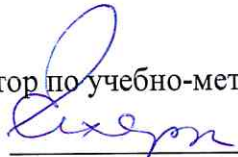


ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ  
ИНКЛЮЗИВНОГО ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ»

---

КАФЕДРА СОЦИОЛОГИИ И ФИЛОСОФИИ

УТВЕРЖДАЮ  
Проректор по учебно-методической работе  
 Е.С. Сахарчук  
«27» апрель 2022 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**Б1.О.19**

**СОЦИОЛОГИЯ ОРГАНИЗАЦИИ**

образовательная программа направления подготовки  
**39.03.01 Социология**

**Направленность (профиль)**

**Социология социальной сферы**

Квалификация (степень) выпускника

Бакалавр

Форма обучения: очная, заочная

Курс 2 (2) семестр 4 (3)

Москва 2022

Рабочая программа составлена на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования направления (специальности) 39.03.01 «Социология», утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 75 от «05» февраля 2018 г. Зарегистрировано в Минюсте России «28» февраля 2018 г., № 50182.

Разработчики рабочей программы: МГГЭУ, доцент кафедры социологии и философии  
место работы, занимаемая должность

  
подпись


Савенок С.Д. «25» апреля 2022 г.  
Ф.И.О. Дата

Рабочая программа утверждена на заседании кафедры социологии и философии  
(протокол № 9-а от «25» апреля 2022 г.)

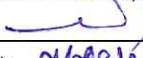
на заседании Учебно-методического совета МГГЭУ  
(протокол № 1 от «27» апреле 2022 г.)

СОГЛАСОВАНО:


Начальник учебно-методического управления

 И.Г. Дмитриева  
«27» апреле 2022 г.

Начальник методического отдела

 Д.Е. Гапеенок  
«27» апреле 2022 г.

Заведующий библиотекой

 В.А. Ахтырская  
«27» апреле 2022 г.

Декан факультета

 С.Н. Лещинская  
«27» апреле 2022 г.

## Содержание

- 1. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ**
- 2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**
- 3. ОСОБЕННОСТИ ОБУЧЕНИЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОВЗ**
- 4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ**
- 5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ**
- 6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**
- 7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**
- 8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

## 1. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

### 1.1. Цель и задачи освоения учебной дисциплины (модуля)

Цель: формирование у обучающихся компетенций необходимых для освоения базовых теоретических знаний по развитию организаций различных типов и форм с учетом современной социологической теории; познакомить с феноменом организации и тенденциями их развития; научить анализировать составляющие внутренней и внешней среды организации для осуществления практической деятельности в соответствии с выбранным направлением подготовки

Задачи:

- 1) Определить место организаций в развитии различных социальных процессов современного общества.
- 2) Раскрыть специфику организаций как объектов социологического исследования.
- 3) Определить основные этапы и базовые концептуальные подходы в рамках исторического развития отечественной и зарубежной социологии организаций.
- 4) Выявить основные элементы внутренней среды организации, направления их взаимодействия друг с другом.
- 5) Охарактеризовать способы и особенности взаимодействия организаций с различными уровнями их внешнего социально-экономического окружения.

### 1.2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы направления подготовки

Учебная дисциплина «Социология организаций» относится к обязательной части Блока Б.1. «Дисциплины (модули)». Изучение учебной дисциплины «Социология организаций» базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных обучающимися при изучении предшествующих курсов: «Социальная психология», «Менеджмент», «Экономика», «Введение в профессию социолога», «Основы социологии». Изучение учебной дисциплины «Социология организаций» необходимо для освоения таких дисциплин, как: «Социология управления», «Экономическая социология», «Политическая социология».

### 1.3. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс освоения учебной дисциплины направлен на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Код компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и	Знать: свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, учитывать особенности поведения и интересы других участников



