



Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
Московской области

ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
имени дважды Героя Советского Союза, летчика-космонавта А.А. Леонова



39
Проректор по
учебно-методической работе
Н.В. Бабина
« 2022 г.

**ИНСТИТУТ ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТА
И ИНЖЕНЕРНОГО БИЗНЕСА**

КАФЕДРА ГУМАНИТАРНЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ ДИСЦИПЛИН

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
«СОЦИОЛОГИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ И УПРАВЛЕНИЯ»**

Направление подготовки: 42.03.01 «Реклама и связи с общественностью»

Направленность (профиль): Современные коммуникационные технологии и рекламная деятельность

Уровень высшего образования: бакалавриат

Форма обучения: очная, заочная

Королев
2022

Рабочая программа является составной частью основной профессиональной образовательной программы и проходит рецензирование со стороны работодателей в составе основной профессиональной образовательной программы. Рабочая программа актуализируется и корректируется ежегодно.

Автор: Кирилина Т.Ю., Тавокин Е.П. Рабочая программа дисциплины (модуля): Социология организаций и управления – Королев МО: «Технологический университет», 2022.

Рецензент: *Лапишнова К.В.*

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки бакалавров 42.03.01 «Реклама и связи с общественностью» и Учебного плана, утвержденного Ученым советом Университета. Протокол №9 от 12.04.2022 года.

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры:

Заведующий кафедрой (ФИО, ученая степень, звание, подпись)	Кирилина Т.Ю., д.с.н., профессор 			
Год утверждения (переутверждения)	2022	2023	2024	2025
Номер и дата протокола заседания кафедры	№ 8 от 21.03.2022			

Рабочая программа согласована: 
Руководитель ОПОП ВО _____ *Т.Ю. Кирилина, д.соц.н, профессор*

Рабочая программа рекомендована на заседании УМС:

Год утверждения (переутверждения)	2022	2023	2024	2025
Номер и дата протокола заседания УМС	№ 4 от 12.04.2022			

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП

Цели преподавания дисциплины:

Дисциплина «Социология организаций и управления» призвана дать обучающимся необходимые знания об основных этапах развития теории организации, внутренней структуре организации, социальных основах управления в организации, сформировать умения и практические навыки толкования и сравнительного анализа методов управления общественными процессами в различных организациях.

Профессиональные компетенции:

(УК-6) - способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни;

(ПК-2) - способен строить свою профессиональную деятельность на основе принципов открытости, доверия и корпоративной социальной ответственности.

Основными **задачами** дисциплины является изучение:

- основных этапов развития теории организации;
- внутренней структуре организации;
- социальных основах управления в организации;
- сравнительного анализа методов управления общественными процессами.

Показатель освоения компетенции отражают следующие индикаторы:

Трудовые действия:

- Определяет приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста. Строит профессиональную карьеру и определяет стратегию профессионального развития
- Участвует в продвижении социально значимых ценностей средствами связей с общественностью и рекламы

Необходимые умения:

- Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей.
- При подготовке текстов рекламы и связей с общественностью, разработке и реализации коммуникационного продукта опирается на принципы открытости и корпоративной социальной ответственности

Необходимые знания:

- Отмечает и анализирует особенности межкультурного взаимодействия (преимущества и возможные проблемные ситуации), обусловленные различием этических, религиозных и ценностных систем;

2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Социология организаций и управления» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, основной профессиональной образовательной программы подготовки бакалавров по направлению подготовки 42.03.01 «Реклама и связи с общественностью».

Изучение дисциплины базируется на ранее полученных знаниях в рамках дисциплин «Теория и практика связей с общественностью», «Теория и практика рекламы» и компетенциях: ОПК-1, ОПК-4, ОПК-6, ПК-9, ПК-10.

Знания и компетенции, полученные при освоении дисциплины, являются базовыми при выполнении выпускной квалификационной работы бакалавра.

3. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы

4. Содержание дисциплины (модуля)

4.1. Темы дисциплины и виды занятий

Общая трудоемкость дисциплины для обучающихся очной и заочной форм составляет 4 зачетных единиц, **144** часа.

Таблица 1

Виды занятий	Всего часов	Семестр 7/4	Семестр ...	Семестр ...	Семестр ...
Общая трудоемкость	144	144			
ОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ					
Аудиторные занятия	48/12	48/12			
Лекции (Л)	16/4	16/4			
Практические занятия (ПЗ)	32/8	32/8			
Лабораторные работы (ЛР)	-	-			
Самостоятельная работа	96/132	96/132			
Курсовые работы (проекты)	-	-			
Расчетно-графические работы	-	-			
Контрольная работа, домашнее задание					
Текущий контроль знаний (7-8, 15-16 недели)	Тест	Тест			
Вид итогового контроля	Экзамен	Экзамен			

Таблица 2

Наименование тем	Лекции, час.	Практические занятия, час	Занятия в интерактивной форме, час	Код компетенций
Тема 1. Организации и основные подходы к их изучению. Основные этапы развития теории организации.	2/0,5	4/1	2/0,5	УК-6 ПК-2
Тема 2. Внутренняя структура организации. Группы в организациях.	2/0,5	4/1	2/0,5	УК-6 ПК-2
Тема 3. Социальные основы управления в организации. Коммуникации в организации.	2/0,5	4/1	2/0,5	УК-6 ПК-2
Тема 4. Контроль и власть в организации. Организационные конфликты.	2/0,5	4/1	2/0,5	УК-6 ПК-2
Тема 5. Мотивация в организации. Личность и организация.	2/0,5	4/1	1/0,5	УК-6 ПК-2
Тема 6: Объект, предмет и задачи социологии управления.	2/0,5	4/1	1/0,5	УК-6 ПК-2
Тема 7. Социологический подход к управлению общественными системами.	2/0,5	4/1	1/0,5	УК-6 ПК-2
Тема 8. Создание продуктивной рабочей среды – важнейшая задача управления	2/0,5	4/1	1/0,5	УК-6 ПК-2
Итого:	16/4	32/8	12/4	

4.2 Содержание тем дисциплины

Тема 1. Организации и основные подходы к их изучению. Основные этапы развития теории организации.

Формы организованной жизни в живой природе. Естественные организации. Искусственные организации. Определение организации. Природа и сущность современной организации. Эффект синергии. Понятие организации и основные подходы к ее определению.

Основные этапы развития теории организации. Возникновение научного подхода к изучению организации. Школа научного управления. Школа

человеческих отношений. Системный подход. Структурно-функциональный подход. Ситуационный подход.

Тема 2. Внутренняя структура организации. Группы в организациях. Основные структурные компоненты организации. Цели организации. Определение социальной структуры организации. Параметры социальной структуры организации. Виды формальных организационных структур и поведения индивидов. Организационные технологии. Персонал организации. Внешняя среда организации.

