отсутствующие на семинаре, обязаны ликвидировать задолженность в форме предложенной преподавателем. Такими формами могут быть индивидуальное собеседование или письменная работа по теме пропущенного студентом семинара.

Планы практических занятий и основные вопросы подготовлены в соответствии с программой лекционного курса.

Планы практических занятий

Тема 1. Социология организаций: ее предмет, проблематика и становление.

1. Социология организаций в ряду управленческих и социологических дисциплин: определение предмета и задач.
2. Специфика и логика развития теории организаций и социологии организаций.
3. Основные модели и формирование проблематики.

Основная литература

- Попова Е.П., Решетникова К.В. Теория организации. М.: Юрайт, 2016.
- Барков С.А., Зубков В.И. Социология организаций. М.: Юрайт, 2013.
- Дафт Р. Теория организации. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. С.2-56.
- Морган Г. Образы организации: восемь моделей организационного развития. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2008. С.31-90; 142-173.
- Холл Р.Х. Организации: структуры, процессы, результаты. СПб.: Питер, 2001. С.22-59.
- Щербина В.В. Социальные теории организации. Словарь. М.: ИНФРА-М, 2000. С.13-14, 24-26, 175-176, 191-192.

Дополнительная литература

- Барнард Ч. Функции руководителя. Власть, стимулы, ценности организации. М., 2009.
- Вебер М. Три типа господства //Двадцать два. М.-Иерусалим. 1990, №72.
- Джонсон Р., Каст Ф., Розенцвейг Д. Системы и руководство. (Теория систем и руководство системами). М., 1971.
- Дункан Дж. Основополагающие идеи в менеджменте. М., 1996.
- Дятлов А.Н., Плотников М.В., Мutowин И.А. Общий менеджмент: концепции и комментарии. М.: Альпина Бизнес Букс, 2007.
- Козер Л. Функции социального конфликта. Завершение конфликта //Современная зарубежная социология. М., 1993.
- Саймон Г.А., Смитсбург Д.У., Томпсон В.А. Менеджмент в организациях. М., 1995.
- Тейлор Ф.У. Менеджмент. М., 1992.
- Управление человеческими ресурсами: менеджмент и консультирование. /Под ред. В.В.Щербины. М.: Независимый институт гражданского общества, 2004.

Тема 2. Природа и типы организаций.

1. Организация как объект изучения социологии. Понятие социальной организации.
2. Понятие организации. Свойства и функции организации.
3. Типология организаций.

Основная литература

- Попова Е.П., Решетникова К.В. Теория организации. М.: Юрайт, 2016.
- Барков С.А., Зубков В.И. Социология организаций. М.: Юрайт, 2013.
- Дафт Р. Теория организации. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. С.13-17.
- Морган Г. Образы организации: восемь моделей организационного развития. М.:

Манн, Иванов и Фербер, 2008. С.142-173.

Холл Р.Х. Организации: структуры, процессы, результаты. СПб.: Питер, 2001. С.60-88.

Щербина В.В. Социальные теории организации. Словарь. М.: ИНФРА-М, 2000. С.132-134, 172-173.

Дополнительная литература

Адизес И. Управление жизненным циклом организации. СПб.: Питер, 2008.

Барнард Ч. Функции руководителя. Власть, стимулы, ценности организации. М., 2009.

Джонсон Р., Каст Ф., Розенцвейг Д. Системы и руководство. (Теория систем и руководство системами). М., 1971.

Дятлов А.Н., Плотников М.В., Мutowин И.А. Общий менеджмент: концепции и комментарии. М.: Альпина Бизнес Букс, 2007.

Мейер К., Дэвис С. Живая организация. Компания как живой организм. М., 2007.

Пригожин А.И. Цели и ценности. Новые методы работы с будущим. М.: Дело, 2010.

Роджерс Э., Агарвала-Роджерс Р. Коммуникации в организации. М., 1980.

Щербина В.В., Попова Е.П. Организационное развитие: теория и практика. М.: Шк. изд. и медиа бизнеса, 2011.

Тема 3. Внутренняя среда организации.

3.1. Организационная структура.

1. Понятие внутренней среды организации. Организационная структура как основная составляющая внутренней среды организации.

2. Понятие и основные характеристики организационной структуры.

3. Множественность организационных структур. Линейная, функциональная, линейно-штабная, дивизиональная, матричная, неофункциональная, органическая структуры.