		<b>форма</b>				
<b>Аудиторная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий), всего в том числе:</b>	<b>72</b>		<b>14</b>	<b>72</b>		<b>14</b>
<b>Лекции (Л)</b>	30		6	30		6
В том числе, практическая подготовка (ЛПП)						
<b>Практические занятия (ПЗ) (в том числе зачет)</b>	42		8	42		8
В том числе, практическая подготовка (ПЗПП)						
<b>Лабораторные работы (ЛР)</b>						
В том числе, практическая подготовка (ЛРПП)						
<b>Самостоятельная работа обучающихся (СР)</b>	<b>108</b>		<b>193</b>	<b>108</b>		<b>193</b>
В том числе, практическая подготовка (СРПП)						
<b>Промежуточная аттестация (подготовка и сдача), всего:</b>			<b>9</b>			<b>9</b>
Контрольная работа						
Курсовая работа						
Экзамен	36			36		
<b>Итого:</b> Общая трудоемкость учебной дисциплины (в часах, зачетных единицах)	<b>216 час. (6 з.е.)</b>		<b>216 час. (6 з.е.)</b>	<b>216 час. (6 з.е.)</b>		<b>216 час. (6 з.е.)</b>

## 2.2. Содержание дисциплины по темам (разделам)

№ п/п	Наименование раздела (темы)	Содержание раздела (тематика занятий)	Формируемые компетенции (индекс)
	<b>Раздел 1. Введение в социологию организации</b>		
1	Тема 1. Социология организаций как система научных знаний и учебная	Предмет и задачи социологии организаций. Связь социологии организаций с другими дисциплинами. Организация как целевая группа. «Открытая» и «закрытая» парадигмы в социологии организаций.	УК-3 ОПК-1 ПК-2

	дисциплина	Формирование моделей открытой и закрытой системы в общей теории систем, процесс адаптации к внешнему окружению. Зависимость внутриорганизационных процессов от состояния внешней среды. Принципы анализа организаций как открытых систем. Проблема границ организации и организационного поведения.	
2	Тема 2. Становление и основные этапы развития социологии организаций.	<p>Общая логика развития социологии организаций. Социология организаций как «синтетическая» наука. Организация как объект управления в трудах теоретиков менеджмента: Ф.У. Тейлора, А. Файоля, Г. Форда, Э. Мэйо, Р. Лайкерта, Л. Гьюлика, Л. Урвика, П. Дракера, Э. Девиса, А. Чендлера и др. Организационная проблематика в работах классиков социологии Э. Дюркгейма, М. Вебера, Т. Парсонса, Р. Мертон, П. Блау, Дж. Хоманса, А. Шюца и др. Обобщение результатов развития общей и социальной психологии в рамках социологии организаций. «Поведенческие» науки. Становление бихевиористских моделей организационного поведения. Концепции групповой динамики. Вклад общей теории систем и кибернетики в развитие социологии организаций.</p> <p>Этапы развития отечественной социологии организаций. Вклад отечественных специалистов в разработку понятий и методов социологии организаций. Работы Д.М. Гвишиани, В.Г. Подмаркова, Н.И. Лапина, О.И. Шкаратана, А.И. Пригожина, А.И. Кравченко, В.В. Щербины и др.</p>	УК-3, ОПК-1 ПК-2
3	Тема 3. Эволюция организационных систем	<p>Типология организаций А.И. Пригожина: деловые (первичные и вторичные), союзные (общественные) и ассоциативные организации. Поселение как организационный тип. Классификация организаций.</p> <p>Организации в доиндустриальном обществе. Община как доминирующая форма организации. Традиции как нормообразующие принципы построения организаций. Армия и церковь как примеры крупных организационных систем доиндустриального</p>	УК-3, ОПК-1 ПК-2

		<p>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.</p>	<p>УК-3, ОПК-1 ПК-2</p>
	<p><b>Раздел 2. Структура организации и принципы её функционирования</b></p>		
4.	<p>Тема 4. Основные принципы функционирования организации</p>	<p>Организационная статика и статические аспекты функционирования организации.</p> <p>Принципы статического состояния: принцип приоритета цели, принцип приоритета функций над структурой, принцип приоритета субъекта управления над объектом. Организационная динамика и динамические аспекты функционирования организации: гибкость и адаптивность, быстрая реакция на изменения внешней среды, опасность нестабильности.</p> <p>Принципы динамического состояния: принцип приоритета персонала, принцип приоритета структур над функциями, принцип приоритета объекта управления над субъектом.</p> <p>Взаимосвязь статического и динамического состояния организации с ее жизненным циклом. Общие принципы организации.</p> <p>Принципы соответствия: соответствия целей и ресурсов, соответствия распорядительства и подчинения, соответствия производства и экономичности. Принципы оптимальности: принцип оптимального сочетания</p>	<p>УК-3, ОПК-1, ПК-2</p>