Группы в организациях. Значение групповых процессов в организации. Определение социальной группы. Поведение членов социальных групп. Цели групп. Особенности групповой деятельности. Ингруппы и аутгруппы.

Формальные и неформальные группы. Формирование и развитие социальных групп в организации. Диагностика стадии развития группы в организации.

Характеристики социальных групп. Культурные основы группового поведения. Социальные роли в группах.

Деятельность команд в организации. Определение команды. Различия между командой и группой.

Тема 3. Социальные основы управления в организации. Коммуникации в организации.

Сущность процесса управления в организациях. Функции управления в организации (теории А. Фаойля и Г. Минцберга).

Бюрократия в организации. Понятия бюрократического управления. Виды бюрократии в современных организациях.

Коммуникации в организации. Роль коммуникации в управлении организации. Принципиальные модели процесса коммуникации и их применение. Простая коммуникационная модель с обратной связью. Модель сетевого анализа коммуникационных сетей. Трансакционная модель коммуникаций.

Каналы коммуникации. Функционирование коммуникаций в организации. Проблемы структурных коммуникаций. Проблемы коммуникаций в межличностном общении.

Тема 4. Контроль и власть в организации. Организационные конфликты.

Сущность контроля в условиях организации. Контроль через социализацию индивидов. Контроль через групповое давление. Контроль через принуждение. Осуществление организационного контроля.

Основные подходы к изучению власти. Власть как свойство личности. Власть как особый тип межличностных отношений. Определение оснований власти. Ситуационное лидерство и ситуационное использование оснований власти. Власть как необходимое условие выживания организации.

Организационные конфликты. Сущность конфликта в современной организации. Природа конфликтных взаимодействий.

Классификация конфликтов в организации. Личностный или психологический конфликт. Межличностный или социально-психологический конфликт. Межгрупповой социальный конфликт. Открытые и скрытые конфликты.

Тема 5. Мотивация в организации. Личность и организация.

Природа мотивации. Функции мотивов поведения индивида. Мотивация и управление.

Основные исследования мотивов деятельности человека. Анализ мотивов поведения работника в организации Х. Хекхаузена. Классификация мотивов на основе отношения «индивид-среда Г. Мюррея». Психологические теории мотивации в организации. Иерархия человеческих потребностей А. Маслоу. Теория потребностей Д. Макклеланда. Двухфакторная теория Д.Макгрегора.

Социально-экономические теории мотивации. Теория «типовых переменных» и индивидуального выбора Т. Парсонса. Теория баланса между побуждением и вкладом С. Барнарда и Х. Саймона.

Личность и организация. Основные подходы к изучению личности в организации. Методы работы с личностью в организации. Личностные качества. Измерение личностных характеристик. Теория черт личности.

Подходы к изучению личности, альтернативные теории черт. Пять переменных У. Мичела. Подход с позиции зрелости индивида К. Арджириса.

Тема 6. Объект, предмет и задачи социологии управления

«Социология управления» как учебная дисциплина изучается студентами в системе гуманитарно-социальных знаний и носит в определенной мере прикладной характер потому, что они как будущие специалисты-управленцы должны обладать знаниями и методиками изучения коллективов и на этой основе управлять коллективами. «Социология управления» тесно связана со многими другими гуманитарными дисциплинами. Сущность управления, объект социологии управления, предмет социологии управления, сущность системных связей и их характеристика, функции социологии управления.

Тема 7. Социологический подход к управлению общественными системами

Основы социологического подхода к общественным явлениям и его применение к осмыслению управленческой деятельности. Общественные системы и социальные отношения. Механизмы управления и регулирования человеческой деятельностью. Особенности управления рыночными системами.

Тема 8. Создание продуктивной рабочей среды – важнейшая задача управления

Создание продуктивной рабочей среды. Методы создания продуктивной рабочей среды. Этапы становления социальной организации. Создание благоприятного социально-психологического климата в организации. Проектирование и формирование высоконравственной административно-управленческой среды в государственной и муниципальной службе.

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы по дисциплине (модулю)

«Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины СОЦИОЛОГИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ И УПРАВЛЕНИЯ» приведены в Приложении 2.

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Структура фонда оценочных средств приведена в Приложении 1.

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

Основная:

1. Николаев, А.А. Социальное управление: учебник для вузов: [16+] / А.А. Николаев, П.В. Разов; Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. – Москва: Прометей, 2019. – 555 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=576120>

2. Социология / Павленок П.Д., Савинов Л.И., Журавлев Г.Т., - 3-е изд. - М.: Дашков и К, 2018. - 736 с.: ISBN 978-5-394-01971-5 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/415010>

Дополнительная литература:

3. Локтюхина, Н. В. Современные аспекты экономики, социологии и психологии труда: учебное пособие: [16+] / Н. В. Локтюхина, С. А. Шапиро. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2020. – 197 с.: табл., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=601702>

4. Экономика и социология труда: учебное пособие-практикум : [16+] / А. Б. Вешкурова, Ю. В. Долженкова, И. В. Филимонова, М. С. Соколова. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2018. – 222 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495827>

5. Тавокин Е. П. Основы социального управления: Учебное пособие / Е.П. Тавокин. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 200 с. (<http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=366441>)

6. Шапиро, С. А. Практикум по дисциплине «Социология управления» : [16+] / С. А. Шапиро, М. С. Соколова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. – 96 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=574369>

7. Тавокин Е. П. Социология управления: Учебное пособие / Тавокин Е.П. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 202 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат) (Переплёт) ISBN 978-5-16-011094-3 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/512563>

8. Тавокин Е. П. Социальная политика: Учебное пособие / Е.П. Тавокин. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. - 157 с(<http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=366443>)

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

Интернет-ресурсы:

1. <http://www.biblioclub.ru>
2. <http://znanium.com>
3. <https://e.lanbook.com/book/93317>

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

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля) приведены в Приложении 2 к настоящей рабочей программе.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю) Перечень программного обеспечения: MSOffice, PowerPoint.

Информационные справочные системы: не предусмотрены курсом дисциплины

Ресурсы информационно-образовательной среды МГОТУ:

Рабочая программа и методическое обеспечение по курсу «Социология организаций и управления».

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Лекционные занятия:

- аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран);

Практические занятия:

- Аудитория, оснащенная мультимедийными средствами (проектор, ноутбук), демонстрационными материалами (наглядными пособиями).

Перечень материально-технического обеспечения:

- лекционные аудитории (оборудованные видеопроекторным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном, и имеющие выход в Интернет);
- помещения для проведения семинарских и практических занятий (оборудованные учебной мебелью);
- библиотеку (имеющую рабочие места для студентов, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и Интернет);
 - компьютерные классы.