4. Проблема поиска оптимальной структуры.

Основная литература

Попова Е.П., Решетникова К.В. Теория организации. М.: Юрайт, 2016.

Барков С.А., Зубков В.И. Социология организаций. М.: Юрайт, 2013.

Дафт Р. Теория организации. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. С.99-152.

Холл Р.Х. Организации: структуры, процессы, результаты. СПб.: Питер, 2001. С.90-146.

Щербина В.В. Социальные теории организации. Словарь. М.: ИНФРА-М, 2000. С.184-187.

Дополнительная литература

Барнард Ч. Функции руководителя. Власть, стимулы, ценности организации. М., 2009.

Вебер М. Три типа господства //Двадцать два. М.-Иерусалим. 1990, №72.

Дятлов А.Н., Плотников М.В., Мутовин И.А. Общий менеджмент: концепции и комментарии. М.: Альпина Бизнес Букс, 2007.

Мейер К., Дэвис С. Живая организация. Компания как живой организм. М., 2007.

Мильтнер Б.З. Теория организаций. Курс лекций. М.: ИНФРА-М, 1998.

Минцберг Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации. СПб.: Питер, 2002.

Морган Г. Образы организации: восемь моделей организационного развития. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2008.

Попова Е.П. Рациональный выбор как способ решения проблемы неопределенности в организации //Личность. Культура. Общество. 2000. Т.1. Вып.1.

Пригожин А.И. Цели и ценности. Новые методы работы с будущим. М.: Дело, 2010.

Саймон Г.А., Смитсбург Д.У., Томпсон В.А. Менеджмент в организациях. М., 1995. Теория организации. Хрестоматия. СПб., 2010.

3.2. Контекстуальные (ситуационные) переменные.

1. Контекстуальные переменные как факторы формирования организационной структуры. Субъективные и объективные контекстуальные переменные.

2. Субъективные внутренние ситуационные переменные: цели организации; стратегия организации.

3. Объективные ситуационные переменные: размер организации, технология, тип персонала, внутренние организационные зависимости.

Основная литература

Попова Е.П., Решетникова К.В. Теория организации. М.: Юрайт, 2016.

Барков С.А., Зубков В.И. Социология организаций. М.: Юрайт, 2013.

Дафт Р. Теория организации. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. С.57-98, 281-380.

Холл Р.Х. Организации: структуры, процессы, результаты. СПб.: Питер, 2001. С.147-162.

Щербина В.В. Социальные теории организации. Словарь. М.: ИНФРА-М, 2000. С.69-71, 141-142, 159-160, 181-183, 197-199, 215-217.

Дополнительная литература

Барнард Ч. Функции руководителя. Власть, стимулы, ценности организации. М., 2009.

Дятлов А.Н., Плотников М.В., Мутовин И.А. Общий менеджмент: концепции и комментарии. М.: Альпина Бизнес Букс, 2007.

Мильтнер Б.З. Теория организаций. Курс лекций. М.: ИНФРА-М, 1998.

Минцберг Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации. СПб.: Питер, 2002.

Морган Г. Образы организации: восемь моделей организационного развития. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2008.

Оучи У. Методы организации производства: японский и американский подходы. М., 1984.

Попова Е.П. Проблема критериев организационного развития: выживание или эффективность //Социс. 2004, №9.

Пригожин А.И. Цели и ценности. Новые методы работы с будущим. М.: Дело, 2010.

Пфеффер Дж., Саттон Р. Доказательный менеджмент: новейшая концепция управления от Гарвардской школы бизнеса. М.: Эксмо, 2008.

Пью Д., Хиксон Дж. Хрестоматия. Краткое изложение работ признанных авторитетов в теории и практике менеджмента. М., 1992.

Теория организации. Хрестоматия. СПб., 2010.

Управление изменениями. Хрестоматия. СПб., 2010.

Щербина В.В., Попова Е.П. Организационное развитие: теория и практика. М.: Шк. изд. и медиа бизнеса, 2011.

Тема 4. Внешняя среда организации.

1. Понятие внешней среды организации. Микро- и макроуровень внешней среды.
2. Понятие целевого окружения.

3. Характеристики целевого окружения: сложность, изменчивость, определенность). Влияние целевого окружения на организационную структуру.

4. Макроуровень внешней среды и его влияние на организацию. Национальная культура как макроокружение.

Основная литература

Попова Е.П., Решетникова К.В. Теория организации. М.: Юрайт, 2016.