		<p>централизации и децентрализации производства и управления, принцип прямооточности, принцип ритмичности, принцип синхронизации (системный принцип). Принципы рационализации. Понятие рационализации в организационных системах. Цель рационализации.</p>	
5	<p>Тема 5. Внутренняя и внешняя среда организации</p>	<p>Понятие внутренней среды. Факторы внутренней среды. Внутренние переменные организации: цели, структура, задачи, технологии и люди. Кадровый, производственный, организационный, маркетинговый, финансовый срез внутренней среды. Внутренняя среда и организационная культура. Взаимозависимость внешней и внутренней среды. Формирование представлений о внутренней и внешней среде организации и критериях их различия. Проблемы границы организации. Внешняя среда организации как условие и ограничение функционирования и выживания организации. Роль внешнего окружения для функционирования организации. Среда как источник ресурсов и сфера реализации целевого продукта, сфера обмена. Сложность внешнего окружения. Гетерогенность среды. Среда как система финансовых ресурсов и сырья, среда как рынок сбыта товаров и услуг, как источник рабочей силы. Сложность организации как фактор, обуславливающий сложность среды. Работы представителей ситуационного подхода.</p> <p>Внешняя среда как макроокружение. Социокультурная природа макроокружения. Микроокружение. Среда как совокупность активных социальных субъектов. Целевое окружение. Взаимоотношения организации с макросредой: взаимозависимость, сотрудничество, конкуренция. Динамика среды. Стабильные среды. Устойчиво динамичные среды. Неустойчиво динамичные среды. Флуктуации среды и проблемы эффективности функционирования организации.</p>	<p>УК-3, ОПК-1. ПК-2</p>
6	<p>Тема 6. Типы и виды организационных</p>	<p>Понятие типа организационных структур. Структуры иерархические и органические. Сильные и слабые стороны разных типов</p>	<p>УК-3, ОПК-1. ПК-2</p>

	структур	структур. Теория бюрократии М.Вебера. Принципы рациональной бюрократии. Виды иерархических структур: линейная, линейно-функциональная, линейно-штабная, дивизиональная. Виды адаптивных структур: проектная, матричная. Преимущества адаптивных организационных структур.	
7	Тема 7. Коммуникации в организации	<p>Понятие коммуникаций. Социальные функции коммуникаций в организации. Горизонтальные и вертикальные коммуникации и организация. Односторонняя коммуникация. Двухсторонняя коммуникация. Система коммуникаций. Сеть коммуникаций. Структура и система коммуникаций в организации. Формальные коммуникации. Роль и принципы формальных коммуникаций в организации в работах Ф.Тейлора, А.Файоля и Ч.Барнарда. Принцип сохранения непрерывности линии коммуникаций и доступа любого члена организации к системе формальных коммуникаций. Иерархический принцип передачи информации. Ступени передачи информации.</p> <p>Роль неформальной системы коммуникаций в концепции человеческих отношений у Ч. Барнарда и Г. Саймона. Роль слухов в организации по Ч. Барнарду. Деловые неформальные коммуникации в концепции Г. Саймона. Связь между источником и получателем информации.</p>	УК-3, ОПК-1. ПК-2
8	Тема 8. Организационное поведение	Люди как основной ресурс организации. Понятие и специфика организационного поведения: причинность, целенаправленность, мотивированность. Взаимодействие индивида и организации: экономический и психологический контракты. «Административный» человек. Ожидания индивида и ожидания организации. Степень конгруэнтности ценностей индивида и организации. Стереотипы индивида и организации. Индивид и работа: самооценка, локус контроля, ориентация на достижения, склонность к риску, догматизм, самомониторинг. Ценности и установки индивида. Функции установок (эго-защитная, ценностно-экспрессивная, инструментальная, систематизации и организации знания).	УК-3, ОПК-1. ПК-2