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

***ИНСТИТУТ ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТА
И ИНЖЕНЕРНОГО БИЗНЕСА***

КАФЕДРА ГУМАНИТАРНЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ ДИСЦИПЛИН

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО
ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

**«Социология организаций и управления»
(Приложение 1 к рабочей программе)**

Направление подготовки: 42.03.01 Реклама и связи с общественностью

Профиль: Современные коммуникационные технологии и рекламная деятельность

Уровень высшего образования: бакалавриат

Форма обучения: очная, заочная

Королев
2022

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

№ п/п	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или ее части)*	Раздел дисциплины, обеспечивающий формирование компетенции (или ее части)	В результате изучения раздела дисциплины, обеспечивающего формирование компетенции (или ее части), обучающийся должен:		
				Трудовые действия	Необходимые умения	Необходимые знания
1	УК-6	способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни;	1-8	Определяет приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста. Строит профессиональную карьеру и определяет стратегию профессионального развития	Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей.	Оценивает требования рынка труда и предложения образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста
2	ПК-2	способен строить свою профессиональную деятельность на основе принципов открытости, доверия и корпоративной социальной ответственности.	1	Участвует в продвижении социально значимых ценностей средствами связей с общественностью и рекламы	При подготовке текстов рекламы и связей с общественностью, разработке и реализации коммуникационного продукта опирается на принципы открытости и корпоративной социальной ответственности	

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

Код компетенции	Инструменты, оценивающие сформированность компетенции	Показатель оценивания компетенции	Критерии оценки
УК-6 ПК-2	Доклад в форме презентации	<p>А) полностью сформирована (компетенция освоена на высоком уровне) – 5 баллов</p> <p>Б) частично сформирована:</p> <ul style="list-style-type: none"> •компетенция освоена на продвинутом уровне – 4 балла; •компетенция освоена на базовом уровне – 3 балла; <p>В) не сформирована (компетенция не освоена) – 2 и менее баллов</p>	<p>Проводится устно с использованием мультимедийных систем, а также с использованием технических средств</p> <p>Время, отведенное на процедуру – 10 - 15 мин.</p> <p>Неявка – 0.</p> <p>Критерии оценки:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Соответствие представленной презентации заявленной тематике (1 балл). 2.Качество источников и их количество при подготовке доклада и разработке презентации (1 балл). 3.Владение информацией и способность отвечать на вопросы аудитории (1 балл). 4.Качество самой представленной презентации (1 балл). 5.Оригинальность подхода и всестороннее раскрытие выбранной тематике (1 балл). <p>Максимальная сумма баллов - 5 баллов.</p> <p>Результаты оценочной процедуры представляются обучающимся в срок не позднее 1 недели после проведения процедуры – для текущего контроля. Оценка проставляется в электронный журнал.</p>
УК-6 ПК-2	Реферат	<p>А) полностью сформирована (компетенция освоена на высоком уровне) – 5 баллов</p> <p>Б) частично сформирована:</p> <ul style="list-style-type: none"> •компетенция освоена на 	<p>Проводится в письменной форме</p> <p>Критерии оценки:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Соответствие содержания реферата заявленной тематике (1 балл). 2.Качество источников и их количество при подготовке работы (1 балл). 3.Владение информацией и

		<p>продвинутом уровне – 4 балла;</p> <ul style="list-style-type: none"> •компетенция освоена на базовом уровне – 3 балла; <p>В) не сформирована (компетенция не освоена) – 2 и менее баллов</p>	<p>способность отвечать на вопросы аудитории (1 балл).</p> <p>4.Качество самой представленной работы (1 балл).</p> <p>5.Оригинальность подхода и всестороннее раскрытие выбранной тематики (1 балл).</p> <p>Максимальная сумма баллов - 5 баллов.</p> <p>Результаты оценочной процедуры представляются обучающимся в срок не позднее 1 недели после проведения процедуры – для текущего контроля. Оценка проставляется в электронный журнал.</p>
УК-6 ПК-2	Тест	<p>А) полностью сформирована (компетенция освоена на высоком уровне) – 90% правильных ответов</p> <p>Б) частично сформирована:</p> <ul style="list-style-type: none"> • компетенция освоена на продвинутом уровне – 70% правильных ответов; • компетенция освоена на базовом уровне – от 51% правильных ответов; <p>В) не сформирована (компетенция не сформирована) – менее 50% правильных ответов</p>	<p>Например:</p> <p>Проводится письменно.</p> <p>Время, отведенное на процедуру - 30 минут.</p> <p>Неявка – 0 баллов.</p> <p>Критерии оценки определяются процентным соотношением.</p> <p>Неудовлетворительно – менее 50% правильных ответов.</p> <p>Удовлетворительно - от 51% правильных ответов.</p> <p>Хорошо - от 70%.</p> <p>Отлично – от 90%.</p> <p>Максимальная оценка – 5 баллов.</p>

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Тематика докладов в презентационной форме:

1. Вклад Т. Бориса и Г. Сталкера в развитие ситуационного подхода в теории организаций.
2. Типы организаций, рассматриваемые в рамках ситуационного подхода.
3. Способы изучения организаций, применяемые для реализации ситуационного подхода.
4. В чем заключается слабость ситуационного подхода и почему в современных условиях нельзя осуществлять такую одностороннюю подготовку руководителя?
5. В практике управления организацией к настоящему времени сформировалось несколько основных направлений в теории организаций. Выделите эти направления в теории организаций.
6. Влияние сплоченности группы на достижение групповых целей. Факторы, которые решающим образом сказываются на сплоченности социальных групп в организации.
7. Ролевые конфликты личностного характера, наличие ролевых конфликтов в организации и их роль.
8. Отличие команды от социальной группы в организации, основные признаки команды.
9. Принципы создания команды.
10. Проектирование и формирование высоконравственной административно-управленческой среды в государственной и муниципальной службе.
11. Создание благоприятного социально-психологического климата в организации
12. Основные структурные компоненты организации.
13. Цели организации.
14. Определение социальной структуры организации.
15. Параметры социальной структуры организации.
16. Виды формальных организационных структур и поведения индивидов. Организационные технологии.
17. Персонал организации.
18. Внешняя среда организации.
19. Группы в организациях.
20. Значение групповых процессов в организации.
21. Определение социальной группы.
22. Поведение членов социальных групп.
23. Особенности групповой деятельности.
24. Ингруппы и аутгруппы.
25. Формальные и неформальные группы.
26. Формирование и развитие социальных групп в организации.
27. Диагностика стадии развития группы в организации.
28. Характеристики социальных групп.
29. Культурные основы группового поведения.
30. Социальные роли в группах.