Барков С.А., Зубков В.И. Социология организаций. М.: Юрайт, 2013.

Дафт Р. Теория организации. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. С.153-280.

Морган Г. Образы организации: восемь моделей организационного развития. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2008. С.53-90.

Холл Р.Х. Организации: структуры, процессы, результаты. СПб.: Питер, 2001. 328-394.

Щербина В.В. Социальные теории организации. Словарь. М.: ИНФРА-М, 2000.

Дополнительная литература

Дятлов А.Н., Плотников М.В., Мутовин И.А. Общий менеджмент: концепции и комментарии. М.: Альпина Бизнес Букс, 2007.

Мейер К., Дэвис С. Живая организация. Компания как живой организм. М., 2007.

Менар К. Экономика организаций. М.: ИНФРА-М, 1996.

Минцберг Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации. СПб.: Питер, 2002.

Наумов А.И. Хофстедово измерение России (влияние национальной культуры на управление бизнесом) //Менеджмент. 1996, №3.

Оучи У. Методы организации производства: японский и американский подходы. М., 1984.

Попова Е.П. Проблема критериев организационного развития: выживание или эффективность //Социс. 2004, №9.

Попова Е.П. Рациональный выбор как способ решения проблемы неопределенности в организации //Личность. Культура. Общество. 2000. Т.1. Вып.1.

Пригожин А.И. Цели и ценности. Новые методы работы с будущим. М.: Дело, 2010.

Пфеффер Дж., Саттон Р. Доказательный менеджмент: новейшая концепция управления от Гарвардской школы бизнеса. М.: Эксмо, 2008.

Теория организации. Хрестоматия. СПб., 2010.

Управление изменениями. Хрестоматия. СПб., 2010.

Щербина В.В., Попова Е.П. Организационное развитие: теория и практика. М.: Шк. изд. и медиа бизнеса, 2011.

Тема 5. Функционирование организации.

5.1. Власть в организации.

1. Понятие власти. Природа и источники власти.
2. Проблема легитимности власти. Типы власти.
3. Типы управленцев в организации. Распределение власти в организации.
4. «Горизонтальное» распределение власти в организации.

Основная литература

- Попова Е.П., Решетникова К.В. Теория организации. М.: Юрайт, 2016.
- Барков С.А., Зубков В.И. Социология организаций. М.: Юрайт, 2013.
- Дафт Р. Теория организации. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. С.520-614.
- Вебер М. Три типа господства //Двадцать два. М.-Иерусалим. 1990, №72.
- Морган Г. Образы организации: восемь моделей организационного развития. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2008. С.175-232.
- Холл Р.Х. Организации: структуры, процессы, результаты. СПб.: Питер, 2001. С.186-222.
- Щербина В.В. Социальные теории организации. Словарь. М.: ИНФРА-М, 2000. С.7-9, 24-26, 27-28, 39, 71-72, 89-91, 149.

Дополнительная литература

- Барнард Ч. Функции руководителя. Власть, стимулы, ценности организации. М., 2009.
- Дятлов А.Н., Плотников М.В., Мутовин И.А. Общий менеджмент: концепции и комментарии. М.: Альпина Бизнес Букс, 2007.
- Менар К. Экономика организаций. М.: ИНФРА-М, 1996.
- Пью Д., Хиксон Дж. Хрестоматия. Краткое изложение работ признанных авторитетов в теории и практике менеджмента. М., 1992.
- Саймон Г.А., Смитсбург Д.У., Томпсон В.А. Менеджмент в организациях. М., 1995.
- Теория организации. Хрестоматия. СПб., 2010.

5.2. Организация как система решений.

1. Понятие управленческого и организационного решения. Классификация организационных решений.

2. Проблема субъекта управленческого решения.

3. Проблема рациональности управленческих решений.

Основная литература

Попова Е.П., Решетникова К.В. Теория организации. М.: Юрайт, 2016.

Барков С.А., Зубков В.И. Социология организаций. М.: Юрайт, 2013.

Дафт Р. Теория организации. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. С.520-614.

Менар К. Экономика организаций. М.: ИНФРА-М, 1996. С.35-59.

Морган Г. Образы организации: восемь моделей организационного развития. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2008. С.175-232.

Холл Р.Х. Организации: структуры, процессы, результаты. СПб.: Питер, 2001. С.254-270.

