



**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«ИРКУТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**  
ФГБОУ ВО «ИГУ»  
**Институт социальных наук**  
Кафедра социальной философии и социологии

УТВЕРЖДАЮ  
Директор Института  
проф. В.А. Решетников  
« 16 » 06 20 21 г.

**Рабочая программа дисциплины (модуля)**

Наименование дисциплины (модуля) **Б1.В.09 Социология организаций**

Направление подготовки 39.03.01 Социология

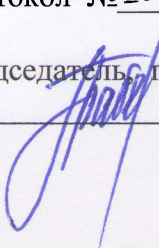
Направленность (профиль) Социологические исследования в организационно-управленческой деятельности

Квалификация выпускника – бакалавр

Форма обучения Очная, заочная

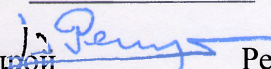
Согласовано с УМК ИСН ИГУ

Протокол № 10 от « 16 » 06 2021 г.

Председатель проф.   
Грабельных Т.И.

Рекомендовано кафедрой:

Протокол № 6  
От « 16 » 06 2021 г.

Зав. кафедрой  Решетников В.А.

Иркутск 2021 г.

## Содержание

1. Цели и задачи дисциплины (модуля).....	3
2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП .....	3
3. Требования к результатам освоения дисциплины (модуля) .....	3
4. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы .....	4
5. Содержание дисциплины (модуля).....	5
5.1. Содержание разделов и тем дисциплины (модуля).....	5
5.2. Разделы дисциплины (модуля) и междисциплинарные связи с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами (модулями) .....	10
5.3. Разделы и темы дисциплины (модуля) и виды занятий.....	10
6. Перечень семинарских, практических занятий, лабораторных работ, план самостоятельной работы студентов, методические указания по организации самостоятельной работы студентов.....	12
6.1. План самостоятельной работы студентов .....	14
6.2. Методические указания по организации самостоятельной работы студентов.....	15
7. Примерная тематика курсовых работ (проектов).....	15
8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля).....	15
а) основная литература.....	15
б) дополнительная литература.....	16
в) программное обеспечение .....	16
г) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы .....	16
9. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) .....	17
10. Образовательные технологии.....	17
11. Оценочные средства (ОС).....	17

## **1. Цели и задачи дисциплины (модуля)**

### *Цели:*

- формирование у бакалавров представления о сущности взаимодействия человека и организации, научных основах организационных отношений, основополагающих законах организации;
- развитие у обучающихся умения структурировать различные компоненты социального функционирования организаций, систематизировать виды организационных взаимодействий и диагностировать организационные изменения.

### *Задачи:*

- сформировать у бакалавров четкое представление о месте организации в развитии различных социальных процессов современного общества;
- дать представление о специфике организаций как объектов социологического исследования;
- выявить основные элементы внутренней и внешней среды организации, направления их взаимодействия друг с другом;
- ознакомить обучающихся с основополагающими законами функционирования социальных организаций; с составляющими процесса формирования организационной культуры.

## **2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП**

Данный курс занимает ведущее место в профессиональной подготовке социологов-бакалавров, служит основой для дальнейшей профессиональной специализации студентов, самостоятельного изучения им различных проблем социологии и поэтому требует глубокого освоения особенностей изучаемого курса в процессе изучения проблем современного общества, освоения социологического понятийного аппарата.

Социологическое образование решает задачу формирования целостной картины мира, создает возможность рассматривать частные проблемы бытия в их взаимосвязанности и взаимообусловленности.

Учебный курс «Социология организации» готовит студентов к известным формам вмешательства в жизнь организаций: социологической экспертизе, социологической аттестации, социологическому сопровождению конкретных структурных подразделений или статусных персон, в определенной мере – к управленческому консультированию.

Освоение дисциплины «Социология организаций» проходит в 5 семестре.

Дисциплина опирается на усвоенные студентами знания при изучении таких дисциплин подготовки бакалавров по направлению 39.03.01 Социология, как: Б1.В.03 Практикум по обработке и анализу социологических данных, Б1.О.16 Основы социологии, Б1.О.18 Современные социологические теории XX и XXI веков, Б1.О.17 История социологии.

Знания данного курса необходимы для изучения последующих дисциплин: Б1.В.23 Социология управления, Б2.В.01(П) Производственная практика (Научно-исследовательская работа).

## **3. Требования к результатам освоения дисциплины (модуля)**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

- способен участвовать в составлении и оформлении профессиональной научно-технической документации, научных отчетов, представлять результаты социологических исследований с учетом особенностей потенциальной аудитории (ПК-2);
- способен к практическому использованию основ социальных наук для

разработки предложений в сфере труда и трудовых отношений (ПК-8).

В результате изучения дисциплины студент должен:

**Знать:** теоретические основы отраслевых социологических дисциплин; основные закономерности протекания комплексных социальных процессов; закономерности социально-экономических, политических и управленческих процессов, основные подходы к их изучению, а также особенности их применения в России.

**Уметь:** производить, отбирать, обрабатывать и анализировать данные о социальных процессах и социальных общностях; участвовать в проектных формах работы и реализовывать самостоятельные аналитические проекты.

**Владеть:** способностью использования фундаментальных социологических знаний на практике; навыками получения информации из различных типов источников, включая Интернет и зарубежную литературу.

#### 4. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы

##### Очная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов / зачетных единиц	Семестры			
		5			
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>	72/2	72/2			
В том числе:					
Лекции	36/1	36/1			
Практические занятия (ПЗ)	36/1	36/1			
Контроль самостоятельной работы (КСР)	6/0,2	6/0,2			
<b>Самостоятельная работа (всего)</b>	39/1,1	39/1,1			
В том числе:					
Практические задания (ПР), аналитический доклад (ПР), реферативные обзоры (Р)	39/1,1	39/1,1			
Контроль	27/0,7	27/0,7			
Вид промежуточной аттестации (экзамен)	экзамен	экзамен			
<b>Контактная работа (всего)</b>	78/2,2	78/2,2			
Общая трудоемкость	часы	144	144		
	зачетные единицы	4	4		

##### Заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов / зачетных единиц	Семестры			
		5			
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>	18/0,5	18/0,5			
В том числе:					
Лекции	8/0,2	8/0,2			
Практические занятия (ПЗ)	10/0,3	10/0,3			
<b>Самостоятельная работа (всего)</b>	117/3,3	117/3,3			
В том числе:					
Практические задания (ПР), аналитический доклад (ПР), реферативные обзоры (Р)	117/3,3	117/3,3			
Контроль	9/0,2	9/0,2			
Вид промежуточной аттестации (экзамен)	экзамен	экзамен			
<b>Контактная работа (всего)</b>	18/0,5	18/0,5			

Общая трудоемкость	часы	144	144			
	зачетные единицы	4	4			

## 5. Содержание дисциплины (модуля)

### 5.1. Содержание разделов и тем дисциплины (модуля)

**Раздел I. Социология организаций как научная дисциплина: концептуальные интерпретации и историческое развитие**

***Лекция 1. Определение организации как объекта социологического исследования. Предмет и задачи социологии организаций***

Понятие организации. Традиционные определения организации. Категория организации в институциональной экономической теории. Организация и рынок как формы экономической социальности. Характеристики рынка: равенство всех элементов, определяющая роль монетарных оценок, жесткое конкурентное начало. Характеристики организации: наличие иерархии, немонетарные оценки поведения людей и результатов деятельности, принципиальный акцент на кооперацию. Отличия организационного поведения от поведения в рыночной среде.

«Открытая» и «закрытая» парадигмы в социологии организаций. Формирование моделей открытой и закрытой системы в общей теории систем. Процесс адаптации к внешнему окружению. Проблема сохранения стабильности «входа» и «выхода». Зависимость внутриорганизационных процессов от состояния внешней среды. Организация в трактовке классических концепций менеджмента и школы «человеческих отношений» как примеры моделей закрытой системы. Признаки моделей открытых систем. Принципы анализа организаций как открытых систем. Проблема границ организации и организационного поведения.

***Тема 2. Системный и экологический подходы в социологии организаций. Организация как система***

Взаимозависимость элементов организации. Понятие социотехнической системы. Подсистемы в организации. Применение методов системного анализа к организациям различного типа. Организация как общность. Единство формальных и неформальных связей в организации. Организация как экосистема.

***Тема 3. Основные этапы развития социологии организаций***

Общая логика развития социологии организаций. Взаимовлияние эволюции организационных систем и концепций, их описывающих. Социология организаций как «синтетическая» наука.

Научное управление Ф. Тейлора. Двенадцать принципов производительности Х. Эмерсона. Рациональная организация А. Файоля. Идеальная организация М. Вебера. Г. Форд. Школа человеческих отношений Э. Мейо. Теория коллективного единства П. Сорокина. Современные направления в развитии социологии организаций.

***Тема 4. Эволюция организационных систем***

Организации в доиндустриальном обществе. Община как доминирующая форма организации. Традиции как нормообразующие принципы построения организаций. Армия и церковь как примеры крупных организационных систем доиндустриального общества. Специфика воздействия государства на процесс функционирования производственных организаций в рамках античного, феодального и азиатского строя.

Изменения принципов построения организаций в эпоху первоначального накопления капитала и раннего капитализма. Значение разделения труда. Влияние протестантской этики на процессы создания и функционирования ранних рыночных организаций.

Становление рыночного общества в VIII-XIX веках. Трансформация традиционных структур организации производства. Исторические формы организации

производства: ремесленная мастерская, малое предприятие, крупная корпорация, глобальная корпорация. Рациональные основы построения организационных систем. Приоритетное развитие крупных компаний в конце XIX - начале XX веков.

### ***Тема 5. Современные тенденции развития организаций***

Тенденция к минимизации количества работников предприятия или подразделения. Малое предприятие как идеал экономической организации. Причины угасания интереса к крупным корпорациям классического типа. Роль общинных связей в современном малом бизнесе. Изменения общественного мнения 80-х, 90-х годов по отношению к малым формам бизнеса. Зарождение и развитие тенденции к децентрализации производства.

Тенденция к совладению предприятиями. Значение кампаний по приватизации начала 80-х годов в Великобритании и США. Поражение профсоюзов в их кампании против совладения. Совладение как объективная основа сотрудничества менеджеров и работников. Новые организационные формы распределения акций среди работников компании (ESOP и др.). Принцип обязательного владения акциями: достоинства и недостатки. Становление гибких организационных структур. «Холмообразные» и сетевые структуры. Формализация неформальных связей в современных организациях. Проблема взаимозаменяемости работников и их приобщенности к целям организации. Возможные пути решения. Гибкое строение фирмы как ответ на постоянно изменяющееся внешнее окружение.

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

## ***Раздел II. Внутренняя среда организаций***

### ***Тема 6. Жизненные циклы организаций***

Этап предпринимательства (стадия становления, формирования жизненного цикла продукции).

Этап коллективности (развитие инновационных процессов предыдущего этапа, формирование миссии организации).