31. Деятельность команд в организации.
32. Определение команды.
33. Различия между командой и группой.
34. Сущность процесса управления в организациях. Функции управления в организации (теории А. Фаойля и Г. Минцберга).
35. Бюрократия в организации. Понятия бюрократического управления. Виды бюрократии в современных организациях.
36. Коммуникации в организации.
37. Роль коммуникации в управлении организации.
38. Принципиальные модели процесса коммуникации и их применение.
39. Модель сетевого анализа коммуникационных сетей. Трансакционная модель коммуникаций.
40. Каналы коммуникации. Функционирование коммуникаций в организации. Проблемы структурных коммуникаций. Проблемы коммуникаций в межличностном общении.
41. Сущность контроля в условиях организации.
42. Контроль через социализацию индивидов.
43. Контроль через групповое давление. Контроль через принуждение. Осуществление организационного контроля.
44. Основные подходы к изучению власти. Власть как свойство личности. Власть как особый тип межличностных отношений. Определение оснований власти. Ситуационное лидерство и ситуационное использование оснований власти. Власть как необходимое условие выживания организации.
45. Организационные конфликты. Сущность конфликта в современной организации. Природа конфликтных взаимодействий.
46. Классификация конфликтов в организации. Личностный или психологический конфликт. Межличностный или социально-психологический конфликт. Межгрупповой социальный конфликт. Открытые и скрытые конфликты.
47. Природа мотивации. Функции мотивов поведения индивида.
48. Мотивация и управление.
49. Основные исследования мотивов деятельности человека.
50. Анализ мотивов поведения работника в организации Х. Хекхаузена.
51. Классификация мотивов на основе отношения «индивид-среда Г. Мюррея».
52. Психологические теории мотивации в организации. Иерархия человеческих потребностей А. Маслоу.
53. Теория потребностей Д. Макклеланда.
54. Двухфакторная теория Д.Макгрегора.
55. Социально-экономические теории мотивации.
56. Теория «типовых переменных» и индивидуального выбора Т. Парсонса.
57. Теория баланса между побуждением и вкладом С. Барнарда и Х. Саймона.
58. Личность и организация.
59. Подходы к изучению личности, альтернативные теории черт.

60. Пять переменных У. Мичела.
61. Подход с позиции зрелости индивида К. Арджириса.
62. Сущность управления, объект социологии управления, предмет социологии управления, сущность системных связей и их характеристика, функции социологии управления.
63. Основы социологического подхода к общественным явлениям и его применение к осмыслению управленческой деятельности.
64. Общественные системы и социальные отношения.
65. Механизмы управления и регулирования человеческой деятельностью. Особенности управления рыночными системами.
66. Создание продуктивной рабочей среды.
67. Методы создания продуктивной рабочей среды.
68. Этапы становления социальной организации.
69. Создание благоприятного социально-психологического климата в организации.
70. Проектирование и формирование высококонравной административно-управленческой среды в государственной и муниципальной службе.

Тематика рефератов

1. Организации в экономике - российский и зарубежный опыт.
2. Организации в постиндустриальную эпоху.
3. Источники и последствия структурных преобразований в западных компаниях 1980-90-х годов.
4. Экологические аспекты организационного поведения.
5. Пожизненный найм в организациях. Особенности организационного поведения в условиях пожизненного найма.
6. Функционирование организаций в условиях глобальной конкуренции.
7. Финансово-промышленные группы в России как особый тип организации: характерные черты, преимущества и недостатки.
8. Особенности функционирования франчайзинговых организаций. Возможные методы воздействия на партнеров по бизнесу.
9. Особенности становления и развития организаций сетевого маркетинга.
10. Социальные, культурные и правовые составляющие организационного поведения в международном бизнесе.
11. Воздействие многонациональных компаний на социально-экономические процессы в отдельных странах. Проблематика современных дискуссий, посвященных феномену глобализации.
12. Особенности этических принципов функционирования организаций в Европе и Азии. Методы преодоления культурных барьеров.
13. Особенности реализации принципов социальной ответственности бизнес-организаций в различных отраслях экономики (банковском и страховом деле, пищевой и легкой промышленности, автомобилестроении, сфере услуг и др.)
14. Инструменты воздействия организаций на потребительское поведение.

15. Государственные организации как клиенты компаний.
16. Особенности организационной культуры современных российских компаний.
17. Жизненный цикл организации и процесс трансформации организационных структур.
18. Интеграционные процессы в организации. Принципы и методы координации различных элементов организационной системы.
19. Особенности функционирования и развития организаций в сфере услуг.
20. Понятие социотехнической системы. Технологические и гуманитарные императивы в процессе становления и развития организаций.
21. Феномен руководства и феномен лидерства: эффективность и стиль руководства.
22. Организационная культура, ее основные элементы (на примере конкретной организации).
23. Современные факторы внутренней и внешней среды, влияющие на эффективность функционирования организации.
24. Организационные изменения, управление нововведениями в организации.
25. Важнейшие принципы кадровой политики. Профессиональная мобильность.
26. Объект, предмет и задачи социологии управления.
27. Социологический подход к управлению общественными системами.
28. Создание продуктивной рабочей среды – важнейшая задача управления.

ТЕСТ

1. Основателем административной теории управления был:

- а) А. Файоль;
- б) Л. Урвик;
- в) Ф. Тейлор;
- г) Э. Мэйо.

2. Школа «человеческих отношений» возникла:

- а) в конце 19 века;
- б) в 30 годы 20 века;
- в) в середине 20 века;
- г) во второй половине 20 века.

3. Суть доктрины «человеческих отношений»:

- а) производственная организация-сфера строго формализованных норм и правил;
- б) человек - «социальное животное», которое может быть свободно и счастливо только в группе;
- в) для повышения эффективности деятельности организации нельзя отказываться от принципов управления;
- г) верны все (а,б,в) ответы.

4. На сколько категорий (групп), по мнению А. Маслоу, можно разделить основные потребности человека?

а) на 3; б) на 4; в) на 5; г) на 6.

5. Американский социолог и политолог А. Этциони является сторонником:

а) системного подхода к управлению;

б) комплексного подхода к управлению;

в) концепции долговременной эффективности организации;

г) школы человеческих отношений.

6. К числу основных принципов школы научного управления относится:

а) принцип координации;

б) систематизированный подход к управлению всей организацией;

в) применение наук о человеческом поведении к управлению и формированию организации таким образом, чтобы каждый работник мог быть полностью использован в соответствии с его потенциалом;

г) отбор работников, лучше всего подходящих для выполнения задач, и их обучение.

7. Какое из нижеперечисленных утверждений в большей степени отражает суть административной школы управления:

а) «эффективно работающая организация подобно хорошо отлаженной машине, а человек в ней всего лишь винтик»;

б) «эффективная организация отличается благоприятным социально-психологическим климатом»;

в) «кадры определяют все»;

г) «не хорошая зарплата, а интерес к работе и вовлеченность в трудовое производство является для рабочего более сильными стимулами эффективного выполнения производственных операций».