Щербина В.В. Социальные теории организации. Словарь. М.: ИНФРА-М, 2000. С.100-102, 201-206.

Дополнительная литература

Дункан Дж. Основополагающие идеи в менеджменте. М., 1996.

Дятлов А.Н., Плотников М.В., Мutowин И.А. Общий менеджмент: концепции и комментарии. М.: Альпина Бизнес Букс, 2007.

Попова Е.П. Рациональный выбор как способ решения проблемы неопределенности в организации //Личность. Культура. Общество. 2000. Т.I. Вып.1.

Пригожин А.И. Цели и ценности. Новые методы работы с будущим. М.: Дело, 2010.

Пфеффер Дж., Саттон Р. Доказательный менеджмент: новейшая концепция управления от Гарвардской школы бизнеса. М.: Эксмо, 2008.

Саймон Г.А., Смитсбург Д.У., Томпсон В.А. Менеджмент в организациях. М., 1995.

Щербина В.В., Попова Е.П. Организационное развитие: теория и практика. М.: Шк. изд. и медиа бизнеса, 2011.

5.3. Организация как информационная система.

1. Организационная коммуникация: понятие, направления, средства.

2. Внутриорганизационная коммуникация: каналы и факторы.

3. Основные проблемы коммуникации в организации: пробелы; искажения; перегрузки. Организационная структура как источник коммуникационных проблем.

Основная литература

Попова Е.П., Решетникова К.В. Теория организации. М.: Юрайт, 2016.

Барков С.А., Зубков В.И. Социология организаций. М.: Юрайт, 2013.

Дафт Р. Теория организации. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. С.520-614.

Менар К. Экономика организаций. М.: ИНФРА-М, 1996. С.61-81.

Холл Р.Х. Организации: структуры, процессы, результаты. СПб.: Питер, 2001. С.271-297.

Щербина В.В. Социальные теории организации. Словарь. М.: ИНФРА-М, 2000. С.64-65.

Дополнительная литература

Барнард Ч. Функции руководителя. Власть, стимулы, ценности организации. М., 2009.

Дятлов А.Н., Плотников М.В., Мutowин И.А. Общий менеджмент: концепции и комментарии. М.: Альпина Бизнес Букс, 2007.

Минцберг Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации. СПб.: Питер, 2002.

Пригожин А.И. Цели и ценности. Новые методы работы с будущим. М.: Дело, 2010.

Пфеффер Дж., Саттон Р. Доказательный менеджмент: новейшая концепция управления от Гарвардской школы бизнеса. М.: Эксмо, 2008.

Пью Д., Хиксон Дж. Хрестоматия. Краткое изложение работ признанных авторитетов в теории и практике менеджмента. М., 1992.

Роджерс Э., Агарвала-Роджерс Р. Коммуникации в организации. М., 1980.

Саймон Г.А., Смитсбург Д.У., Томпсон В.А. Менеджмент в организациях. М., 1995.

Теория организации. Хрестоматия. СПб., 2010.

Тема 6. Конфликт в организации.

1. Проблема конфликта в социологии организаций.

2. Типология организационного конфликта.

3. Структурные источники конфликта.

4. Проблема разрешения организационного конфликта

Основная литература

- Попова Е.П., Решетникова К.В. Теория организации. М.: Юрайт, 2016.
- Барков С.А., Зубков В.И. Социология организаций. М.: Юрайт, 2013.
- Дафт Р. Теория организации. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. С.520-614.
- Морган Г. Образы организации: восемь моделей организационного развития. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2008. С.175-232.
- Холл Р.Х. Организации: структуры, процессы, результаты. СПб.: Питер, 2001. С.211-220.
- Щербина В.В. Социальные теории организации. Словарь. М.: ИНФРА-М, 2000. С.72-77.

Дополнительная литература

- Барнард Ч. Функции руководителя. Власть, стимулы, ценности организации. М., 2009.
- Дятлов А.Н., Плотников М.В., Мutowин И.А. Общий менеджмент: концепции и комментарии. М.: Альпина Бизнес Букс, 2007.
- Козер Л. Функции социального конфликта. Завершение конфликта //Современная зарубежная социология. М., 1993.
- Мейер К., Дэвис С. Живая организация. Компания как живой организм. М., 2007.
- Менар К. Экономика организаций. М.: ИНФРА-М, 1996.
- Пригожин А.И. Цели и ценности. Новые методы работы с будущим. М.: Дело, 2010.
- Пфеффер Дж., Саттон Р. Доказательный менеджмент: новейшая концепция управления от Гарвардской школы бизнеса. М.: Эксмо, 2008.
- Пью Д., Хиксон Дж. Хрестоматия. Краткое изложение работ признанных авторитетов в теории и практике менеджмента. М., 1992.
- Саймон Г.А., Смитсбург Д.У., Томпсон В.А. Менеджмент в организациях. М., 1995.
- Теория организации. Хрестоматия. СПб., 2010.
- Управление изменениями. Хрестоматия. СПб., 2010.