Этап формализации и управления (структура организации стабилизируется, вводятся правила, определяются процедуры; упор на эффективность инноваций и стабильность).

Этап выработки структуры (организация увеличивает выпуск продукции и расширяет рынок оказания услуг).

Этап упадка (причины - конкуренция, сокращающийся рынок, уменьшение спроса на продукцию или услуги фирмы).

Механизм выработки и принятия решений.

### ***Тема 7. Организационные структуры***

Типы организационных структур. Преимущества и недостатки линейных, функциональных, линейно-функциональных, дивизиональных и матричных структур. Организационная структура и этап жизненного цикла организации.

Количество структурных уровней. Проблема его сокращения или увеличения. Применение принципа иерархии к построению и преобразованию организационной структуры.

Понятие гибкой и жесткой структуры. Обеспечение четкого выполнения принятых решений и возможности решения нетрадиционных задач в рамках одной организационной структуры. Создание межфункциональных, межподразделенческих коллективов. Задачи, решаемые такими коллективами – координация работы

различных подразделений, комплексное решение новых задач, обмен опытом управления. Недостатки межфункциональных коллективов.

### ***Тема 8. Формы организации бизнеса***

Формы организации бизнеса в зависимости от масштабов деловых операций. Факторы, ограничивающие размер и сферу деятельности предприятия. Исторические и законодательные традиции в регулировании форм организации бизнеса. Современные тенденции в организации бизнеса.

Индивидуальное, частное предпринимательство (ПБОЮЛ). Масштабы частные предприятий. Рыночные ниши индивидуального предпринимательства. Экономическая свобода и экономическая ответственность предпринимателя как владельца фирмы. Регистрация и налогообложение частного бизнеса в различных странах.

Товарищество. Полное товарищество. Причины возникновения товариществ. Проблема взаимоотношений партнеров. Условия успешной работы товариществ. Товарищества и партнерства в англосаксонской системе права: общее и различия. Специфика управленческих отношений в товариществах. Преимущественные сферы применения товариществ. Товарищество на вере или коммандитное товарищество. Понятие главного партнера. Экономическая функция коммандитистов. Основные проблемы товариществ. Распределение прибыли. Возможности выхода из товариществ.

Общество с ограниченной ответственностью. Особенности исторического развития правовой и экономической категории "ограниченной ответственности". ООО в европейско-континентальной традиции регулирования предпринимательства. Механизмы управления ООО.

Акционерное общество. ОАО и ЗАО. Акционерный капитал. Особенности экономической и управленческой роли акционера. Акционерное управление. Совет директоров. Наблюдательный совет в Германии в рамках трехступенчатой модели управления. Проблема взаимоотношений менеджеров и акционеров. Возможности финансирования АО. Структурные изменения корпораций. Слияние и разделение корпораций. Конгломеративный бизнес.

Кооператив как форма организации бизнеса. Историческое развитие кооперативов. Социалистические принципы построения форм организации бизнеса. Возможности использования кооператива как формы организации бизнеса в современных условиях.

### ***Тема 9. Технология как основа построения организаций. Организация как социотехническая система***

Понятие операционной системы организации. Проектная операционная система. Мелкосерийное производство. Крупносерийное, массовое производство, непрерывное производство. Мгновенные, посреднические и интенсивные технологии (Дж. Томпсон). Технология как структурообразующий фактор. Зависимость пространственного построения организаций от типа технологии.

Понятие эффективности операционной системы организации. Проблемы определения эффективности. Бухгалтерская и социально-экономическая интерпретации эффективности. Попытки учета будущих возможностей организации при определении эффективности.

Возможности передачи технологии. Собственность на технологию. Понятие интеллектуальной собственности. Авторское право, патент, промышленный образец, «know-how». Товарные марки и товарные знаки. Требования, предъявляемые к товарному знаку. Регистрация товарных знаков. Условия лицензионных соглашений. Франчайзинг. Специфика развития организации на основе контрактных отношений.

Социальные проблемы, связанные с выполнением основных и вспомогательных функций при осуществлении производственных процессов в современных организациях.

### ***Тема 10. Организационная культура***

Понятие организационной культуры. Прагматический и феноменологический подходы к определению организационной культуры. Уровни организационной культуры: видимые регуляторы, измеряемые ценности, базовые предположения. Нормы и ценности организационной культуры. Историческая обусловленность организационной культуры. Специфические черты организационной культуры современного российского бизнеса. Организационная культура и макрокультурная среда, влияние национальных и региональных факторов. Специфика процесса социализации как приобщения к организационной культуре.

Типологии организационной культуры. Типологии организационных культур в контексте сопоставления национальных бизнес-культур (У. Оучи, Г. Хофштеде, Г. Лэйн и Дж. Дистефано). Классификация организационных культур С. Ханди. Проблема управленческих оснований для классификации организационных культур.

Организационная культура малого и среднего бизнеса. Общинность как черта организационной культуры. Быстрые реакции на изменение окружения. Проблемы самостоятельности и риска. Отражение феномена рыночного риска в организационных культурах.

Организационная культура крупных корпораций. Необходимая формализация межличностных отношений. Внешние атрибуты организационной культуры: гимн, лозунги, форма, стандарты общения.

Развитие организационной культуры. Роль основателя организации в процессе становления ее культуры. Этапы развития организации и изменения в организационной культуре. Организационное развитие как целенаправленный процесс изменения норм и ценностей компании.

Управление организационной культурой, ее различными уровнями. возможность управления культурой. Культурообразующий контекст латентных функций управленческих решений. Необходимость диагностики организационной культуры. Информирование, воспитание, радикальное реформирование как методы изменения культуры компании.

### ***Тема 11. Персонал организации***

Значение управления персоналом для успешного функционирования организаций в современных условиях. Теоретические подходы к управлению трудовыми ресурсами фирмы. Изменение функций служб управления персоналом в российских организациях.

Планирование персонала: сущность и методы. Зависимость планов по персоналу от производственных планов. Специфика стратегического и текущего планирования в рамках управления персоналом.

Работа организации на рынке трудовых ресурсов. Определение тенденций социально-экономического развития, оказывающих влияние на состояние рынка труда. Рекрутирование кандидатов на вакантные должности. Специфика рекламы и паблик релейшенз как методов набора персонала. Контакты организации с посредниками (биржами труда, агентствами по рекрутированию и трудоустройству) на рынке трудовых ресурсов.

Отбор кадров. Методы отбора кадров. Оценка трудовой деятельности. Методы оценки трудовой деятельности. Оценка труда и определение вознаграждения. Консультационные функции оценки трудовой деятельности.

Развитие персонала. Обучающие технологии. Метод ротации. Модели вертикального и горизонтального роста. Управление карьерой работников. Взаимный учет потребностей производства и желаний человека в процессе планирования карьеры. Особенности карьеры работников в децентрализованных компаниях.



## ***Тема 12. Методы организационной диагностики***

Цели организационной диагностики. Миссия и модели организации. Методы организационной диагностики: а) внешний аудит (SWOT - анализ, пять сил Портера, анализ поля сил); б) внутренний аудит (интервьюирование, изучение документов, фокус-группы, включенное наблюдение). Использование результатов организационной диагностики для стратегического управления. Человеческие ресурсы как объект стратегического планирования.

## **Раздел III. Организация и внешнее окружение**

### ***Тема 13. Клиентная среда организации. Организации в современной конкурентной среде.***

Понятие клиента. Клиенты и посредники. Посредники как клиенты. Особенности рыночного поведения покупателя. Рациональные и нерациональные мотивы поведения. Влияние социально-культурного окружения на поведение клиента.

Референтные группы. Лидеры мнений. Учет специфики клиентной среды при разработке стратегии компании. Принятие клиентом решения о покупке.

Маркетинговая стратификация общества. Высший, средний и низший классы. Особенности поведения классов. Сегментирование рынка. Принципы выделения сегментов. политика фирмы по отношению к различным сегментам рынка.

Компания и торгующие организации. Виды торговли и торговых организаций. Эволюция методов продаж в XIX-XX веках. Традиционная торговля. Социально-экономическая роль мелкой торговли. Значение крупных торговых организаций в современных условиях. Роль продавца. Марчендайзинг. Учет социальных императивов в торговой политике фирмы. Значение развития систем телекоммуникаций для торговли.

Понятие конкурента. Множественность интерпретаций понятия «конкурент». Проблема определения конкурентов для организации. Понятие товаров-заменителей.

Методы и принципы исследования конкурентов. Анализ прямой и косвенной информации. Выявления скрытых намерений. Политика «лживой откровенности».

Конкурентные стратегии. Симметричные и асимметричные реакции. Учет политики конкурентов в процессе стратегического планирования. Сценарные планы развития организации. Зависимость состояния конкурентной борьбы от типа рынка. Чистая, монополистическая, олигополистическая конкуренция. Зависимость конкуренции от стадии экономического цикла. Этап жизненного цикла как фактор определяющий параметры конкурентной борьбы. Конкуренция в товарной политике. Ценовая конкуренция. Конкуренция в торговой политике. Конкуренция в рекламе и публик релейшинз.

Отраслевая специфика конкуренции. Понятие «квази-конкурентных» отраслей. Конкуренция и рыночная инфраструктура. Поддержание конкуренции как задача государства. Экономические ограничения принципов классической конкурентной борьбы в современных условиях.

### ***Тема 14. Высшее окружение организаций. Взаимодействие организации с макросоциальной средой. Миссия организации***

Современный мир как мир организаций. Морально-ценностные аспекты экономического поведения организаций и бизнес-культуры. Принцип «*parata sunt servanda*». Этические аспекты предпринимательства в период первоначального накопления капитала. Отношение к предпринимателям в развитых рыночных обществах. Социальная ответственность предпринимателя. Сущность и значение благотворительной деятельности. Экономическая эффективность и моральная ответственность предпринимательства. Социально ответственный и экологический менеджмент.

Эгоистические мотивы и общественные функции предпринимателя. Этические проблемы «невидимой руки рынка». Роль государственных, общественных и образовательных институтов в формировании предпринимательской этики.

Корпоративная этика. Процессы взаимодействия бизнес-культур. Понимание национальных и культурных особенностей как залог успешной деятельности глобальных компаний.

Организация и связи с общественностью. Аспекты создания положительного имиджа организации. Финансирование культурных и образовательных программ. Спонсорская деятельность.

### **Тема 15. Функционирование организаций на международном рынке**

Понятие международного бизнеса. Причины выхода компаний на зарубежные рынки. Организационные формы выхода на внешние рынки. Экспорт. Инвестиции. Контрактные взаимоотношения.

Понятие многонациональной, транснациональной, глобальной компании. Принципы размещения производства. Планирование международных операций.

Распределение властных полномочий в многонациональных компаниях. Проблема выбора места для принятия решений. Роли центральной штаб-квартиры и филиалов в процессе разработки функциональных стратегий в области маркетинга, НИОКР, финансирования, инвестиций, трудовых ресурсов.