		<p>Удовлетворенность трудом. Факторы удовлетворенности трудом: оплата труда, собственно работа, интерес к работе, продвижение по службе, стиль руководства, коллеги и сослуживцы, условия работы и др. Уровни удовлетворенности. Приверженность организации: понятие, компоненты, уровни, типы, препятствия.</p>	
9	<p>Организационная культура</p>	<p>Культурная природа организации и феномен корпоративной культуры. Множество определений организационной культуры. Проблема измерения организационной культуры: «культурный аудит» Дж. Вилкинсона, «сила культуры». Проблема формирования корпоративной культуры. Роль основателей организации в выработке корпоративной культуры. Организационное развитие как целенаправленный процесс изменения корпоративной 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. Концепция «организационной морали» Ч. Барнарда и Г. Саймона. Корпоративная культура как совокупность значимых базовых представлений, разделяемых ее активным ядром. Развитие представлений о корпоративной культуре в работах представителей феноменологического подхода (Д. Сильверман, А. Петтигрю). Рационально-прагматический взгляд на природу, функции и источники возникновения корпоративной культуры (Э. Шайн). Управление организационной культурой, ее различными уровнями. Возможность управления культурой.</p>	<p>УК-3, ОПК-1. ПК-2</p>
	<p><b>Раздел 3. Организационные изменения и организационные конфликты</b></p>		

10	Тема 10. Организационные изменения и организационное развитие	<p>Понятие и типология организационных изменений. Необратимый, направленный (упорядоченный), закономерный характер изменений в организации. Содержание закона развития и его принципов - инерции, эластичности, непрерывности, стабилизации. Концепции организационных изменений, развития. Типология и содержание организационных изменений. Жизненный цикл организации. Модели жизненного цикла. Основные подходы к пониманию организационных патологий. Организационные патологии как изменения системных характеристик организации. Классификация организационных патологий. Организационные инновации: структура и типология. Сопротивления организационным изменениям. Технологии преодоления сопротивления и внедрения новшеств в организации.</p>	УК-3, ОПК-1. ПК-2
11	Тема 11. Конфликты в организациях	<p>Понятие организационного конфликта. Кумулятивная природа конфликтных взаимодействий. Основные направления конфликтов в организации: горизонтальный и вертикальный. Классификация конфликтов в организации (личностный (ролевой, мотивационный), межличностный (социально-психологический), межгрупповой (социальный), открытый и скрытый конфликт). Концепция конфликта Л. Козера. Концепция конфликта Р. Дарендофа: три типа переменных (группа, разногласие и причины). Типы причин. Агенты конфликта. Понятие силы (наглядная мощь статуса, «деньги», союзники). Бихевиористская концепция. Формы конфликта - полномасштабный и неполный. Социально-психологическая модель конфликта. Роль чувств, эмоций, установок. Образ врага. Онтологический подход (марксистская школа). Понятие противоречий и кризиса. Причины возникновения конфликтов в организации (различие интересов, различие ценностей, экономическое и социальное неравенство, неудовлетворенность). Условия конфликта: технические, политические, социальные, психологические. Протекание конфликта в организации: конфликт как процесс. Стадии конфликта (предконфликтная (идентификация</p>	УК-3, ОПК-1. ПК-2

		причин конфликта, оценка ресурсов и возможностей, поиск сторонников, скрытые конфликтные взаимодействия), стадия непосредственного конфликта, постконфликтная стадия). Разрешение конфликта и стили поведения (стиль конкуренции, стиль уклонения, стиль приспособления, стиль сотрудничества, стиль компромисса). Конфликтогенные факторы. Функции конфликта (позитивные и негативные). Конфликтный менеджмент. Формы (реорганизация, информирование, трансформация, дистанцирование, подавление, конформное предпочтение) разрешения конфликтов. Культура конфликта. Позитивные и негативные функции конфликта. Управление конфликтом в организации: организационные, социологические и культурные способы.	
12	Тема 12. Социальная организация как объект комплексного социологического исследования	Системный анализ объекта исследования. Взаимозависимость элементов организации. Подсистемы в организации. Понятие социотехнической системы. Определение предмета, цели и задач исследования. Выдвижение гипотезы исследования. Разработка программы социологического исследования.	УК-3, ОПК-1. ПК-2

### 2.3. Разделы дисциплин и виды занятий

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Аудиторная работа		Внеауд	Объем
		Л	ПЗ/ЛР	Работа	в часах
		В том числе, ЛПП	В том числе, ПЗПП/ЛР ПП	СР	Всего
		В том числе, СРПП		В том числе ПП	
	<b>Раздел 1. Введение в социологию организации</b>				
1	Тема 1. Социология организаций как система научных знаний и учебная дисциплина	2	2	4	8