Тема 7. Организационное развитие.

1. Функционирование и развитие организации.
2. Эффективность и выживание организации как критерии организационного развития.

3. Внешняя среда как фактор организационных изменений. Проблема оптимальной адаптации.
4. Естественные модели организационного развития. Теории жизненных циклов.
5. Рациональные модели организационного развития. Инновационная модель ОР.
6. Организационное проектирование: проблема соотношения намерений, затрат, результатов и последствий в целенаправленном организационном изменении.

Основная литература

- Попова Е.П., Решетникова К.В. Теория организации. М.: Юрайт, 2016.
- Барков С.А., Зубков В.И. Социология организаций. М.: Юрайт, 2013.
- Дафт Р. Теория организации. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. С.468-519. С.372-418, 468-519.
- Морган Г. Образы организации: восемь моделей организационного развития. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2008. С.53-90; 271-321.
- Холл Р.Х. Организации: структуры, процессы, результаты. СПб.: Питер, 2001. С.298-326, 395-431.
- Щербина В.В. Социальные теории организации. Словарь. М.: ИНФРА-М, 2000. С.9-11, 33-35, 44-45, 129-131.
- Щербина В.В., Попова Е.П. Организационное развитие: теория и практика. М.: Шк. изд. и медиа бизнеса, 2011. Гл.2.

Дополнительная литература

- Адизес И. Управление жизненным циклом организации. СПб.: Питер, 2008.
- Дятлов А.Н., Плотников М.В., Мутовин И.А. Общий менеджмент: концепции и комментарии. М.: Альпина Бизнес Букс, 2007.
- Мейер К., Дэвис С. Живая организация. Компания как живой организм. М., 2007.
- Менар К. Экономика организаций. М.: ИНФРА-М, 1996.
- Минцберг Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации. СПб.: Питер, 2002.
- Попова Е.П. Проблема критериев организационного развития: выживание или эффективность //Социс. 2004, №9.
- Попова Е.П. Рациональный выбор как способ решения проблемы неопределенности в организации //Личность. Культура. Общество. 2000. Т.1. Вып.1.
- Пригожин А.И. Цели и ценности. Новые методы работы с будущим. М.: Дело, 2010.

Пфеффер Дж., Саттон Р. Доказательный менеджмент: новейшая концепция управления от Гарвардской школы бизнеса. М.: Эксмо, 2008.

Саймон Г.А., Смитсбург Д.У., Томпсон В.А. Менеджмент в организациях. М., 1995.

Управление изменениями. Хрестоматия. СПб., 2010.

7.2. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Тема 1. Социология организаций: ее предмет, проблематика и становление.

При подготовке этой темы необходимо сконцентрироваться на месте социологии организаций как в системе социологического, так и управленческого знания. Студент должен вспомнить, что первая версия теории организаций – именно социологическая, а сама теория организаций выделилась из организационно-управленческой науки благодаря осознанию наличия у организации собственной природы, отличной от природы индивидов, входящих в ее состав. Поэтому социология организаций должна быть проанализирована как в структуре социологического, так и управленческого знания.

Тема 2. Природа и типы организаций.

Студенту необходимо ознакомиться с такими понятиями, позволяющими описать ее природу, как «социальная организация», «социальный институт», «формальная организация», «неформальная организация».

Студент должен уметь объяснить функции типологий и привести несколько типологий организации. Необходимо также объяснить, почему типологии «коммерческие и некоммерческая организации», «государственные, акционерные и частные организации» малопродуктивны в контексте социологии организаций.

Тема 3. Внутренняя среда организации.

3.1. Организационная структура.

Студент должен понимать, с чем связано выделение внутренней среды организации, в чем различие понимания внутренней среды в контексте общего менеджмента и социологии организаций, а также объяснить, в чем проблема границ организации. Необходимо понимать, в чем различие универалистского и ситуационного подходов к проблеме оптимальности организационной структуры.