Организационные структуры многонациональных компаний. Развитие гибких и этархических структур. Полномочия филиалов и представительств. Проблемы разделения собственности, прибыли, ответственности между филиалами и центром.

Контроль в международном бизнесе. Проблемы оценки филиала и его руководителя. Критерии оценки. Методы и формы контроля. Проблемы отчетности. Необходимость контроля качества при реализации лицензионных и франчайзинговых соглашений.

Карьера менеджера в многонациональной компании. Проблемы перемещения управленцев. Подготовка и обеспечение эффективных перемещений. Вопросы заработной платы и компенсаций при переводе работника из страны в страну. Этапы и направления карьеры в международном бизнесе.

### **5.2. Разделы дисциплины (модуля) и междисциплинарные связи с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами (модулями)**

№ п/п	Наименование обеспечиваемых (последующих) дисциплин	№№ разделов и тем данной дисциплины, необходимых для изучения обеспечиваемых (последующих) дисциплин								
1.	Б1.В.23 Социология управления	Т.2	Т.3	Т.4	Т.6	Т.7	Т.8	Т.11	Т.13	Т.14
2.	Б2.В.01(П) Производственная практика (Научно-исследовательская работа)	Т.5	Т.6	Т.7	Т.10	Т.11	Т.12	Т.13	Т.14	Т.15

### **5.3. Разделы и темы дисциплин (модулей) и виды занятий**

#### **Очная форма обучения**

№ п/п	Наименование раздела	Наименование темы	Виды занятий в часах					Всего
			Лекц.	Практ. зан.	Семина.	Лаб. зан.	СРС	
1.	Раздел 1. Социология организаций как научная дисциплина:	Определение организации как объекта социологического исследования. Предмет и задачи социологии организаций	2	2			2	6

2.	концептуальные интерпретации и историческое развитие	Системный и экологический подходы в социологии организаций. Организация как система	2	2			2	6
3.		Основные этапы развития социологии организаций	2	2			3	7
4.		Эволюция организационных систем	2	2			3	7
5.		Современные тенденции развития организаций	4	4			3	11
6.	Раздел 2. Внутренняя среда организаций	Жизненные циклы организаций	2	2			3	7
7.		Организационные структуры	4	4			3	11
8.		Формы организации бизнеса.	2	2			2	6
9.		Технология как основа построения организаций. Организация как социотехническая система.	2	2			2	6
10.		Организационная культура.	2	2			2	6
11.		Персонал организации.	2	2			3	7
12.		Методы организационной диагностики.	2	2			3	7
13.	Раздел III. Организация и внешнее окружение	Клиентная среда организации. Организации в современной конкурентной среде.	4	4			3	11
14.		Высшее окружение организаций. Взаимодействие организации с макросоциальной средой. Миссия организации.	2	2			3	7
15.		Функционирование организаций на международном рынке	2	2			2	6
Всего			36	36			39	111

### Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование раздела	Наименование темы	Виды занятий в часах					
			Лекц.	Практ. зан.	Семина.	Лаб. зан.	СРС	Всего
1.	Раздел 1. Социология организаций как научная дисциплина: концептуальные интерпретации и историческое развитие	Определение организации как объекта социологического исследования. Предмет и задачи социологии организаций	1	1			7	9
2.		Системный и экологический подходы в социологии организаций. Организация как система	-	1			8	9
3.		Основные этапы развития социологии организаций	1	-			8	9
4.		Эволюция организационных систем	-	1			8	9
5.		Современные тенденции развития организаций	-	1			8	9

6.	Раздел 2. Внутренняя среда организаций	Жизненные циклы организаций	1	-			8	9
7.		Организационные структуры	1	1			7	9
8.		Формы организации бизнеса.	-	1			8	9
9.		Технология как основа построения организаций. Организация как социотехническая система.	1	-			8	9
10.		Организационная культура.	-	1			8	9
11.		Персонал организации.	1	1			7	9
12.		Методы организационной диагностики.	-	1			8	9
13.	Раздел III. Организация и внешнее окружение	Клиентная среда организации. Организации в современной конкурентной среде.	1	-			8	9
14.		Высшее окружение организаций. Взаимодействие организации с макросоциальной средой. Миссия организации.	1	-			8	9
15.		Функционирование организаций на международном рынке	-	1			8	9
Всего			8	10			117	135

#### 6. Перечень семинарских, практических занятий и лабораторных работ

№ п/п	№ раздела и темы дисциплины (модуля)	Наименование семинаров, практических и лабораторных работ	Трудоемкость (часы) очное/заочное	Оценочные средства	Формируемые компетенции
1	2	3	4	5	6
1.	Раздел 1. Социология организаций как научная дисциплина: концептуальные интерпретации и историческое развитие	Определение организации как объекта социологического исследования. Предмет и задачи социологии организаций	2/1	Тест (Т) / контрольная работа (Кр), собеседование (С), аналитический доклад (ПР)	ПК-2, ПК-8
2.		Системный и экологический подходы в социологии организаций. Организация как система	2/1	Тест (Т) / контрольная работа (Кр), собеседование (С), дискуссия (Кл)	ПК-2, ПК-8
3.		Основные этапы развития социологии организаций	2/-	Тест (Т) / контрольная работа (Кр), собеседование (С), аналитический доклад (ПР)	ПК-2, ПК-8
4.		Эволюция организационных систем	2/1	Тест (Т) / контрольная работа (Кр), собеседование (С), аналитический доклад (ПР)	ПК-2, ПК-8
5.		Современные тенденции развития организаций	4/1	Тест (Т) / контрольная работа (Кр), собеседование (С), аналитический доклад (ПР)	ПК-2, ПК-8

				доклад (ПР)	
6.	Раздел 2. Внутренняя среда организаций	Жизненные циклы организаций	2/-	Тест (Т) / контрольная работа (Кр), собеседование (С), аналитический доклад (ПР), реферативный обзор (Р)	ПК-2, ПК-8
7.		Организационные структуры	4/1	Тест (Т) / контрольная работа (Кр), собеседование (С), аналитический доклад (ПР), реферативный обзор (Р), эссе (ТР)	ПК-2, ПК-8
8.		Формы организации бизнеса.	2/1	Тест (Т) / контрольная работа (Кр), собеседование (С), аналитический доклад (ПР), реферативный обзор (Р)	ПК-2, ПК-8
9.		Технология как основа построения организаций. Организация как социотехническая система.	2/-	Тест (Т) / контрольная работа (Кр), собеседование (С), аналитический доклад (ПР), реферативный обзор (Р)	ПК-2, ПК-8
10.		Организационная культура.	2/1	Тест (Т) / контрольная работа (Кр), собеседование (С), аналитический доклад (ПР), реферативный обзор (Р), деловая игра (ТР)	ПК-2, ПК-8
11.		Персонал организации.	2/1	Тест (Т) / контрольная работа (Кр), собеседование (С), аналитический доклад (ПР), реферативный обзор (Р), деловая игра (ТР)	ПК-2, ПК-8
12.		Методы организационной диагностики.	2/1	Тест (Т) / контрольная работа (Кр), собеседование (С), аналитический доклад (ПР), реферативный обзор (Р)	ПК-2, ПК-8
13.		Раздел III. Организация и внешнее окружение	Клиентная среда организации. Организации в современной конкурентной среде.	4/-	Тест (Т) / контрольная работа (Кр), собеседование (С), аналитический доклад (ПР),

				дискуссия (Кл), кейс-задача (ТР)	
14.		Высшее окружение организаций. Взаимодействие организации с макросоциальной средой. Миссия организации.	2/-	Тест (Т) / контрольная работа (Кр), собеседование (С), аналитический доклад (ПР)	ПК-1, ПК-8
15.		Функционирование организаций на международном рынке	2/1	Тест (Т) / контрольная работа (Кр), собеседование (С), аналитический доклад (ПР)	ПК-1, ПК-8

### 6.1. План самостоятельной работы студентов

№ нед.	Тема	Вид самостоятельной работы	Задание	Рекомендуемая литература	Кол-во часов очное/заочное
1	Определение организации как объекта социологического исследования. Предмет и задачи социологии организаций	Аналитический доклад (ПР)	Подготовка аналитического доклада; по возможности презентационных материалов по результатам теоретического анализа	Источники 1 из основной и 1-7 из дополнительной литературы; Самостоятельный поиск литературы на образовательных ресурсах, доступные по логину и паролю, предоставляемым Научной библиотекой ИГУ	2/7
2	Системный и экологический подходы в социологии организаций. Организация как система				2/8
3	Основные этапы развития социологии организаций				3/8
4	Эволюция организационных систем				3/8
5	Современные тенденции развития организаций	Аналитический доклад (ПР)	Проведение анализа источников и углубленное изучение учебного материала лекции, занятия с использованием конспекта лекций, литературы, Интернет - ресурсов	Источники 1 из основной и 1, 5-8 из дополнительной литературы; Самостоятельный поиск литературы на образовательных ресурсах, доступные по логину и паролю, предоставляемым Научной библиотекой ИГУ	3/8
6	Жизненные циклы организаций	Реферативный обзор (Р), эссе (ТР)	Подготовка реферативного обзора, по возможности презентационных материалов	Источники 1-2 из основной и 1-8 из дополнительной литературы; Самостоятельный поиск литературы	3/8
7	Организационные структуры				3/7
8	Формы организации бизнеса.				2/8

9	Технология как основа построения организаций. Организация как социотехническая система.		по результатам теоретического анализа и/или вторичного анализа материалов социологических исследований, подготовка эссе	на образовательных ресурсах, доступные по логину и паролю, предоставляемым Научной библиотекой ИГУ	2/8
10	Организационная культура.				2/8
11	Персонал организации.				3/7
12-13	Методы организационной диагностики.				3/8
14-15	Клиентная среда организации. Организации в современной конкурентной среде.		Подготовка аналитического доклада; по возможности презентационных материалов по результатам теоретического анализа, решение кейс-задачи	Источники 1 из основной и 1, 6-8 из дополнительной литературы; Самостоятельный поиск литературы на образовательных ресурсах, доступные по логину и паролю, предоставляемым Научной библиотекой ИГУ	3/8
16	Высшее окружение организаций. Взаимодействие организации с макросоциальной средой. Миссия организации.	Аналитический доклад (ПР), решение кейс-задачи (ТР)			3/8
17	Функционирование организаций на международном рынке				2/8

## 6.2. Методические указания по организации самостоятельной работы студентов

Основная задача организации самостоятельной работы студентов (СРС) заключается в создании психолого-дидактических условий развития интеллектуальной инициативы и мышления на занятиях любой формы.

Основным принципом организации СРС должен стать перевод всех студентов на индивидуальную работу с переходом от формального выполнения определенных заданий при пассивной роли студента к познавательной активности с формированием собственного мнения при решении поставленных проблемных вопросов и задач. Цель СРС - научить студента осмысленно и самостоятельно работать сначала с учебным материалом, затем с научной информацией, заложить основы самоорганизации и самовоспитания с тем, чтобы привить умение в дальнейшем непрерывно повышать свою квалификацию.