8. На надгробном камне ...начертано: «Отец научного менеджмента»

а) Т. Парсонса;

б) А. Файоля;

в) Ф. Тэйлора;

г) Э. Мэйо.

9. Утверждению Д. МакГрегора: «Каждому человеку от природы присуще нежелание работать, поэтому он старается избегать затрат труда, где это только возможно» соответствует предлагаемая им:

а) «теория Х»;

б) «теория Y».

10. Понятие «дисфункция» в теорию управления ввел:

а) Э. Мэйо;

б) Г. Саймон;

- в) Л. Урвик;
- г) Р. Мертон.

11. Три основных уровня управления в зависимости от того, какие функции выполняются руководителями разного ранга, выделил

- а) Л. Козер;
- б) Т. Парсонс;
- в) Г. Саймон;
- г) Г. Эмерсон.

12. «Кибернетические аспекты контроля» предполагают, по мнению Т.Парсонса:

- а) системы с высоким уровнем информации, но с низким уровнем энергии подчиняются системам с более высоким уровнем энергии, но более низкой информацией;
- б) институционализация оказывает регулирующее действие на любую социальную систему;
- в) *системы с высоким уровнем информации, но с низким уровнем энергии управляют системами с более высоким уровнем энергии, но более низкой информацией;*
- г) сложные и простые системы.

13. Согласно теории Т. Парсонса регуляторами социальных процессов и отношений являются:

- а) *ценности и нормы;*
- б) *традиции и обычаи;*
- в) *общественное мнение;*
- г) социальные структуры.

14. Р. Мертон ввел в социологическую теорию управления понятие:

- а) бифуркация;
- б) *дисфункция;*
- в) принцип;
- г) закон.

15. В качестве объекта исследования Р. Мертона выступали:

- а) общественные процессы;
- б) *явные и латентные функции;*
- в) социальные нормы и ценности;
- г) обычаи и традиции.

16. Заслуга технического совершенствования организации труда на предприятии принадлежит:

- а) *Ф. Тэйлору;*
- б) А. Файолю;
- в) М. Веберу;

г) Э. Мэйо.

17. Четыре научных принципа управления: внедрение экономных методов работы, профессиональный подбор и обучение кадров, рациональная расстановка кадров, сотрудничество администрации и работников выдвинул:

- а) Ф. Тейлор;
- б) А. Файоль;
- в) М. Вебер;
- г) Э. Мэйо.

18. «Управлять - значит вести предприятие к определенной цели, извлекая максимум из имеющихся в распоряжении ресурсов» утверждал:

- а) Ф. Тэйлор;
- б) А. Файоль;
- в) М. Вебер;
- г) Э. Мэйо.

19. Эффективность управления определяется неформальной структурой и прежде всего малой группой, считали сторонники:

- а) школы «человеческих» отношений;
- б) административной теории управления;
- в) теории «научной организации труда»;
- г) теории системного подхода к управлению.

20. Двухфакторную теорию мотивации разработал:

- а) Т. Парсонс;
- б) А. Маслоу;
- в) Ф. Херцбург;
- г) Д. Мак-Грегор.

21. 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

22. Теория, полагающая, что наблюдения, замеры, логика и анализ могут усовершенствовать многие операции ручного труда, - это

- а) теория человеческих отношений
- б) ситуационный подход
- в) школа научного управления

23. Что означает иерархия в организации?

- а) централизацию, разделенную по вертикали и горизонтали
- б) личную зависимость одного человека от другого
- в) власть
- г) все вышеперечисленное

24. Организационные процессы, отношения подчиненных и руководителей, стиль и методы руководства, управленческие решения – это

- а) Стратегии организации
- б) Развитие организации
- в) *Управление в организации*

25. Какое свойство организации сторонники функционализма считают основным?

- а) Целенаправленность
- б) *Устойчивость*
- в) Целостность

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Формой контроля знаний по дисциплине «Социология организаций и управления» являются две текущие аттестации в виде тестов и одна промежуточная аттестация в виде экзамена в устной форме.

Неделя текущего контроля	Вид оценочного средства	Код компетенций, оценивающий знания, умения, навыки	Содержание оценочного средства	Требования к выполнению	Срок сдачи (неделя семестра)	Критерии оценки по содержанию и качеству с указанием баллов

Согласно графика учебного процесса	тестирование	УК-6 ПК-2	25 вопросов	Компьютерное тестирование; время отведенное на процедуру - 30 минут	Результаты тестирования предоставляются в день проведения процедуры	Критерии оценки определяются процентным соотношением. Не явка -0 Удовлетворительно - от 51% правильных ответов. Хорошо - от 70%. Отлично – от 90%.
Согласно графика учебного процесса	тестирование	УК-6 ПК-2	20 вопросов	Компьютерное тестирование; время отведенное на процедуру – 30 минут	Результаты тестирования предоставляются в день проведения процедуры	Критерии оценки определяются процентным соотношением. Не явка -0 Удовлетворительно - от 51% правильных ответов. Хорошо - от 70%. Отлично – от 90%. Максимальная оценка – 5 баллов.
Согласно графика учебного процесса	зачет	УК-6 ПК-2	2 вопроса	Зачет проводится в устной форме, путем ответа на вопросы. Время отведенное на процедуру – 20 минут.	Результаты предоставляются в день проведения зачета	Критерии оценки: <u>«Зачтено»:</u> • знание основных понятий предмета; • умение использовать и применять полученные знания на практике; • работа на семинарских занятиях; • знание основных научных теорий, изучаемых предметов; • ответ на вопросы билета. <u>«Не зачтено»:</u>

					<ul style="list-style-type: none"> • демонстрирует частичные знания по темам дисциплин; • незнание основных понятий предмета; • неумение использовать и применять полученные знания на практике; • не работал на семинарских занятиях; • не отвечает на вопросы.
--	--	--	--	--	---

Итоговое начисление баллов по дисциплине осуществляется в соответствии с разработанной и внедренной балльно-рейтинговой системой контроля и оценивания уровня знаний и внеучебной созидательной активности обучающихся, согласно приказу «О внедрении новой балльно-рейтинговой системы контроля и оценивания уровня знаний и внеучебной созидательной активности обучающихся» № 01-04/428 от 25 сентября 2020 г.

5. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Экзамен проводится в устной форме путем ответа на 2 вопроса из прилагаемого списка:

1. Социология организаций как частная социологическая теория и учебная дисциплина.
2. Место теории организации в системе социологического знания.
3. Сущность организации и основные подходы к ее изучению.
4. Типология организаций.
5. Основные этапы развития теории организации.
6. Структура организации.
7. Цели организации.
8. Естественные и искусственные организации: их единство и различия.
9. Бернард Ч. (основоположник американской теории управления) о сущности и основных характеристиках организации.
10. Виды формальных организационных структур.
11. Внутренняя среда организации.
12. Внешняя среда организации.
13. Группы в организации.
14. Деятельность команд в организации.
15. Различия между командой и группой.