Важно уметь показать разные подходы к пониманию организационной структуры, а также позитивные и негативные последствия основных организационных характеристик – формализации и централизации.

Интересен вопрос об основных видах организационных структур. Студент должен сделать акцент на основных признаках, позволяющих относить структуру к тому или другому виду. Кроме того, необходимо указать границы использования того или другого вида.

В этом же контексте (с выделением позитивных и негативных последствий использования, а также в соотношении с базовыми видами) должны быть рассмотрены новые формы организаций: сетевые организации, модульные структуры, аутсорсинг и т.д.)

3.2. Контекстуальные (ситуационные) переменные.

Все внутренние ситуационные переменные должны быть проанализированы в контексте их влияния на те или иные структурные характеристики. Студент должен познакомиться с подходами следующих авторов: П.Друкера (цель как главный фактор, обуславливающий структурные характеристики), А.Чендлера (выявление влияния стратегии на структуру), Астонской группы (выявление влияния размера организации), Дж.Вудворд (влияние технологии на структуру), Дж.Томпсона (влияние внутренних зависимостей), Г.Саймона и Ф.Селznика (влияние типа персонала).

Тема 4. Внешняя среда организации.

Специфика социальной организации проявляется в том, что внешняя среда рассматривается как продукт самореференции. Студенту необходимо также проанализировать различные модели внешней среды. См.: структурно-ситуационную теорию, теорию ресурсной зависимости, неинституциональный подход, теорию организационной экологии.

В качестве примера анализа влияния макроуровня внешней среды на организацию студентам необходимо вспомнить работу М.Вебера «Протестантская этика и дух капитализма».

Анализ внешней среды как ситуационного фактора предполагает рассмотрение влияния характеристик внешней среды на параметры организационной структуры или в целом на строение организации. Здесь необходимо рассмотреть подходы П.Лоуренса и Дж.Лорша, Дж.Томпсона, А.Чендлера, Астонской группы, Т.Бернса и Г.Сталкера.

Тема 5. Функционирование организации.

5.1. Власть в организации.

Необходимо вспомнить понимание власти, легитимности власти, типов легитимного господства в концепции М.Вебера. Студент должен уметь объяснить, почему бюрократическое господство рассматривается как оптимальный тип для существования долговременных организаций.

Далее необходимо рассмотреть типы управленцев в организации. Традиционно рассматривают типы управленцев только в соответствии с занимаемым уровнем в иерархии. Студент должен также четко представлять специфику позиции линейных руководителей (администраторов), функциональных специалистов и менеджеров.

Не менее важный вопрос распределение власти в организации. Здесь можно выделить два аспекта. Во-первых, нас интересует позиции формального руководителя и неформального лидера и проблемы их взаимоотношений. Во-вторых, нас интересует формальное распределение власти и факторы его нарушения. В литературе это часто обозначается как «вертикальная власть» и «горизонтальная власть».

5.2. Организация как система решений.

Необходимо помнить, что проблема принятия управленческих решений является периферийной для социологии организаций и лежит в плоскости проблематики теории менеджмента (и, в частности, теории принятия решений). Социологию организаций в этой теме интересует то, как сложившийся организационный порядок (тип деловых отношений) ограничивает рациональность принимающих решения. Также можно рассмотреть проблему субъекта организационных решений и сравнить понятия «организационное решение» и «управленческое решение».

5.3. Организация как информационная система.

Студент должен знать как принципы формальных коммуникаций, так и структурные источники коммуникационных помех. Интересен также вопрос, как меняется тип информации, на основе которой принимаются решения на разных организационных уровнях, что, несомненно, влияет на рациональность управленческих решений.

Тема 6. Конфликт в организации.

Проблему организационного конфликта необходимо рассматривать как в контексте как функционалистского подхода, так и теории конфликта. Студенту предлагается проанализировать конфликтно-игровую модель организации (М.Крозье).

Студенту необходимо сосредоточиться не столько на методах разрешения конфликта в организации, сколько на структурных источниках конфликта в организации. Такой взгляд позволяет глубже проанализировать проблему разрешения конфликта в организации. (Все ли конфликты разрешимы? Что делать с неразрешимыми конфликтами?)

Тема 7. Организационное развитие.