Важной частью самостоятельной работы является чтение учебной и научной литературы по социологии. Основная функция учебников – ориентировать обучающегося в системе знаний, умений и владений, которые должны быть усвоены и освоены будущими бакалаврами по данной дисциплине.

### 7. Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Курсовые работы (проекты) не предусмотрены учебным планом.

## 8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля):

### а) основная литература

1. Журавлева И.А. Общество знаний как новая форма социальной организации (социально-философский аспект) [Текст] : научное издание / И. А. Журавлева ; Иркут.

гос. ун-т, Ин-т соц. наук. - Иркутск : Изд-во ИГУ, 2013. - 171 с. ; 21 см. - Библиогр.: с. 162-171. - ISBN 978-5-9624-0937-5 (11 экз.)

#### **б) дополнительная литература**

1. Аверин, А.Н. Социальная структура общества: Учеб. пособие/ А. Н. Аверин; Рос. акад. гос. службы при Президенте Рос. Фед.. – М.: Изд-во РАГС, 2006. – 84 с. (1 экз.)

2. Резник С. Д. Организационное поведение (практикум: деловые игры, тесты, конкретные ситуации) : учеб. пособие для студ. вузов / С. Д. Резник, И. А. Игошина, О. И. Шестернина ; Рос. Федерация, М-во образования и науки. - 2. - М. : Инфра-М, 2012. - 320 с.

3. Барков, С. А. Социология организаций [Текст] : учеб. для бакалавров и для студ. вузов, обуч. по экон. напр. и спец. / С. А. Барков, В. И. Зубков ; Моск. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова, Социол. фак. - М. : Юрайт, 2013. - 395 с. (1 экз.)

4. Мильнер, Б. З. Теория организации [Текст] : научное издание / Б. З. Мильнер. - 8-е изд., перераб. и доп. - М. : Инфра-М, 2012. - 808 с. (1 экз.)

5. Русецкая, О. В. Теория организации [Текст] : учеб. для акад. бакалавриата : учеб. для студ. вузов, обуч. по экон. напр. и спец. / О. В. Русецкая, Л. А. Трофимова, Е. В. Песоцкая ; Санкт-Петербург. гос. экон. ун-т. - М. : Юрайт, 2014. - 391 с. (1 экз.)

6. Третьякова, Е. П. Теория организации [Текст] : учеб. пособие / Е. П. Третьякова. - 2-е изд., стер. - М. : КноРус, 2012. - 224 с. (1 экз.)

7. Яськов, Е. Ф. Теория организации [Текст] : учеб. пособие для студ. вузов, обуч. по спец. "Менеджмент организации", "Гос. и муниципал. управ." / Е. Ф. Яськов. - М. : Юнити-Дана, 2012. - 271 с. (1 экз.)

#### **в) программное обеспечение**

Программное обеспечение: DreamSpark Premium Electronic Software Delivery (3 years) Renewal; кол-во 4; Договор №03-016-14 от 30.10.2014 г.; 3 года; Kaspersky Endpoint Security для бизнеса - Стандартный Russian Edition. 250-499 Node 1 year Educational Renewal License; кол-во 1800; Форум Контракт № 04-114-16 от 14 ноября 2016 г. KES Счет № РСЦЗ-000147 и АКТ от 23 ноября 2016 г. Лиц.№1В08161103014721370444; 1 год; Office 365 профессиональный плюс для учащихся (Организация: ФГБОУ ВО ИГУ Административные службы Домен: irkstateuni.onmicrosoft.com); кол-во 15000; Номер заказа: 36dde53d-7cdb-4cad-a87f-29b2a19c463e от 07.06.2016 г.; 1 год; программа, обеспечивающая воспроизведение видео VLC Player; программа для создания и демонстрации презентаций иллюстраций и других учебных материалов: Microsoft Power Point; программа для статистической обработки данных SPSS Statistics 17.0 (SPSS Base Statistics; кол-во 16; сублицензионный договор №2008/12-ИГУ-1 от 11.12.2008 г. бессрочно; IBM SPSS Custom Tables; кол-во 7; лицензионный договор №20091028-1 от 28.10.2009 г.; бессрочно; IBM SPSS Custom Tables; кол-во 7; сублицензионный договор №АЛ120503-1 от 03.05.2012 г.; бессрочно); IBM SPSS Statistics 22 (IBM SPSS Statistics Base Campus Edition, IBM SPSS Custom Tables; кол-во 15; лицензионный договор №20161219-2 от 26.12.2016 г.; бессрочно).

#### **г) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы**

1. ООО «Издательство Лань» Контракт № 21 от 21.03.2016 г.  
2. ООО «Издательство Лань» Контракт № 99 от 24.11.2016 г.  
3. ЦКБ «Бибком». Контракт № 17 от 09.05.2016 г.  
4. ЦКБ «Бибком». Контракт № 98 от 24.11.2016 г.  
5. ООО «Айбукс». Контракт № 100 от 24.11.2016 г.  
6. ООО «Электронное издательство Юрайт». Договор № 002-ЭБС от 08.07.2016 г.



7. ООО «Электронное издательство Юрайт». Контракт № 85 от 17.10.2016 г.
8. ФБГУ «РГБ». Государственный контракт № 095/04/0065 от 15.02.2016 г.
9. ООО «РУНЭБ». Контракт № SU-18-10/2016-1/92 от 14.11.2016 г.
10. Федеральное государственное бюджетное учреждение "Государственная публичная научно-техническая библиотека России". Сублицензионный договор № ОУР/615/188 от 01.03.2016 г.

#### **Интернет ресурсы**

1. Официальный сайт Научной библиотеки ИГУ [Офиц. сайт]. - URL: <http://library.isu.ru/ru>
2. ЭЧЗ «Библиотех» [Офиц. сайт]. - URL: <https://isu.bibliotech.ru/>

#### **9. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля):**

##### *Специальные помещения:*

- Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, для самостоятельной работы на 18 рабочих мест, оборудованная специализированной (учебной) мебелью (столы, стулья); оборудованием для презентации учебного материала по дисциплине «Социология организации»: моноблок SHARP VTG-21, системный блок Intel Core i3-2120, монитор LG FLATRON E2242, принтер лазерный Xerox Phaser 3124, сканер Canon CanoScan Li De 110 (A4 2400\*4800dpi CIS 48bit USB2.0), мультимедиа проектор Epson EMP-S52, колонки; наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочей программе дисциплины «Социология организации», с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

- Компьютерный класс (учебная аудитория) для проведения групповых и индивидуальных консультаций, организации самостоятельной работы на 17 рабочих мест, оборудованная специализированной (учебной) мебелью (компьютерные столы, стулья, переносная доска), компьютерами (Системный блок Intel Original LGA775 Celeron E3300 (7 шт.), Системный блок Intel Core i3-2120 (10 шт.), Монитор 17" Samsyng 743N silver 5ms (2 шт.), Монитор LG Flatron W1942S (1 шт.), Монитор LG FLATRON E2242 (10 шт.), Монитор TFT 17 Samsung 710N (4 шт.) с неограниченным подключением к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации; демонстрационным оборудованием для представления учебной информации большой аудитории: мобильный проектор Viewsonic "PJD6253", переносной экран, колонки; наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочей программе дисциплины «Социология организации».

Чтение лекций сопровождается демонстрацией информации (мультимедийный проектор, офисное оборудование для оперативного размножения иллюстративного и раздаточного лекционного материалов).

#### **10. Образовательные технологии:**

На лекциях используются активные методы обучения (компьютерные симуляции, разбор конкретных ситуаций).

## **11. Оценочные средства (ОС):**

### **11.1. Оценочные средства для входного контроля**

Входной контроль представляет собой перечень из 16 вопросов, ответы на которые студент должен знать в результате изучения предыдущих дисциплин (философия, история социологии и др.) и усвоения соответствующих знаний и умений. Поставленные вопросы требуют точных и коротких ответов. Входной контроль проводится в письменном виде на первой лекции в течение 15 минут.

#### **Перечень вопросов для входного контроля**

##### **Тестирование по открытым вопросам:**

1. Авторитарный стиль руководства основан на: прямых приказах и указаниях руководителя
2. Антропологическая теория происхождения государства создана: Аристотелем
3. Быть лидером или аутсайдером в малой группе означает иметь статус: неформальный
4. Быть преподавателем, мужчиной, мужем, татаринном, мусульманином, демократом значит занимать \_\_\_\_\_ социальный статус.
5. В истории социологии можно выделить: четыре этапа: древность, средневековье, новое время и современный этап
6. В научной литературе существует оценка, согласно которой к среднему классу относятся те, кто отвечает определенным требованиям одновременно по трем признакам: доходу, профессиональному статусу и образованию
7. В основе лидерства лежит способность: влиять на других людей
8. В основе процесса социализации на его начальной стадии восприятие действительности носит характер: иррациональный
9. В России лидерство традиционно связывалось с: подвижничеством и проявлением героизма
10. В современной России наиболее влиятельные политические идеологии это: коммунистическая, национально-консервативная, либеральная
11. В теократических концепциях возникновение государства объясняется как результат: божественного промысла
12. Вертикальная мобильность представляет собой процесс: перехода индивида или социальной группы из одной социальной страты в другую
13. Гегемонистский тип ориентации характеризуется: негативным отношением к чужим социальным системам, кроме «собственной»
14. Государство является для общества: социальным институтом
15. Демократический стиль руководства включает: широкое привлечение сотрудников к решению возникающих проблем и их свободное обсуждение
16. Идеологизация социальной жизни является свойством: тоталитарного режима
17. К основным институтам социализации относятся: семья, образовательные учреждения, СМИ
18. Либеральный стиль руководства характеризуется: минимальным вмешательством руководителя и широкой свободой деятельностью членов команды
19. Основным признаком формального лидера можно считать наличие у него: социального (управленческого) статуса
20. Основным социальным ресурсом является: человек
21. Основными формами социальной жизни являются: социальные отношения, социальные институты, социальная стратификация и система
22. Основой гражданского общества является: свобода экономического и политического выбора людей

23. Современная классификация включает следующие основные группы субъектов социальной системы: социальные общности, социальные институты, индивиды

24. Социальные конфликты разворачиваются в связи с решением вопросов, касающихся: сохранения или изменения социума

25. Стиль руководства это: манера и методы управления, используемые лидером

26. Стихийное социальное поведение в наибольшей степени отражает: массовые реакции на ситуацию нестабильности

27. Характерными признаками манипуляции сознанием служат: скрытность, использование личности как объекта

28. Экстраверт как социологический тип личности направлен на: внешний мир и деятельность в нем

29. Элита характеризуется: относительной малочисленностью и замкнутостью

30. Элиты по сравнению с другими социальными группами располагает значительно большим: влиянием в обществе

## 11.2. Оценочные средства текущего контроля

Текущий контроль предполагает выполнение практических заданий, формирование компетенций ПК-2, ПК-8.