2	Тема 2. Становление и основные этапы развития социологии организаций.	2	4	12	18
3	Тема 3. Эволюция организационных систем	2	2	4	8
	<i>Итого:</i>	6	8	20	34
	<i>В том числе ПП:</i>				
	<b>Раздел 2. Структура организации и принципы её функционирования</b>				
4.	Тема 4. Основные принципы функционирования организации	2	2	6	10
5	Тема 5. Внутренняя и внешняя среда организации	2	4	12	18
6	Тема 6. Типы и виды организационных структур	2	4	12	18
7	Тема 7. Коммуникации в организации	2	4	12	18
8	Тема 8. Организационное поведение	2	4	12	18
9	Организационная культура	2	4	18	24
	<i>Итого:</i>	12	22	72	104
	<i>В том числе ПП:</i>				
	<b>Раздел 3. Организационные изменения и организационные конфликты</b>				
10	Тема 10. Организационные изменения и организационное развитие	4	2	12	18
11	Тема 11. Конфликты в организациях	4	4	16	24
12	Тема 12. Социальная организация как объект комплексного социологического исследования	4	6	24	34
	<i>Итого:</i>	12	12	52	76
	<i>В том числе ПП:</i>				
	<i>Всего:</i>	30	42	144	216
	<i>В том числе ПП</i>				

#### Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Аудиторная работа		Внеауд	Объем
		Л	ПЗ/ЛР	Работа	в часах
		В том числе, ЛПП	В том числе, ПЗПП/ЛР ПП	СР	Всего
		В том числе, СРПП		В том числе ПП	
	<b>Раздел 1. Введение в социологию</b>				

	<b>организации</b>				
1	Тема 1. Социология организаций как система научных знаний и учебная дисциплина				
2	Тема 2. Становление и основные этапы развития социологии организаций.				
3	Тема 3. Эволюция организационных систем				
	<i>Итого:</i>	2		30	32
	<i>В том числе III:</i>				
	<b>Раздел 2. Структура организации и принципы её функционирования</b>				
4.	Тема 4. Основные принципы функционирования организации				
5	Тема 5. Внутренняя и внешняя среда организации				
6	Тема 6. Типы и виды организационных структур				
7	Тема 7. Коммуникации в организации				
8	Тема 8. Организационное поведение				
9	Организационная культура				
	<i>Итого:</i>	4	4	120	128
	<i>В том числе III:</i>				
	<b>Раздел 3. Организационные изменения и организационные конфликты</b>				
10	Тема 10. Организационные изменения и организационное развитие				
11	Тема 11. Конфликты в организациях				
12	Тема 12. Социальная организация как объект комплексного социологического исследования				
	<i>Итого:</i>		4	52	56
	<i>В том числе III:</i>				
	<i>Всего:</i>	6	8	202	216
	<i>В том числе III</i>				

## 2.4. Планы самостоятельной работы обучающегося по дисциплине (модулю)

Очная форма обучения

№	Название разделов и тем	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость	Формируемые компетенции	Формы Контроля
	<b>Раздел 1. Введение в социологию организации</b>				
1	Тема 1. Социология организаций как система научных знаний и учебная дисциплина	Внеаудиторная, подготовка к опросу, выполнение заданий	4	УК-3, ОПК-1.	Устный опрос, выполнение заданий
2	Тема 2. Становление и основные этапы развития социологии организаций.	Внеаудиторная, подготовка к опросу, выполнение заданий	12	УК-3, ОПК-1.	Устный опрос
3	Тема 3. Эволюция организационных систем	Внеаудиторная, подготовка к опросу, выполнение заданий	4	УК-3, ОПК-1. ПК-2	Устный опрос, выполнение заданий
	<b>Раздел 2. Структура организации и принципы её функционирования</b>				
4.	Тема 4. Основные принципы функционирования организации	Внеаудиторная, подготовка к опросу, выполнение заданий	6	УК-3, ОПК-1. ПК-2	Устный опрос, выполнение заданий
5	Тема 5. Внутренняя и внешняя среда организации	Внеаудиторная, подготовка к опросу, выполнение заданий	12	ОПК-1. ПК-2	Устный опрос, выполнение заданий
6	Тема 6. Типы и виды организационных структур	Внеаудиторная, подготовка к опросу, выполнение заданий	12	УК-3, ОПК-1. ПК-2	Устный опрос, выполнение заданий
7	Тема 7. Коммуникации в организации	Внеаудиторная, подготовка к опросу, выполнение заданий	12	УК-3, ОПК-1. ПК-2	Устный опрос, выполнение заданий