Студенту надо иметь представление об основных понятиях и проблемах данной темы («организационное функционирование», «организационное изменение», «организационное развитие»). Одна из центральных проблем – соотношение «естественности» и «рациональности» в процессах изменения организации. Студент должен проанализировать инновационный подход к проблеме организационного развития (ОР) и теории жизненных циклов организации как примеры понимания ОР как рационального и естественного процессов соответственно.

Необходимо рассмотреть проблему критериев и механизмов ОР. Интересен вопрос о том, является ли адаптация механизмом организационного развития.

Курс «Социологии организаций» необходимо закончить с выяснения функций теоретического знания по отношению к управленческой практике.

7.3.Методические рекомендации по подготовке письменных работ

Письменных работ программой не предусмотрено.

7.4.Иные материалы

Иных материалов не предусмотрено

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для студентов должен быть обеспечен доступ к современным профессиональным базам данных, информационным справочным и поисковым системам по социологии. Это необходимо для самостоятельной работы с источниками, подготовки к семинарам и написанию реферата.

Минимально необходимый для реализации программы перечень материально-технического обеспечения включает в себя:

- наличие аудитории с мультимедийным оборудованием;
- наличие доступного для студента выхода в Интернет.

При использовании электронных изданий университет должен обеспечить каждого обучающегося во время самостоятельной подготовки рабочим местом в компьютерном классе с выходом в Интернет в соответствии с объемом изучаемых дисциплин.

. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
 - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением, или могут быть заменены устным ответом;
 - обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
 - для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств;
 - письменные задания оформляются увеличенным шрифтом;
 - экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.
- для глухих и слабослышащих:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;
 - письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме;
 - экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.
- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
 - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением;
 - экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих:
 - в печатной форме увеличенным шрифтом;
 - в форме электронного документа;
 - в форме аудиофайла.
- для глухих и слабослышащих:
 - в печатной форме;
 - в форме электронного документа.
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - в печатной форме;
 - в форме электронного документа;
 - в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих:
 - устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE;
 - дисплеем Брайля PAC Mate 20;
 - принтером Брайля EmBraille ViewPlus;
- для глухих и слабослышащих:
 - автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих;
 - акустический усилитель и колонки;
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1;
 - компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

«Социология организаций» - социолого-управленческая дисциплина, относится к профессиональному циклу (вариативная часть) и предназначена для студентов, обучающихся по программе подготовки бакалавров по направлению 30.03.01 «Социология».

Цель курса – дать представление о многообразии подходов к пониманию природы организаций в контексте социологического подхода.

Задачи: - знакомство с основными понятиями, используемыми в рамках социологии организации;

- знакомство с проблематикой социологии организации;

- изучение основных подходов к пониманию организации и ее структуры.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:

ПК-7 - способность использовать базовые теоретические знания, практические навыки и умения для участия в научных и научно-прикладных исследованиях, аналитической и консалтинговой деятельности.

ПК-8 - способностью использовать методы сбора, обработки и интерпретации комплексной социальной информации для решения организационно-управленческих задач, в том числе находящихся за пределами непосредственной сферы деятельности

В результате изучения дисциплины будущий бакалавр должен:

Знать:

- основные понятия, используемые в рамках социологии организаций

- основные проблемы в исследовании деловых организаций;

- основные направления деятельности по оптимизации деловых отношений в организациях .

Уметь:

- оценивать границы использования различных организационных структур;
- применять теоретические модели для осмысления процессов, протекающих в реальных организациях ;
- применять положения тех или иных теоретических моделей в качестве ориентиров планируемых организационных изменений в сфере УЧР .

Владеть:

- понятийным аппаратом дисциплины ;
- техниками анализа и интерпретации материала ;
- навыками использования знания об основных проблемах функционирования организаций для диагностики реальных организаций .

Программой предусмотрены следующие виды контроля успеваемости: текущий (участие студентов в подготовке домашних заданий, а также в дискуссиях по темам семинарских занятий), промежуточный (в форме контрольной работы) и завершающий (в форме зачета).

Программой дисциплины предусмотрены лекционные занятия (20 часа), семинары (22 часов), самостоятельная работа студента (66 часов).

Общая трудоемкость дисциплины составляет три зачетные единицы, 108 часов.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВПО с учетом рекомендаций и ООП ВПО по направлению 30.03.01 «Социология»

Автор: к.с.н., доцент Е.П.Попова

Рецензент(ы): _____

Программа одобрена на заседании кафедры прикладной социологии
от _____, протокол № _____.