Контрольные мероприятия по дисциплине	Количество баллов	Разделы и темы дисциплины
1. Подготовка научно-исследовательской работы, участие в работе круглого стола, участие в деловых играх	10 за каждую, итого до 30	Темы дисциплины: 3, 6, 8, 9
2. Подготовка тематического доклада, реферирование статей, подготовка презентации, подготовка к коллоквиуму	5-10 за каждый, итого до 60	Темы дисциплины: 1, 4, 5, 7, 10, 11. 12, 13, 14, 15
3. Текущий контроль выполнения домашних заданий и посещаемости занятий	10	Все темы дисциплины, с 1 по 15.
<b>Всего</b>	100	

### Темы практических работ

#### Вариант №1

1. Характерные черты деловых организаций в переходной экономике - российский опыт.

2. Организации и рынки как институты рыночной экономики. Социолого-экономический подход.

3. Целевая парадигма в изучении социологии организации. Значение целей для организации.

4. Организационная проблематика в работах классиков социологии Э. Дюркгейма, М. Вебера, Т. Парсонса, Р. Мертон, П. Блау, Дж. Хоманса, А. Шюца и др.

5. Развитие идей социологии организации в России 1990-2007 гг.

#### Вариант №2

1. Особенности функционирования (сильные и слабые стороны) малых организаций в современной рыночной среде.

2. Особенности функционирования организаций в разных социокультурах. Американский и японский опыт в управлении организациями.

3. Формальные и неформальные структуры. Их роль в организации.

4. Особенности организационной культуры современных российских компаний.

5. Жизненный цикл организации и процесс трансформации организационных структур.

### Вариант №3

1. Технология как основа построения организаций.
2. Сервисные организации. Их роль и технологические и управленческие особенности.
3. Современные подходы к управлению индивидуальным поведением в организации.
4. Работа организации по подбору кадров. Методы оценки и отбора кадров.
5. Пути и методы создания механизма мотивации в организации.

### Деловая игра на тему:

#### «Комплектование кадров с учетом корпоративной культуры»

**Цель занятия** - анализ задач, стоящих перед менеджером по персоналу в разных экономических условиях; развитие системного подхода к решению проблем и управления персоналом; привитие навыков выявления и анализа факторов внешней и внутренней среды при комплектовании кадров.

**Корпоративная культура** - это совокупность формальных и неформальных правил и законов, по которым существует и развивается фирма.

Основные характеристики корпоративной культуры:

- ориентация на высокие производственно-экономические показатели и нравственно-этические ценности;
- ликвидация ведомственных барьеров внутри персонала;
- сглаживание и последующая ликвидация привилегий управленцев;
- видение фирмой своей миссии;
- особое внимание к системе повышения квалификации, обучение и развитие;
- работа непосредственно с людьми, а не с бумагами - персонал чувствует конкретный контакт с руководителем;

- минимизация аппарата управления и документопотока.

Принципы корпоративной культуры:

- глубокое убеждение в важности этических ценностей;
- политика полной занятости;
- творческий подход к работе;
- формирование личных стимулов к труду;
- планирование карьеры и развитие личности всех работников;
- личное, основанное на консенсусе участие работников в принятии решений;
- неявный контроль;
- экономический подход к работнику, т.е. подход как к целостной человеческой личности;
- сильная вера в индивидуализм, т.е. проявление уважения к работнику как к человеку;
- единый статус для всех;
- привлечение специалистов высшей квалификации;
- максимальное, но обоснованное делегирование полномочий;
- тимбилдинг: современный способ сплочения коллектива (тренинги в непринужденной обстановке).

Порядок выполнения работы:

**1. Деление** группы на подгруппы по 4 - 5 человек.

**2. Этап** формирования группы, в состав которой входит:

- директор фирмы - генератор идей;
- зам. директора по кадрам;
- начальник отдела кадров;

- эксперт;
- докладчик, который объявляет полученные результаты и обосновывает их перед аудиторией.

### **3-й этап. Знакомство с заданием.**

#### **Задание № 1.**

1. Выберите сферу деятельности и сформируйте организацию с учетом финансово-экономических и политических реальностей в российских условиях. Обоснуйте свой выбор сферы деятельности и этапа жизненного цикла.

2. Выберите организационно-правовую форму (ООО, ОАО и др.) и обоснуйте свой выбор.

3. Сформулируйте миссию, цели, задачи вашей организации.

4. Определите стратегию развития организации. Дайте ей краткую характеристику и основные требуемые характеристики персонала, необходимые для ее осуществления.

5. Поставьте основные цели, отражающие работу с персоналом, направленные на обеспечение работниками удовлетворенности трудом.

6. Выберите организационную структуру управления. Результаты должны быть представлены в виде объективно-обоснованной схемы.

**4-й этап.** Мозговой штурм под руководством директора в подгруппах.

**5-й этап.** Формирование группы экспертов, выборы председателя.

**6-й этап.** Докладчики объявляют полученные результаты мозгового штурма.

**7-й этап.** Доклад председателя группы экспертов, подведение итогов выполнения первого задания, оценка деятельности команд.

#### **Задание № 2.**

У вас в организации открылся новый отдел, в который необходимо подобрать двух человек. Сформируйте название отдела, должности (у обоих кандидатов должности одинаковые). Изложите предложенные должностные обязанности в требования к кандидатам, используя системный анализ.

Выявите контингент лиц внутри вашей группы, которые хотели бы работать в этом отделе. Они будут играть роль работника (из внешней среды).

Члены вашей подгруппы являются работниками вашей организации и также могут претендовать на должность в новом отделе.

Системный анализ вакантной должности включает в себя решение и рассмотрение ряда вопросов:

1. Первоначальные данные:

- наименование организации и ее сфера деятельности;
- наименование подразделений;
- наименование должности;

2. Основное содержание работы.

3. Основные производственные связи, включающие в себя три блока:

- кому подчиняются (должности, фамилия);
- кем руководит (должности, фамилии);
- с кем взаимодействует по горизонтали.

4. Условия труда, включающие в себя характеристику вакантной должности, т.е. описание ее отличительных черт от других должностей в организации:

- особые условия труда;
- система и размер оплаты труда;
- льготы;
- возможности роста.

5. Характеристика оборудования и оргтехники, которыми предстоит пользоваться претендующему на вакантную должность.

6. Характеристика приемов и методов работы, которыми должен владеть кандидат на вакантную должность.

7. Характеристика видов материалов и информации, которые необходимо использовать в работе.

**Работа группы экспертов.**

1. Заслушать докладчиков, объявить полученные результаты, оценить работу группы.

**Задание 3.**

Проведите оценку критериев с учетом цели вашей организации, по должностям подлежащим замещению.

**Критерии оценки работников при комплектовании кадров:**

1. Соответствие требуемому профессиональному уровню.
2. Умение работать в группе.
3. Терпимость.
4. Уровень карьерной лестницы, которого хотят достигнуть работники.
5. Упорство.
6. Трудолюбие.
7. Соответствие требуемому социально-культурному уровню.
8. Инициативность.
9. Коммуникабельность.
10. Умение вникнуть в проблему.
11. Творческий подход к решению задач.
12. Физическое состояние.
13. Психическое здоровье.
14. Оптимизм.
15. Приверженность организации.
16. Умение использовать демократические способы убеждения.
17. Предпринимательский подход к решению задач.
18. Управляемость.
19. Степень влияния личной жизни на работу.

Подведение итогов 3-го задания.

**Демонстрационный вариант контрольной работы №1 (№2, №3)**

*Примерные темы контрольных работ*

1. Характерные черты деловых организаций в переходной экономике - российский опыт.
2. Организации и рынки как институты рыночной экономики. Социолого-экономический подход.
3. Целевая парадигма в изучении социологии организации. Значение целей для организации.
4. Организационная проблематика в работах классиков социологии Э. Дюркгейма, М. Вебера, Т. Парсонса, Р. Мертона, П. Блау, Дж. Хоманса, А. Шюца и др.
5. Развитие идей социологии организации в России 1990-2007 гг.
6. Особенности функционирования (сильные и слабые стороны) малых организаций в современной рыночной среде.
7. Особенности функционирования организаций в разных социокультурах. Американский и японский опыт в управлении организациями.
8. Формальные и неформальные структуры. Их роль в организации.
9. Особенности организационной культуры современных российских компаний.
10. Жизненный цикл организации и процесс трансформации организационных структур.

11. Технология как основа построения организаций.
12. Сервисные организации. Их роль и технологические и управленческие особенности.
13. Современные подходы к управлению индивидуальным поведением в организации.
14. Работа организации по подбору кадров. Методы оценки и отбора кадров.
15. Пути и методы создание механизма мотивации в организации.
16. Принципы и методы формирование рабочих команд в современных организациях.
17. Власть как инструмент организационного управления.
18. Принятие организационных управленческих решений.
19. Методы управления изменениями в организациях.
20. Вербальная и невербальная коммуникация.
21. Коммуникации и управленческая деятельность.
22. Особенности внутренних коммуникаций в организации.
23. Технологии организационных изменений.
24. Конфликты в организации. Анализ источников конфликта.
25. Рациональная и политическая модели для разрешения конфликтов.

### **Демонстрационный вариант теста №1-4**

#### Тест №1

1. Желаемый, планируемый результат или те ориентиры, которых пытаются достичь, используя свою активность, члены организации для удовлетворения коллективных потребностей – это:
  - А) получение прибыли;
  - Б) цель организации;
  - В) мотивы деятельности.
2. Цели, обусловленные стремлением сохранить организацию как самостоятельное целое, т.е. сохранить равновесие, стабильность и целостность, которые выражают стремление организации к выживанию в условиях существующего внешнего окружения, к ее интеграции в ряду других – это:
  - А) цели – задания;
  - Б) цели – ориентиры;
  - В) цели – системы.
3. Сущность данной структуры организации заключается в том, что все сложные решения, требующие наличия технических, экономических, юридических, и других специальных знаний, должны приниматься только работниками, специализирующимися в этих областях, обладающими необходимой компетенцией, которая отсутствует у простых линейных руководителей. Это
  - А) линейные структуры;
  - Б) продуктовые структуры;
  - В) функциональные структуры;
  - Г) матричные структуры;
  - Д) гибкие структуры.
4. Система связей и социальных ролей, создаваемая в соответствии с определенным планом, для достижения определенной цели и характеризующаяся жесткостью внутренних связей, устойчивостью по отношению к внешним воздействиям, строгим закреплением ролевых функций за каждым статусом, занимаемым членом организации – это:
  - А) социальные ассоциации;
  - Б) искусственные организации;
  - В) естественные организации;
  - Г) интегративные организации.