8	Тема 8. Организационное поведение	Внеаудиторная, подготовка к опросу, выполнение заданий	12	УК-3, ОПК-1. ПК-2	Устный опрос
9	Организационная культура	Внеаудиторная, подготовка к опросу, выполнение заданий	18	УК-3, ОПК-1. ПК-2	Устный опрос, выполнение заданий
	<b>Раздел 3. Организационные изменения и организационные конфликты</b>				
10	Тема 10. Организационные изменения и организационное развитие	Внеаудиторная, подготовка к опросу, выполнение заданий	12	УК-3, ОПК-1. ПК-2	Устный опрос, выполнение заданий
11	Тема 11. Конфликты в организациях	Внеаудиторная, подготовка к опросу, выполнение заданий	16	ОПК-1. ПК-2	Устный опрос, выполнение заданий
12	Тема 12. Социальная организация как объект комплексного социологического исследования	Внеаудиторная, подготовка к опросу, выполнение заданий	24	ОПК-1. ПК-2	Устный опрос, выполнение заданий

Заочная форма обучения

№	Название разделов и тем	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость	Формируемые компетенции	Формы Контроля
	<b>Раздел 1. Введение в социологию организации</b>		30		
1	Тема 1. Социология организаций как система научных знаний и учебная дисциплина	Внеаудиторная, подготовка к опросу, выполнение заданий	6	УК-3, ОПК-1.	Устный опрос, выполнение заданий
2	Тема 2. Становление и основные этапы развития социологии	Внеаудиторная, подготовка к опросу, выполнение заданий	18	УК-3, ОПК-1.	Устный опрос

	организаций.				
3	Тема 3. Эволюция организационных систем	Внеаудиторная, подготовка к опросу, выполнение заданий	6	УК-3, ОПК-1. ПК-2	Устный опрос, выполнение заданий
	<b>Раздел 2. Структура организации и принципы её функционирования</b>				
4.	Тема 4. Основные принципы функционирования организации	Внеаудиторная, подготовка к опросу, выполнение заданий	20	УК-3, ОПК-1. ПК-2	Устный опрос, выполнение заданий
5	Тема 5. Внутренняя и внешняя среда организации	Внеаудиторная, подготовка к опросу, выполнение заданий	20	ОПК-1. ПК-2	Устный опрос, выполнение заданий
6	Тема 6. Типы и виды организационных структур	Внеаудиторная, подготовка к опросу, выполнение заданий	20	УК-3, ОПК-1. ПК-2	Устный опрос, выполнение заданий
7	Тема 7. Коммуникации в организации	Внеаудиторная, подготовка к опросу, выполнение заданий	20	УК-3, ОПК-1. ПК-2	Устный опрос, выполнение заданий
8	Тема 8. Организационное поведение	Внеаудиторная, подготовка к опросу, выполнение заданий	20	УК-3, ОПК-1. ПК-2	Устный опрос
9	Организационная культура	Внеаудиторная, подготовка к опросу, выполнение заданий	20	УК-3, ОПК-1. ПК-2	Устный опрос, выполнение заданий
	<b>Раздел 3. Организационные изменения и организационные конфликты</b>				
10	Тема 10. Организационные изменения и организационное развитие	Внеаудиторная, подготовка к опросу, выполнение заданий	12	УК-3, ОПК-1. ПК-2	Устный опрос, выполнение заданий
11	Тема 11. Конфликты в организациях	Внеаудиторная, подготовка к опросу, выполнение заданий	25	ОПК-1. ПК-2	Устный опрос, выполнение заданий
12	Тема 12. Социальная организация как объект	Внеаудиторная, подготовка к опросу, выполнение заданий	25	ОПК-1. ПК-2	Устный опрос, выполнение заданий

КОМПЛЕКСНОГО СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ				
--	--	--	--	--

## **2. ОСОБЕННОСТИ ОБУЧЕНИЯ ЛИЦ С ОВЗ (НОДА)**

Интегрированная форма обучения студентов-инвалидов и студентов с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предполагает формирование атмосферы доброжелательности, признание за ними равного права на обучение и педагогическое сопровождение.

Педагогическое сопровождение студентов инвалидов и студентов с ОВЗ предусматривает помощь в организации самостоятельной работы. Для студентов с различными формами нарушения здоровья особенно необходимо добиваться развития навыка адекватного восприятия результатов своей деятельности, не вызывая излишней нервозности.