16. Контроль в организации.
17. Власть в организации. Основные типы и основания власти.
18. Управленческая этика и социальная ответственность организации.
19. Управление изменениями в организации
20. Коммуникации в организациях.
21. Организационные конфликты.
22. Сущность и основные виды.
23. Способы управления конфликтами в организации.
24. Мотивация в организации.
25. Мотивация и управление.
26. Способы адаптации организации к внешней среде
27. Личность в организации.
28. Организационные изменения.
29. Социальные основы инновации в организации.
30. Организационная культура. Сущность и основные типы.
31. Управление персоналом организации
32. Управление организационной культурой.
33. Объект и предмет социологии управления.
34. «Социология управления» как учебная дисциплина в системе гуманитарно-социальных знаний.
35. Организационно-административные методы управления.
36. Экономические методы управления и их содержание.
37. Система и содержание функций социального управления.
38. Основные компоненты управленческой структуры.
39. Хоуторнский эксперимент и его сущность.
40. Связь управления организацией с внешней средой.

**Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины
(модуля)**

***ИНСТИТУТ ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТА И ИНЖЕНЕРНОГО
БИЗНЕСА***

КАФЕДРА ГУМАНИТАРНЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ ДИСЦИПЛИН

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО
ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

«Социология организаций и управления»

(Приложение 2 к рабочей программе)

Направление подготовки: 42.03.01 Реклама и связи с общественностью
**Профиль: Современные коммуникационные технологии и рекламная
деятельность**

Уровень высшего образования: бакалавриат

Форма обучения: очная, заочная

Королев
2022

1. Общие положения

Цели преподавания дисциплины:

Дисциплина «Социология организаций и управления» призвана дать обучающимся необходимые знания об основных этапах развития теории организации, внутренней структуре организации, социальных основах управления в организации, сформировать умения и практические навыки толкования и сравнительного анализа методов управления общественными процессами в различных организациях.

Основными **задачами** дисциплины является изучение:

- основных этапов развития теории организации;
- внутренней структуре организации;
- социальных основах управления в организации;
- сравнительного анализа методов управления общественными процессами.

2. Указания по проведению практических (семинарских) занятий

Практическое занятие 1. Тема и содержание практического занятия: Организации и основные подходы к их изучению. Основные этапы развития теории организации.

Вид практического занятия: смешанная форма ведения практического занятия.

Образовательные технологии: групповая дискуссия.

1. Современная фирма средней численности обладает устойчивой формальной структурой: естественной или искусственной.

2. Как можно охарактеризовать основу школы научного управления.

3. Положения теории Ф. Тейлора, которые можно считать существенно новыми по сравнению с прежними взглядами на деятельность организаций.

4. Один из главных теоретиков научной школы управления А. Файоль выделил базовые функции управления.

5. Причины возникновения школы человеческих отношений в теории организаций.

6. Чрезмерное увлечение применением различных способов управления в

7. Интеграция, по мнению Д. Истона, является одним из самых важных условий существования организации.

Продолжительность занятия – 4 ч.

Практическое занятие 2. Тема и содержание практического занятия: Внутренняя структура организации. Группы в организациях.

Вид практического занятия: смешанная форма ведения практического занятия.

Образовательные технологии: групповая дискуссия.

1. Основные компоненты организации и их связь между собой.
2. Проектирование организации начинается с дерева целей, последовательность построения дерева целей.
3. Основа построения социальной структуры организации. Взаимосвязь между такими параметрами сложности структуры организации, как дифференциация и интеграция.
4. Причины возникновения неформальных структур в организации и их характеристика.
5. В современных рыночных условиях применение линейных структур при всей простоте и четкости принятия решений весьма ограничено. Покажите на примерах.
6. Конвейерное производство требует обслуживания со стороны технологов, энергетиков, специалистов по кадрам и др. и определенного вида структуры.
7. Линейные структуры и их роль в принятии сложных управленческих решений, основанных на профессиональных знаниях в узких областях деятельности.

Продолжительность занятия – 4 ч.

Практическое занятие 3. Тема и содержание практического занятия: Социальные основы управления в организации. Коммуникации в организации.

Вид практического занятия: смешанная форма ведения практического занятия.

Образовательные технологии: групповая дискуссия.

1. Централизованное управление в организации и его характеристика.
2. Основное назначение управления в современной организации.
2. Центральным звеном системы управления считается блок управления организации. Из каких компонентов состоит этот блок управления?
3. Управленческий контур в организации уже существует. Охарактеризуйте начало процесса непосредственного управления.
4. В организацию поступает указание или важная информация из внешней среды. Дайте характеристику поведения руководителя, получившего эту информацию, в соответствии с принципиальной схемой процесса управления.
5. Проявление принципа рекурсивности в управлении организацией.
6. Управление — это процесс работы с информацией, поступающей в блок управления, работа с поступающей информацией в процессе управления.
7. А. Файоль из всех функций, выполняемых руководителем организации, выделил только четыре базовые функции. Дайте характеристику базовых функций.
8. А. Файоль разработал основные принципы управления в организации: назовите и дайте их характеристику.

Продолжительность занятия – 4 ч.

Практическое занятие 4. Тема и содержание практического занятия: Контроль и власть в организации. Организационные конфликты.

Вид практического занятия: смешанная форма ведения практического занятия.

Образовательные технологии: групповая дискуссия.

1. Как должен воспринимать работник организации организационные нормы, если контроль через социализацию у него прошел успешно?

2. Член организации социализирован по отношению к определенным нормам. Но несмотря на это обстоятельство, он может через определенное время нарушить эти нормы. В чем может заключаться основная причина неэффективности контроля через социализацию?

3. Через какие проявления поведения осуществляется ответственность индивида при контроле через социализацию?

4. Какое самое важное условие, по мнению Дж. Хоманса, должно соблюдаться в ходе контроля через групповое давление?

5. В группе существует противоборство в отношении распределения вознаграждения за проведенную работу. Что является основой для осуществления контроля через групповое давление при таком виде группового взаимодействия?

6. В чем заключается самое главное, базовое отличие контроля через групповое давление от контроля через принуждение?

7. Руководитель в организации обязан сочетать методы силового и несилового контроля за поведением подчиненных. Какой характер носят санкции при проведении несилового контроля?

8. Численность группы, по мнению С. Аша, является важной характеристикой контроля через групповое давление. Как изменяется степень группового контроля с увеличением численности группы?