5. Основателем классической школы научного управления был:
- А) Ф. Гилберт;
  - Б) М. Вебер;
  - В) Г. Минцберг;
  - Г) Ф. Тейлор.
6. Теория, состоящая из двух частей: функций управления (*предвидение, планирование, организация, координирование и контроль*) и принципов управления – это:
- А) теория административного управления А. Файоля;
  - Б) теория человеческих отношений Э. Мэйо;
  - В) психологическая школа в теории организации Р. Лайкерта;
  - Г) системный подход Г. Спенсера.
7. Поставщики, потребители, конкуренты, акционеры, государственные органы управления – это:
- А) факторы внешней среды прямого воздействия;
  - Б) факторы внешней среды косвенного воздействия;
  - В) факторы внутренней среды;
  - Г) переменные в теории организаций Ч. Барнарда.
8. Главными переменными внутренней среды являются:
- А) международное положение, право, территориальные факторы;
  - Б) цели, задачи, структура, технологии и люди;
  - В) поставщики, потребители, конкуренты, акционеры, государственные органы управления;
  - Г) социально-культурные факторы, территориальные факторы, политика.
9. Процесс, в ходе которого осуществляется оценка возможностей каждого потенциального работника успешно выполнять ролевые требования в условиях данного конкретного статуса – это:
- А) создание структуры организации;
  - Б) построение дерева целей организации;
  - В) подбор персонала;
  - Г) сплочение коллектива организации.
10. Деятельностно–ролевой культурный комплекс организации представляет собой:
- А) основную часть корпоративной культуры и включает в себя ценности нормы, регулирующие производство продукта в данной организации, а также регулирует исполнение ролевых требований и мотивацию;
  - Б) совокупность норм и ценностей, регулирующих отношения власти и подчинения в организации;
  - В) нормы проведения досуга, отношения между представителями противоположного пола, отношение к референтным личностям;
  - Г) совокупность норм и ценностей, которые соотносят с различными компонентами внешней среды.
11. Культура организации, основанная на ценностях личного достижения и выражающаяся в постоянном стремлении к повышению личного престижа, - это:
- А) коллективистская культура;
  - Б) индивидуалистская культура;
  - В) демократическая культура;
  - Г) авторитарная культура.
12. Тип организационной культуры, который строит свою деятельность на четком различии ролевых требований (Такая культура характерна для бюрократических организаций.):
- А) храмовая культура;
  - Б) культура паутины;



- В) точечная культура;  
Г) целевая культура.
13. Совокупность индивидов, взаимодействующих определенным образом на основе разделяемых ожиданий каждого члена группы в отношении других – это:  
А) организация;  
Б) социальная группа;  
В) социальная общность;  
Г) трудовой коллектив.
14. Группа людей, объединенных общей целью, во многом соответствующей личным целям каждого – это:  
А) социальная группа;  
Б) формальная группа;  
В) неформальная группа;  
Г) команда.
15. Процесс управления организацией представляется как:  
А) совокупность действий особого органа организации, ориентированных на изменение существующего состояния организации или ее части в направлении достижения целей и баланса организации с внешней средой;  
Б) удержание в допустимых пределах контролируемых параметров, т.е. действий отдельных подразделений организации и организации как целого в направлении достижения поставленных целей;  
В) воздействие на контролируемый параметр осуществляется посредством изменения ситуации или с помощью стимулов.
16. Функция управления, суть которой заключается в предъявлении руководителем требований к подчиненным в отношении выполнения ими ролевых ожиданий, распределения ответственности, постоянного воздействия на поведение подчиненных –  
А) функция планирования;  
Б) функция организации;  
В) распоряжение;  
Г) функция контроля.
17. Социальная группа, члены которой профессионально занимаются управлением, их должности и посты в организации образуют иерархию, характеризующуюся формальными правами и обязанностями, определяющими их деятельность и ответственность – это:  
А) бюрократия;  
Б) адхократия;  
В) команда;  
Г) формальная группа.
18. Такие виды контроля как простой контроль, структурный контроль, технический контроль, бюрократический контроль, выделил исследователь организаций:  
А) А. Файоль;  
Б) Р. Эдвардс;  
В) Ф. Тейлор;  
Г) Э. Мэйо.
19. А. Маслоу выделил следующие виды человеческих потребностей:  
А) потребность во власти, потребность в успехе, потребность в причастности к действиям;  
Б) потребность ориентации на работу и уклонение от работы;  
В) низшие потребности и высшие потребности.

## Тест №2

1. Желаемый, планируемый результат или те ориентиры, которых пытаются достичь, используя свою активность, члены организации для удовлетворения коллективных потребностей – это:

- А) получение прибыли;
- Б) цель организации;
- В) мотивы деятельности.

2. Цели, обусловленные стремлением сохранить организацию как самостоятельное целое, т.е. сохранить равновесие, стабильность и целостность, которые выражают стремление организации к выживанию в условиях существующего внешнего окружения, к ее интеграции в ряду других – это:

- А) цели – задания;
- Б) цели – ориентиры;
- В) цели – системы.

3. Сущность данной структуры организации заключается в том, что все сложные решения, требующие наличия технических, экономических, юридических, и других специальных знаний, должны приниматься только работниками, специализирующимися в этих областях, обладающими необходимой компетенцией, которая отсутствует у простых линейных руководителей. Это

- А) линейные структуры;
- Б) продуктовые структуры;
- В) функциональные структуры;
- Г) матричные структуры;
- Д) гибкие структуры.

4. Система связей и социальных ролей, создаваемая в соответствии с определенным планом, для достижения определенной цели и характеризующаяся жесткостью внутренних связей, устойчивостью по отношению к внешним воздействиям, строгим закреплением ролевых функций за каждым статусом, занимаемым членом организации – это:

- А) социальные ассоциации;
- Б) искусственные организации;
- В) естественные организации;
- Г) интегративные организации.

5. Основателем классической школы научного управления был:

- А) Ф. Гилберт;
- Б) М. Вебер;
- В) Г. Минцберг;
- Г) Ф. Тейлор.

6. Теория, состоящая из двух частей: функций управления (*предвидение, планирование, организация, координирование и контроль*) и принципов управления – это:

- А) теория административного управления А. Файоля;
- Б) теория человеческих отношений Э. Мэйо;
- В) психологическая школа в теории организации Р. Лайкерта;
- Г) системный подход Г. Спенсера.

7. Поставщики, потребители, конкуренты, акционеры, государственные органы управления – это:

- А) факторы внешней среды прямого воздействия;
- Б) факторы внешней среды косвенного воздействия;
- В) факторы внутренней среды;
- Г) переменные в теории организаций Ч. Барнарда.

8. Главными переменными внутренней среды являются:

- А) международное положение, право, территориальные факторы;

Б) цели, задачи, структура, технологии и люди;  
В) поставщики, потребители, конкуренты, акционеры, государственные органы управления;

Г) социально-культурные факторы, территориальные факторы, политика.

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

А) создание структуры организации;

Б) построение дерева целей организации;

В) подбор персонала;

Г) сплочение коллектива организации.

10. Деятельностно–ролевой культурный комплекс организации представляет собой:

А) основную часть корпоративной культуры и включает в себя ценности нормы, регулирующие производство продукта в данной организации, а также регулирует исполнение ролевых требований и мотивацию;

Б) совокупность норм и ценностей, регулирующих отношения власти и подчинения в организации;

В) нормы проведения досуга, отношения между представителями противоположного пола, отношение к референтным личностям;

Г) совокупность норм и ценностей, которые соотносят с различными компонентами внешней среды.

11. Культура организации, основанная на ценностях личного достижения и выражающаяся в постоянном стремлении к повышению личного престижа, - это:

А) коллективистская культура;

Б) индивидуалистская культура;

В) демократическая культура;

Г) авторитарная культура.

12. Тип организационной культуры, который строит свою деятельность на четком различении ролевых требований (Такая культура характерна для бюрократических организаций.):

А) храмовая культура;

Б) культура паутины;

В) точечная культура;

Г) целевая культура.

13. Совокупность индивидов, взаимодействующих определенным образом на основе разделяемых ожиданий каждого члена группы в отношении других – это:

А) организация;

Б) социальная группа;

В) социальная общность;

Г) трудовой коллектив.

14. Группа людей, объединенных общей целью, во многом соответствующей личным целям каждого – это:

А) социальная группа;

Б) формальная группа;

В) неформальная группа;

Г) команда.

15. Процесс управления организацией представляется как:

А) совокупность действий особого органа организации, ориентированных на изменение существующего состояния организации или ее части в направлении достижения целей и баланса организации с внешней средой;

Б) удержание в допустимых пределах контролируемых параметров, т.е. действий отдельных подразделений организации и организации как целого в направлении достижения поставленных целей;

В) воздействие на контролируемый параметр осуществляется посредством изменения ситуации или с помощью стимулов.

16. Функция управления, суть которой заключается в предъявлении руководителем требований к подчиненным в отношении выполнения ими ролевых ожиданий, распределения ответственности, постоянного воздействия на поведение подчиненных –

- А) функция планирования;
- Б) функция организации;
- В) распоряжение;
- Г) функция контроля.

17. Социальная группа, члены которой профессионально занимаются управлением, их должности и посты в организации образуют иерархию, характеризующуюся формальными правами и обязанностями, определяющими их деятельность и ответственность – это:

- А) бюрократия;
- Б) адхократия;
- В) команда;
- Г) формальная группа.

18. Такие виды контроля как простой контроль, структурный контроль, технический контроль, бюрократический контроль, выделил исследователь организаций:

- А) А. Файоль;
- Б) Р. Эдвардс;
- В) Ф. Тейлор;
- Г) Э. Мэйо.

19. А. Маслоу выделил следующие виды человеческих потребностей:

- А) потребность во власти, потребность в успехе, потребность в причастности к действиям;
- Б) потребность ориентации на работу и уклонение от работы;
- В) низшие потребности и высшие потребности.

#### **Дискуссия на тему:**

#### **«Особенности социологического подхода к изучению организаций»**

#### **Перечень вопросов к дискуссии:**

1. Сущность и особенности социального управления.
2. «Общественное» и «социальное» в сущностном определении управления обществом.
3. Понятие и особенности социального управления.
4. Функции управления социальной сферой общественной жизни.
5. Предпосылки возникновения социологии организаций. Причины, связанные с тенденциями в развитии общества. Причины, связанные с развитием наук.
6. Объект, предмет и основные категории социологии организаций.
7. Основные категории социологии организаций: проблемная ситуация, социальная цель, средства, управленческое взаимодействие и управленческое воздействие, обратная связь.