Студенты с ограниченными возможностями здоровья нуждаются в изменении способов подачи информации. С этой целью предусматривается проведение лекций-презентаций, индивидуальных консультаций, разработка опорных конспектов лекций и раздаточного материала в виде структурно-логических схем. Необходимо также предоставление особых условий выполнения заданий. Например, частичное (пошаговое) выполнение задания, изменение формы его выполнения: вместо письменной – устная, выполнение учебных тестов на компьютерном тренажере.

Правильно организованный учебно-воспитательный процесс профессионального обучения студентов-инвалидов и студентов с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) позволяет эффективно и качественно формировать профессиональные умения и навыки, подготовить их к трудовой деятельности в условиях разных форм собственности и конкуренции на рынке труда.

## **3. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

Самостоятельная работа студентов представляет собой совокупность аудиторных и внеаудиторных занятий и работ, обеспечивающих успешное освоение образовательной программы. Для эффективного выполнения самостоятельных работ разных уровней студенту необходимо владеть устойчивым комплексом способов деятельности для решения различных типов учебных задач. В первую очередь речь идет об умении конспектировать, подбирать примеры, сравнивать, устанавливать межпредметные связи, использовать дополнительную литературу, перефразировать и др. Особое внимание следует уделить метакогнитивным способам деятельности, способствующим формированию универсальных и профессиональных компетенций и обеспечивающим развитие навыков самоорганизации и самоконтроля образовательной деятельности. К ним относятся:

- планирование (составление плана, выстраивание логики содержания, постановка цели, реализация цели и т. д.);
- наблюдение (оценка достигнутого, ответы на вопросы для самоконтроля, применение теории на практике, составление тезисов по теме, обращение к другим научным источникам и т. п.).

Подготовка к практическому занятию включает следующие элементы самостоятельной деятельности: четкое представление цели и задач его проведения;

выделение навыков умственной, аналитической, научной деятельности, которые станут результатом предстоящей работы. Самостоятельная подготовка к семинару направлена: на развитие способности к чтению научной и иной литературы, поиск дополнительной информации, позволяющей глубже разобраться в некоторых вопросах, на выделение при работе с разными источниками необходимой информации, которая требуется для полного ответа на вопросы плана семинарского занятия на подготовку собственного выступления по обсуждаемым вопросам.

Основные учебно-методические материалы, используемые на самостоятельной работе: учебники и учебные пособия, включая электронные версии, электронные ресурсы, периодические издания (журналы), официальные сайты Федеральной службы труда и занятости, Федеральной службы статистики, ВЦИОМ, кейс-задания.

#### **4. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ**

Интерактивная технология обучения представляет собой систему форм, методов и средств обучения, обеспечивающую наиболее эффективное достижение поставленных целей, на основе взаимодействия обучающегося с ближайшим окружением – учебной средой. В интерактивной форме могут проводиться как практические (семинарские) занятия, так и лекции. Среди последних, например, могут быть выделены:

1) Проблемная лекция. Преподаватель в начале и по ходу изложения учебного материала создает проблемные ситуации и вовлекает студентов в их анализ. Разрешая противоречия, заложенные в проблемных ситуациях, обучаемые самостоятельно могут прийти к тем выводам, которые преподаватель должен сообщить в качестве новых знаний.

2) Лекция с запланированными ошибками (лекция-провокация). После объявления темы лекции преподаватель сообщает, что в ней будет сделано определенное количество ошибок различного типа: содержательные, методические, поведенческие и т. д. Студенты в конце лекции должны назвать ошибки.

3) Лекция-визуализация. В данном типе лекции передача преподавателем информации студентам сопровождается показом различных рисунков, структурно-логических схем, опорных конспектов, диаграмм и т. п. с помощью ТСО и ЭВМ (слайды, видеозапись, дисплеи, интерактивная доска и т. д.).

4) Лекция «пресс-конференция». Преподаватель просит студентов письменно в течение 2—3 минут задать ему интересующий каждого из них вопрос по объявленной теме лекции. Далее преподаватель в течение 3—5 минут систематизирует эти вопросы по их содержанию и начинает читать лекцию, включая ответы на заданные вопросы в ее содержание.

5) Лекция-диалог. Содержание подается через серию вопросов, на которые студенты должны отвечать непосредственно в ходе лекции

Среди семинарских (практических) занятий можно выделить – дискуссионный метод, метод мозгового штурма, кейс-технологии, метод деловых игр и др.