9. Интересы членов организации в отношении главной цели их деятельности не совпадают. Как это обстоятельство может отразиться на социальном контроле?

Продолжительность занятия – 4 ч.

Практическое занятие 5. Тема и содержание практического занятия: Мотивация в организации. Личность и организация.

Вид практического занятия: смешанная форма ведения практического занятия.

Образовательные технологии: групповая дискуссия.

1. Анализ мотивов поведения работника в организации Х.Хекхаузена;

2. Классификация мотивов на основе отношения индивид – среда Г.Мюррея;

3. Классификация мотивов А.Маслоу;

4. Иерархия человеческих потребностей, «лестница потребностей» (А.Маслоу);

5. Теория мотивационной гигиены, или двухфакторная модель (Ф.Херцберг);

6. Теория потребностей (Д.Макклеланд);

7. Теория X и теория Y (Д.Макгрегор);

8. Теория «типовых переменных» и индивидуального выбора (Т.Парсонс);
 9. Теория баланса между побуждением и вкладом (С.И.Барнард и Х.А.Саймон);
 10. Теория ориентации на работу (Д.Х.Голдторпа, Д.Локвуда и др.);
 11. Теория ожидания (В.Врум);
 12. Теория справедливости (Дж.Хоманса, К.Арджириса и др.);
 13. Синтетическая модель мотивации (Э.Лоулера и Л.Портера.
 14. Какой из способов изучения личности дает руководителю организации знания о степени взаимодействия конкретного работника с другими членами коллектива? Как в данном случае учитываются ориентация на Я и ориентация на «других»?
 15. Руководителю подразделения организации важно оценить пригодность работника к выполнению заданий. В ходе оценки руководитель решает измерить степень проявления черт личности работника. Какой из компактных и простых тестов он может применить в ходе этой оценки? На какие черты он должен обратить внимание в том случае, если его интересует только качество выполнения порученного задания?
 16. В организации необходимо оценить несколько работников по одному критерию. Какая из техник оценки в наибольшей степени подходит для решения этой задачи?
- Продолжительность занятия – 4 ч.

Практическое занятие 6. Тема и содержание практического занятия: Организационные изменения. Организационная культура.

Вид практического занятия: смешанная форма ведения практического занятия.

Образовательные технологии: групповая дискуссия.

1. Проектная организация выходит на рынок компьютерных технологий. Что можно сказать об изменениях, которые могут происходить в этой организации? Как скажутся эти изменения на ее деятельности в данных условиях?

3. В чем состоит основное отличие изменений от инноваций применительно к организации? Какой из этих процессов можно рассматривать как условия, а какой как средства?

4. Руководство организации отмечает, что изменение во внешней среде вызывает изменения во всех компонентах организации. Какой подход к изучению изменений наиболее целесообразно применять в данной ситуации?

5. К каким последствиям может привести отсутствие целостного видения работниками результатов проведения инноваций в организации?

6. Организация находится на этапе институционализации изменений. В чем заключается сущность институционализации изменений? Какое значение имеет процесс институционализации изменений для организации?

7. В некоторой конкретной ситуации говорят, что в организации существуют технические причины сопротивления изменениям. В чем заключается сущность этих причин?

8. Проведение инноваций в организации тормозится в силу приверженности работников прежним ценностям. К какому классу причин сопротивления инновациям следует отнести данную причину?

9. Руководство организации испытывает неопределенность в отношении ориентации организации во внешней среде. Какой вид неопределенности наблюдаем в данном случае?

10. Какие виды неопределенности можно выделить в деятельности современных организаций? Какое влияние они оказывают на процесс проведения инноваций в организациях?

Продолжительность занятия – 4 ч.

Практическое занятие 7. Тема: Объект, предмет и задачи социологии управления

Вид практического занятия: смешанная форма ведения практического занятия.

Образовательные технологии: групповая дискуссия.

Вопросы для обсуждения:

1. «Социология управления» как учебная дисциплина в системе гуманитарно-социальных знаний.

2. Связь «Социологии управления» со многими другими гуманитарными дисциплинами.

3. Сущность управления, объект социологии управления, предмет социологии управления.

4. Сущность системных связей и их характеристика.

5. Функции социологии управления.

6. Управленческие отношения.

7. Управленческие роли.

8. Управляемость – важнейшая характеристика организации.

Продолжительность занятия – 4 ч.

Практическое занятие 8. Тема. Создание продуктивной рабочей среды – важнейшая задача управления

Вид практического занятия: смешанная форма ведения практического занятия.

Образовательные технологии: групповая дискуссия.

Вопросы для обсуждения:

1. Этапы становления социальной организации.

2. Создание продуктивной рабочей среды в организации.

3. Основные методы создания продуктивной рабочей среды.

4. Основные блоки продуктивной рабочей среды.

5. Роль рабочей команды в формировании продуктивной рабочей среды.

6. Значение для становления продуктивной рабочей среды совместимости, сплоченности и работанности сотрудников организации.

7. Роль коммуникации и информации в создании продуктивной рабочей среды

среды.

8. Учет социально-психологических особенностей людей в формировании продуктивной рабочей среды.

Продолжительность занятия – 4 ч.

3. Указания по проведению лабораторного практикума

Учебным планом не предусмотрено.

4. Указания по проведению самостоятельной работы студентов

№ п/п	Наименование блока (раздела) дисциплины	Виды СРС
1.	Организации и основные подходы к их изучению. Основные этапы развития теории организации	Подготовка докладов по темам: 1. Вклад Т. Бориса и Г. Сталкера в развитие ситуационного подхода в теории организаций. 2. Типы организаций, рассматриваемые в рамках ситуационного подхода. 3. Способы изучения организаций, применяемые для реализации ситуационного подхода. 4. В чем заключается слабость ситуационного подхода и почему в современных условиях нельзя осуществлять такую одностороннюю подготовку руководителя? 5. В практике управления организацией к настоящему времени сформировалось несколько основных направлений в теории организаций. Выделите эти направления в теории организаций.
2.	Внутренняя структура организации. Группы в организациях	Подготовка докладов по темам: 1. Влияние сплоченности группы на достижение групповых целей. Факторы, которые решающим образом сказываются на сплоченности социальных групп в организации. 2. Ролевые конфликты личностного характера, наличие ролевых конфликтов в организации и их роль. 3. Отличие команды от социальной группы в организации, основные признаки команды. 4. Принципы создания команды.
3	Социальные основы управления в организации. Коммуникации	Подготовка докладов по темам: 1. Организация нуждается в постоянных и достаточно тесных контактах с внешней рыночной и институциональной средой. Какая из коммуникационных ролей в наибольшей степени