Социология организаций и другие области знаний. Социология организаций, социология управления и менеджмент: общее и особенное в предмете наук

### **Темы эссе к занятию: «Бюрократия и бюрократизм»**

1. Бюрократия и бюрократизм - это братья – близнецы?
2. Борьба с бюрократией - есть ли выход?
3. Бюрократия - источники, сущность
4. Феномен бюрократии
5. Бюрократия как организация

### **Тема дискуссии: Клиентная среда организации. Организации в современной конкурентной среде**

#### ***Вопросы к дискуссии:***

1. Понятие клиента. Клиенты и посредники.
2. Референтные группы. Лидеры мнений. Учет специфики клиентной среды при разработке стратегии компании. Принятие клиентом решения о покупке.
3. Маркетинговая стратификация общества.
4. Понятие конкурента. Методы и принципы исследования конкурентов.
5. Конкурентные стратегии.
6. Отраслевая специфика конкуренции.
7. Понятие «квазиконкурентных» отраслей.
8. Конкуренция и рыночная инфраструктура.
9. Поддержание конкуренции как задача государства.
10. Экономические ограничения принципов классической конкурентной борьбы в современных условиях.

#### ***Кейс-задача:***

Создайте фирмы по производству того или иного товара и попытайтесь обосновать стратегию и тактику их сбыта с учетом конкурентного рынка.

#### **Примерные темы рефератов:**

1. Характерные черты деловых организаций в переходной экономике - российский опыт.
2. Организации и рынки как институты рыночной экономики. Социолого-экономический подход.
3. Целевая парадигма в изучении социологии организации. Значение целей для организации.
4. Организационная проблематика в работах классиков социологии Э. Дюркгейма, М. Вебера, Т. Парсонса, Р. Мертона, П. Блау, Дж. Хоманса, А. Шюца и др.
5. Развитие идей социологии организации в России 1990-2007 гг.
6. Особенности функционирования (сильные и слабые стороны) малых организаций в современной рыночной среде.
7. Особенности функционирования организаций в разных социокультурах. Американский и японский опыт в управлении организациями.
8. Формальные и неформальные структуры. Их роль в организации.
9. Особенности организационной культуры современных российских компаний.
10. Жизненный цикл организации и процесс трансформации организационных структур.
11. Технология как основа построения организаций.
12. Сервисные организации. Их роль и технологические и управленческие особенности.
13. Современные подходы к управлению индивидуальным поведением в организации.
14. Работа организации по подбору кадров. Методы оценки и отбора кадров.
15. Пути и методы создания механизма мотивации в организации.

16. Принципы и методы формирования рабочих команд в современных организациях.
17. Власть как инструмент организационного управления.
18. Принятие организационных управленческих решений.
19. Методы управления изменениями в организациях.
20. Вербальная и невербальная коммуникация.
21. Коммуникации и управленческая деятельность.
22. Особенности внутренних коммуникаций в организации.
23. Технологии организационных изменений.
24. Конфликты в организации. Анализ источников конфликта.
25. Рациональная и политическая модели для разрешения конфликтов.

**Вопросы для собеседования:**

1. Организация как система и как общность. Взаимозависимость элементов организации.
2. Понятие социотехнической системы.
3. Подсистемы в организации.
4. Применение методов системного анализа к организациям различного типа.
5. Единство формальных и неформальных связей в организации.
6. Организация как экосистема.
7. Понятие «организационной ниши».
8. Организации во внезаконной экономике - российский и зарубежный опыт.
9. Организации в постиндустриальную эпоху.
10. Источники и последствия структурных преобразований в западных компаниях 1980-90-х годов.
11. Экологические аспекты организационного поведения.
12. Пожизненный найм в организациях. Особенности организационного поведения в условиях пожизненного найма.
13. Функционирование организаций в условиях глобальной конкуренции.
14. Финансово-промышленные группы в России как особый тип организации: характерные черты, преимущества и недостатки.
15. Особенности функционирования франчайзинговых организаций. Возможные методы воздействия на партнеров по бизнесу.
16. Особенности становления и развития организаций сетевого маркетинга.
17. Социальные, культурные и правовые составляющие организационного поведения в международном бизнесе.
18. Воздействие многонациональных компаний на социально-экономические процессы в отдельных странах. Проблематика современных дискуссий, посвященных феномену глобализации.
19. Особенности этических принципов функционирования организаций в Европе и Азии. Методы преодоления культурных барьеров.
20. Особенности реализации принципов социальной ответственности бизнес-организаций в различных отраслях экономики (банковском и страховом деле, пищевой и легкой промышленности, автомобилестроении, сфере услуг и др.).
21. Инструменты воздействия организаций на потребительское поведение.
22. Государственные организации как клиенты компаний.
23. Особенности организационной культуры современных российских компаний.
24. Жизненный цикл организации и процесс трансформации организационных структур.
25. Интеграционные процессы в организации. Принципы и методы координации различных элементов организационной системы.

26. Особенности функционирования и развития организаций в сфере услуг.  
27. Понятие социотехнической системы. Технологические и гуманитарные императивы в процессе становления и развития организаций.

### **Практическое упражнение № 1. Анализ собственного рабочего опыта**

1. Насколько важно для вас каждое из событий, происходящих на работе?  
а) продвижение по службе;  
б) перемещение на должностную позицию с большим объемом ответственности, но без повышения заработной платы;  
в) необходимость работать поздно вечером или раз в месяц ездить на неделю в командировки по заданиям, которые вам интересны;  
г) иметь нервную, но хорошо оплачиваемую работу;  
е) иметь интересную работу, но с высокой вероятностью увольнения.
2. На основе Ваших ответов как бы вы обобщенно описали ваше отношение к работе?

### **Практическое упражнение № 2. «Кому платить?»**

Когда Катя Л., менеджер по человеческим ресурсам компании по производству изделий из стекла, обратилась с просьбой о встрече к Борису У., она ожидала услышать от него хорошие новости для отдела по заработной плате и премиям. Ей были известны некоторые показатели компании, в соответствии с которыми годовая премия обещала быть рекордной, тем более что в течение целых одиннадцати месяцев компания выполняла принятые планы. Производственные успехи способствовали поднятию боевого духа работников фирмы, опустившегося было до небывало низкого уровня. Теперь же работники стекольного завода были полны энтузиазма, и Кате Л. очень хотелось, чтобы их усилия были вознаграждены по заслугам.

Однако лицо Бориса было мрачнее тучи. «Катя, у нас серьезная проблема, — начал он. — Мы рассмотрели показатели за третий квартал и спрогнозировали результаты на конец года. И выяснилось, что если мы выплатим премии работникам, то на бонусы управленческому составу, выплачиваемые из чистой текущей прибыли, денег не останется. Для руководителей бонусы — основной источник доходов. Мы не можем выплатить рабочим премии и оставить менеджеров без зарплаты».

Катя почувствовала, что начинает терять самообладание. Она не может просто сидеть и смотреть, как вытягиваются в негодовании лица рабочих, потому что бухгалтерия не сумела увязать планы по участию в прибылях и планы бонусов для менеджмента. Она боялась, что все хорошее, чего им удалось добиться с помощью нового плана мотивации, пропадет зря. Рабочие выполнили свои обязательства перед компанией и то, что фирма получила большую прибыль, знали все.

#### **Что делать?**

1. Выступить на собрании менеджеров компании и попытаться доказать необходимость соблюдения плана оплаты труда рабочих. Руководство может подождать со своими бонусами, до тех пор, пока не будут разрешены проблемы с выплатами.

2. Согласиться с Борисом У. Будет несправедливо, если руководители потеряют столь большую сумму денег. Следует начать готовить рабочих к тому, чтобы они не ждали больших прибылей от участия в программе в первый же год.

3. Выступить на совете директоров с предложением о разработке компромиссного плана, который бы разделял бонусы между руководством и рабочими.

#### **Литература:**

1. Основная литература: 1;
2. Дополнительная литература: 1-7.

## Деловая игра на тему:

### Комплектование кадров с учетом корпоративной культуры

**Цель занятия** - анализ задач, стоящих перед менеджером по персоналу в разных экономических условиях; развитие системного подхода к решению проблем и управления персоналом; привитие навыков выявления и анализа факторов внешней и внутренней среды при комплектовании кадров.

**Корпоративная культура** - это совокупность формальных и неформальных правил и законов, по которым существует и развивается фирма.

Основные характеристики корпоративной культуры:

- ориентация на высокие производственно-экономические показатели и нравственно-этические ценности;
- ликвидация ведомственных барьеров внутри персонала;
- сглаживание и последующая ликвидация привилегий управленцев;
- видение фирмой своей миссии;
- особое внимание к системе повышения квалификации, обучение и развитие;
- работа непосредственно с людьми, а не с бумагами - персонал чувствует конкретный контакт с руководителем;
- минимизация аппарата управления и документопотока.

Принципы корпоративной культуры:

- глубокое убеждение в важности этических ценностей;
- политика полной занятости;
- творческий подход к работе;
- формирование личных стимулов к труду;
- планирование карьеры и развитие личности всех работников;
- личное, основан на консенсусе участие работников в принятии решений;
- неявный контроль;
- экономический подход к работнику, т.е. подход как к целостной человеческой личности;
- сильная вера в индивидуализм, т.е. проявление уважения к работнику как к человеку;
- единый статус для всех;
- привлечение специалистов высшей квалификации;
- максимальное, но обоснованное делегирование полномочий;
- тимбилдинг: современный способ сплочения коллектива (тренинги в непринужденной обстановке).

Порядок выполнения работы:

**1. Деление** группы на подгруппы по 4 - 5 человек.

**2. Этап** формирования группы, в состав которой входит:

- директор фирмы - генератор идей;
- зам. директора по кадрам;
- начальник отдела кадров;
- эксперт;
- докладчик, который объявляет полученные результаты и обосновывает их перед аудиторией.

**3-й этап. Знакомство с заданием.**

**Задание № 1.**

1. Выберите сферу деятельности и сформируйте организацию с учетом финансово-экономических и политических реальностей в российских условиях. Обоснуйте свой выбор сферы деятельности и этапа жизненного цикла.

2. Выберите организационно-правовую форму (ООО, ОАО и др.) и обоснуйте свой выбор.

3. Сформулируйте миссию, цели, задачи вашей организации.



4. Определите стратегию развития организации. Дайте ей краткую характеристику и основные требуемые характеристики персонала, необходимые для ее осуществления.

5. Поставьте основные цели, отражающие работу с персоналом, направленные на обеспечение работниками удовлетворенности трудом.

6. Выберите организационную структуру управления. Результаты должны быть представлены в виде объективно-обоснованной схемы.

**4-й этап.** Мозговой штурм под руководством директора в подгруппах.

**5-й этап.** Формирование группы экспертов, выборы председателя.

**6-й этап.** Докладчики объявляют полученные результаты мозгового штурма.

**7-й этап.** Доклад председателя группы экспертов, подведение итогов выполнения первого задания, оценка деятельности команд.

### ***Задание № 2.***

У вас в организации открылся новый отдел, в который необходимо подобрать двух человек. Сформируйте название отдела, должности (у обоих кандидатов должности одинаковые). Изложите предложенные должностные обязанности в требования к кандидатам, используя системный анализ.

Выявите контингент лиц внутри вашей группы, которые хотели бы работать в этом отделе. Они будут играть роль работника (из внешней среды).

Члены вашей подгруппы являются работниками вашей организации и также могут претендовать на должность в новом отделе.