	в организации	<p>подходит для достижения этой цели?</p> <p>2. Члены коллектива подразделения организации не знают, как выполнить задание, и полностью полагаются на своего руководителя, который является для них непререкаемым авторитетом. Но руководитель вдруг начинает общаться с подчиненными как с высококлассными специалистами, равными ему по уровню знаний и навыков. Какие виды трансакций наблюдаются в данном случае?</p> <p>3. Какие каналы коммуникации наиболее авторитетны в организации? Почему этим каналам коммуникации отдается предпочтение по сравнению со всеми остальными?</p> <p>4. Какие из видов искажения информации в коммуникационных сетях наиболее опасны для их функционирования? В чем заключается опасность искажений такого вида?</p> <p>5. Структура организации содержит большое количество иерархических уровней управления (имеет высокую степень вертикальной дифференциации). Как такая структура оказывает влияние на систему коммуникаций в организации?</p> <p>6. Какие мероприятия необходимо провести руководству организации для создания наиболее эффективных систем коммуникации?</p> <p>7. Отдавая указания подчиненным, руководитель допускает неточности и неопределенности. Какую группу проблем порождает такая ситуация? Какие конкретно способы коррекции нужно применить, для того чтобы избежать негативных последствий этой ситуации?</p>
4	Контроль и власть в организации. Организационные конфликты	<p>Подготовка докладов по темам:</p> <p>1. Какой из стилей управления может быть наиболее эффективен при руководстве коллективом высококвалифицированных специалистов, разработчиков рекламных продуктов?</p> <p>2. В чем заключается основной смысл принципа «нулевой суммы» при анализе власти как свойства системы? Как при этом осуществляется «перетекание власти» в организации?</p> <p>3. Делегирование руководителем власти своим подчиненным: уровни организации, на которых может происходить делегирование власти.</p>

		<p>4. Какие действия необходимо постоянно осуществлять руководителю организации, чтобы не терять власть в ходе ее делегирования? Что может защитить руководителя от потери власти?</p> <p>5. Руководитель должен закрепить свою власть в организации. Чем он должен обладать для наиболее успешного закрепления власти?</p> <p>6. Какие условия необходимы для того, чтобы в организации соблюдался баланс власти? К каким последствиям для организации или ее подразделения может привести отсутствие баланса власти?</p>
5	<p>Мотивация в организации. Личность и организация</p>	<p>Подготовка докладов по темам:</p> <p>1. По инициативе руководства в организации проводилось тестирование работников. Однако оценки оказались неадекватными реальным чертам личностей. Какие причины влияют на искажение результатов тестирования?</p> <p>2. В организации пытаются выяснить степень пригодности работника для выполнения конкретного задания. При этом используют теорию черт личности. В ходе тестирования выясняется, что применение этой теории не дает возможности привязать черты личности к конкретной ситуации. Почему возникает эта трудность при использовании теории черт личности?</p> <p>3. В чем заключается базовое отличие использования в тестах черт личности от использования пяти переменных по У. Мичелу?</p> <p>4. Какой из подходов к изучению личности в организации в наибольшей степени направлен на рациональное поведение индивида?</p> <p>5. Какие из личностных характеристик могут дать представление о зрелости личности? Кто автор этой методики изучения личности?</p>
6	<p>Организационные изменения. Организационная культура</p>	<p>Подготовка докладов по темам:</p> <p>1. Из каких составляющих складывается культура организации? Дайте краткую характеристику этих составляющих.</p> <p>2. Индивид работает в сложной организации с развитыми корпоративными культурными комплексами. На какие именно комплексы культуры он должен ориентироваться? Опишите поведение индивида с точки зрения ориентации на эти комплексы.</p>

		<p>3. В американской фирме, находящейся в России, основную часть кадров управляющих составляют американцы, а низшее звено управления — граждане России. В чем заключается причина непонимания и недоверия, которые могут возникнуть между высшим руководством и исполнителями в такой фирме? Дайте характеристику обоим видам культуры.</p> <p>4. Японский стиль и японские методы управления и их эффективность.</p> <p>5. К каким типам культуры принадлежат Министерство образования и вуз? В чем заключается различие между культурами этих организаций?</p> <p>6. Деятельность рекламного агентства построена на постоянном творческом поиске. Авторитетными членами организации здесь признаются специалисты с высокой квалификацией и опытом работы над определенными проблемами. Какой тип культуры существует в данной организации? Каковы его специфические черты?</p>
7	Объект, предмет и задачи социологии управления	<p>Подготовка докладов по темам:</p> <p>1. Законы и закономерности «Социологии управления».</p> <p>2. Задачи «Социологии управления».</p>
8	Создание продуктивной рабочей среды – важнейшая задача управления	<p>Подготовка докладов:</p> <p>1. Проектирование и формирование высоконравственной административно-управленческой среды в государственной и муниципальной службе.</p> <p>2. Создание благоприятного социально-психологического климата в организации.</p>

5. Указания по проведению контрольных работ для обучающихся очной, заочной формы обучения

Учебным планом не предусмотрено.

6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная:

1. Николаев, А.А. Социальное управление: учебник для вузов: [16+] / А.А. Николаев, П.В. Разов; Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. – Москва: Прометей, 2019. – 555 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=576120>

2. Социология / Павленок П.Д., Савинов Л.И., Журавлев Г.Т., - 3-е изд. - М.: Дашков и К, 2018. - 736 с.: ISBN 978-5-394-01971-5 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/415010>

Дополнительная литература:

3. Локтюхина, Н. В. Современные аспекты экономики, социологии и психологии труда: учебное пособие: [16+] / Н. В. Локтюхина, С. А. Шапиро. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2020. – 197 с.: табл., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=601702>

4. Экономика и социология труда: учебное пособие-практикум : [16+] / А. Б. Вешкурова, Ю. В. Долженкова, И. В. Филимонова, М. С. Соколова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2018. – 222 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495827>

5. Тавокин Е. П. Основы социального управления: Учебное пособие / Е.П. Тавокин. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 200 с. (<http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=366441>)

6. Шапиро, С. А. Практикум по дисциплине «Социология управления» : [16+] / С. А. Шапиро, М. С. Соколова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. – 96 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=574369>

7. Тавокин Е. П. Социология управления: Учебное пособие / Тавокин Е.П. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 202 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат) (Переплёт) ISBN 978-5-16-011094-3 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/512563>

8. Тавокин Е. П. Социальная политика: Учебное пособие / Е.П. Тавокин. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. - 157 с. (<http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=366443>)

7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. <http://www.biblioclub.ru>
2. <http://znanium.com>
3. <https://e.lanbook.com/book/93317>

Ресурсы информационно-образовательной среды МГОТУ: Рабочая программа и методическое обеспечение по курсу «Социология организаций и управления».

8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Перечень программного обеспечения: MSOffice, PowerPoint

Информационные справочные системы:

1. Электронные ресурсы образовательной среды Университета.