Системный анализ вакантной должности включает в себя решение и рассмотрение ряда вопросов:

1. Первоначальные данные:

- наименование организации и ее сфера деятельности;
- наименование подразделений;
- наименование должности;

2. Основное содержание работы.

3. Основные производственные связи, включающие в себя три блока:

- кому подчиняются (должности, фамилия);
- кем руководит (должности, фамилии);
- с кем взаимодействует по горизонтали.

4. Условия труда, включающие в себя характеристику вакантной должности, т.е. описание ее отличительных черт от других должностей в организации:

- особые условия труда;
- система и размер оплаты труда;
- льготы;
- возможности роста.

5. Характеристика оборудования и оргтехники, которыми предстоит пользоваться претендующему на вакантную должность.

6. Характеристика приемов и методов работы, которыми должен владеть кандидат на вакантную должность.

7. Характеристика видов материалов и информации, которые необходимо использовать в работе.

### ***Работа группы экспертов.***

1. Заслушать докладчиков, объявить полученные результаты, оценить работу группы.

### ***Задание 3.***

Проведите оценку критериев с учетом цели вашей организации, по должностям подлежащим замещению.

### ***Критерии оценки работников при комплектовании кадров:***

1. Соответствие требуемому профессиональному уровню.

2. Умение работать в группе.
  3. Терпимость.
  4. Уровень карьерной лестницы, которого хотят достигнуть работники.
  5. Упорство.
  6. Трудолюбие.
  7. Соответствие требуемому социально-культурному уровню.
  8. Инициативность.
  9. Коммуникабельность.
  10. Умение вникнуть в проблему.
  11. Творческий подход к решению задач.
  12. Физическое состояние.
  13. Психическое здоровье.
  14. Оптимизм.
  15. Приверженность организации.
  16. Умение использовать демократические способы убеждения.
  17. Предпринимательский подход к решению задач.
  18. Управляемость.
  19. Степень влияния личной жизни на работу.
- Подведение итогов 3-го задания.

### 11.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации (в форме экзамена)

При оценке каждого вида учебной работы по дисциплине используется балльно-рейтинговая система оценки успеваемости обучающихся в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся в ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет».

Балльно-рейтинговая система оценки успеваемости обучающихся основана на оценке каждого вида учебной работы по дисциплине в рейтинговых баллах.

Количество баллов, полученных обучающимся по дисциплине в течение семестра (включая баллы за зачет), переводится в академическую оценку, которая фиксируется в зачетной книжке в соответствии со следующей таблицей:

Баллы, полученные обучающимся по дисциплине в течение семестра	Академическая оценка	
	60...70 баллов	«удовлетворительно»
71...85 баллов	«хорошо»	
86...100 баллов	«отлично»	

Если количество баллов, которое наберет обучающийся в течение семестра, будет недостаточным для получения им положительной академической оценки по дисциплине, преподаватель вправе потребовать от обучающегося выполнения дополнительных заданий для получения большего количества баллов. Решение о возможности и форме выполнения обучающимся дополнительных заданий для получения большего количества баллов принимается преподавателем.

Материалы для проведения текущего и промежуточного контроля знаний студентов:

№ п\п	Вид контроля	Контролируемые темы (разделы)	Компетенции, компоненты которых контролируются
1.	Занятия с использованием конспекта лекций, литературы, Интернет - ресурсов	Все разделы	ПК-2, ПК-8
2.	Устный опрос на экзамене	Все разделы.	ПК-2, ПК-8

**Примерные темы текущего и промежуточного контроля по дисциплине «Социология организации»:**

1. Роль и место теории организаций в развитии управленческих наук и в управленческой практике.
2. Детерминистский и антидетерминистский компоненты в развитии и функционировании организаций.
3. Организация как открытая и закрытая система: теоретические основы и условия применения при управлении реальными организациями.
4. Рациональное и нерациональное в организационной природе.
5. Проблема социального порядка и социального действия в работах представителей «клас-сической» школы организаций, доктрины «человеческих отношений» и школы социальных систем (Тейлор, Файоль, Гьюлик - Урвик, Фоллет, Мэйо, Барнард, Саймон, Голднер, Мертон, Блау).
6. Особенности системного и ситуационного, структурного и поведенческого подходов к организации как объекту социологического анализа.
7. Понятие социальной роли в работах Парсонса.
8. Принципы системного подхода к организации и теории организационного равновесия – достоинства и недостатки.
9. Структурный функционализм и интерпретативная парадигма в социологии организаций: сходства и различия, области применения.
10. Бюрократия как идеальный тип административной организации в работах М. Вебера.
11. Феномен организованности в работах Конта и Дюркгейма.
12. Теория социального действия о природе организации: проблема правил, социального порядка и действия в организации.
13. Особенности предмета организационных исследований в рамках этнометодологического подхода, достоинства и ограничения метода.
14. Организации в постиндустриальном мире: особенности функционирования и развития.

**Примерный перечень вопросов к экзамену по дисциплине «Социология организации»:**

1. Социология организаций как научная дисциплина. Предмет и задачи социологии организаций.
2. Организация как объект социологического исследования. Основные подходы к изучению организаций.
3. Организация и рынок как формы экономической социальности.
4. Организация в трактовке классических концепций социологии организаций и школы «человеческих отношений».
5. Исторические тенденции развития организаций. Эволюция организационных систем.
6. Современные тенденции развития организаций.
7. Философия, миссия организации.
8. Социальное и организационное пространство.
9. Управленческая пирамида как объект исследования социологии организаций.
10. Типология как элемент научного подхода к изучению организаций. Виды типологии.
11. Метатипология организаций Килманна.
12. Основные типы организационных структур.
13. Классификация оргструктур: элементарные (линейные) организации.
14. Классификация оргструктур: функциональные организации.

15. Классификация оргструктур: дивизиональная структура организаций.
16. Особенности адаптивных структур управления организацией.
17. Жизненный цикл организации.
18. Основные формы организации бизнеса. Формы хозяйственных организаций в России.
19. Законы и модели организационного поведения.
20. Социальные законы иерархии. Иерархические законы поведения и психология подполья.
21. Механизм достижительной мотивации. Значение средних постов в иерархии.
22. Ролевые модели поведения в организации.
23. Служебная карьера: понятие, виды и этапы.
24. Понятие рынка труда. Особенности рынка труда Мурманской области.
25. Конфликтная вертикаль в организации. Виды конфликтов, степень их влияния на организацию.
26. Каналы вертикальной мобильности. Формальная и реальная квалификация.
27. Основные теоретические подходы к управлению персоналом организации.
28. Понятие и значение организационной культуры.
29. Уровни и структура организационной культуры.
30. Практические аспекты организационной культуры.
31. Основные типы организационных культур. Типология культур С. Ханди.
32. Национально-ориентированные типологии организационной культуры:
33. Типология организационных культур Г. Хофштеде.
34. Особенности организационных культур современных российских компаний.
35. Внешняя среда организации: структура, классификация, характеристики.
36. Конкуренция и ее значение для существования организации.
37. Понятие инновации. Жизненный цикл инновации. Антиинновационные реакции и приемы. Суть и различия.
38. Сопrotивление нововведениям в организациях. Психологические, социальные, экономические причины.
39. Виды инновационных организаций.
40. Основные свойства и виды организаций будущего (сетевые, виртуальные, интеллектуальные и обучающиеся организации).
41. Организационная патология. Типы патологий.
42. Организационная диагностика: цель, методы, результаты.
43. Сравните организацию и рынок как две различные формы экономической социальности применительно к процессам реструктуризации инфраструктурных отраслей (естественных монополий) – электроэнергетики, железнодорожного транспорта, индустрии связи и телекоммуникаций.
44. В чем заключаются различия между организацией как открытой и закрытой системой?
45. Проведите сравнительный анализ нормативного и ситуационного подходов применительно к конкретным явлениям и процессам в организации (структурам, функциям, управлению мотивацией, лидерству и др.)
46. Раскройте специфику организации (производственной и непроизводственной) как системы и экосистемы.
47. Раскройте интегративный характер формирования социологии организаций как научной дисциплины и области знания.
48. Каковы особенности становления социологии организаций в Советском Союзе и России?
49. Охарактеризуйте специфику функционирования и развития организаций в доиндустриальную эпоху.

50. Какие изменения произошли в производственных организациях в процессе исторического становления рыночных отношений?
51. С чем связано доминирование крупных организаций бюрократического типа в обществе конца XIX - первой половины XX веков?
52. Каким образом развитие систем телекоммуникаций изменяет строение и функции современных организаций?
53. Каким образом этап жизненного цикла организации определяет наиболее эффективную организационную структуру?
54. Назовите основные современные тенденции развития и трансформации организационных структур крупных корпораций.
55. Как соотносятся формальная и неформальная структуры организации?
56. Охарактеризуйте технологию как структурообразующий фактор в процессе построения организаций.
57. Охарактеризуйте наиболее значимые социальные проблемы, связанные с развитием современной технологии - в частности, автоматизацией и развитием телекоммуникаций?
58. Каким образом проявляются различия в организационных культурах компаний в процессе их слияния?
59. Как можно управлять развитием организационной культуры? Охарактеризуйте основные сложности процесса трансформации культуры фирмы.
60. Назовите основные отличительные черты маркетинга на рынке трудовых ресурсов.
61. В чем заключается организационная специфика механизмов управления карьерой и планирования карьеры?
62. Какова роль психолога и социолога на предприятии?
63. Каковы методы организационной диагностики?
64. Охарактеризуйте базовые принципы "рационального" и "гуманистического" подходов к управлению персоналом компании. Какой из них в наибольшей мере приемлем в настоящее время для российских предприятий?
65. Раскройте специфику поведения покупателя в процессе принятия решения о покупке. Какими средствами обладает организация для воздействия на своих потенциальных клиентов на каждом из этих этапов?
66. Проанализируйте отличия маркетинговой стратификации общества от классовой структуры в интерпретации общей социологии, статистики, экономической теории.
67. Назовите основные организационные механизмы предотвращения конфликтов между центральным руководством и руководителями национальных подразделений.
68. Какова специфика карьеры работников в многонациональной компании? Назовите наиболее значимые проблемы управления персоналом в российских филиалах зарубежных фирм.

**Сведения о переутверждении «Рабочей программы дисциплины» на очередной учебный год и регистрации изменений:**

Учебный год	Решение кафедры (№ протокола, дата, подпись зав. кафедрой)	Внесенные изменения	Номера листов		
			замененных	новых	аннулированных

**Разработчик:**

Грицких Н.В. – доцент кафедры социальной философии и социологии ИСН ФГБОУ ВО «ИГУ», кандидат социологических наук.

Грицких

Программа рассмотрена и рекомендована кафедрой социальной философии и социологии

(протокол № 6 от « 16 » 06 2021г.)

Зав. кафедрой, профессор



В.А. Решетников

Настоящая программа не может быть воспроизведена ни в какой форме без предварительного письменного разрешения кафедры – разработчика программы.