Используемые кейс-технологии :

- метод ситуационного анализа;
- ситуационные задачи и упражнения;
- анализ конкретных ситуаций (кейс-стади);

Роль интерактивных технологий в образовательном процессе вуза заключается в развитии у студентов умений работать сообща, например, в учебных мини проектах, во

временных командах, малых группах и стремиться к качественным результатам. Интерактивные технологии позволяют студентам обогатить свой опыт и добыть через учебную деятельность те компетенции социального взаимодействия, которые затем могут оказаться необходимыми в их будущей профессиональной и социальной жизни. Основной целью интерактивных образовательных технологий является активизация коллективной деятельности всех участников образовательного процесса.

При проведении интерактивных форм обучения рекомендуется создавать группы методом случайного выбора. Преимущество такого подхода заключается в формировании у студентов так называемой *интерактивной толерантности*, которая проявляется в направленности личности на построение общей стратегии взаимодействия при сохранении и принятии различий в идеях, интересах, установках других участников совместной деятельности.

Организация и проектирование интерактивных технологий включают три этапа, на каждом из них от преподавателя требуются определенные профессиональные компетенции. Первый этап, на котором происходит согласование целей работы, разбиение на малые группы и ведется инструктаж по решению содержательных задач занятия, предполагает наличие у преподавателя качеств хорошего организатора и даже лидера; именно на этом этапе преподаватель дает установку студентам на развитие интерактивной толерантности как основы их дальнейшего личностного и профессионального роста. На втором этапе – основном по производительности и продолжительности – от преподавателя требуется умение сотрудничать, консультировать, он может осуществлять педагогическое наблюдение за типами поведения студентов в совместной деятельности.

Третий этап проведения интерактивных технологий – рефлексивный, основанный на переосмыслении студентами своей деятельности в контексте совместной работы. Это методы, например, устного обсуждения, письменного опроса, эссе и другие педагогические приемы, посредством которых можно выяснить самооценку человека по вопросу его собственного «вложения» в группу, его удовлетворенность/неудовлетворенность своим вкладом, его видение эффективных способов решения проблемы.

## **6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

### **6.1. Организация входного, текущего и промежуточного контроля обучения**

Входное тестирование – устный опрос

Текущий контроль – практикум (выполнение заданий), устный опрос.

Промежуточная аттестация – экзамен

### **6.2. Тематика реферативных сообщений и творческих заданий**

1. Современные тенденции развития организаций.
2. Актуальные проблемы современной социологии организаций.
3. Роль конфликтов в развитии организаций.
4. Метод SWOT-анализа как способ определения рыночных угроз и возможностей организации.
5. Вклад отечественной школы в становление социологии организации.
6. Преимущества и недостатки иерархических организационных структур.
7. Преимущества и недостатки органических организационных структур.
8. Специфика социологического исследования организаций.

9. Организации в нелегальной экономике - российский и зарубежный опыт.
10. Организации в постиндустриальную эпоху.
11. Особенности становления и развития организаций сетевого маркетинга.

### **6.3. Вопросы к экзамену**

1. Предмет и задачи социологии организаций. Связь социологии организаций с другими социологическими дисциплинами.
2. Определение организации как объекта социологического исследования.
3. «Открытая» и «закрытая» парадигмы в социологии организаций.
4. Социология организаций как «синтетическая» наука.
5. Организация как объект управления в трудах теоретиков менеджмента: Ф.У. Тейлора, А. Файоля, Г. Форда, Э. Мэйо и др.
6. Организационная проблематика в работах классиков социологии Э. Дюркгейма, М. Вебера, Т. Парсонса, Р. Мертона, П. Блау, Дж. Хоманса, А. Шюца и др.
7. Этапы развития отечественной социологии организаций.
8. Организация как система. Взаимозависимость элементов организации.
9. Организации в доиндустриальном обществе.
10. Изменения принципов построения организаций в эпоху первоначального накопления капитала и раннего капитализма.
11. Становление рыночного общества в VIII-XIX веках. Трансформация традиционных структур организации производства.
12. Исторические формы организации производства: ремесленная мастерская, малое предприятие, крупная корпорация, глобальная корпорация.
13. Статика и динамика организационных систем.
14. Принципы статического состояния: принцип приоритета цели, принцип приоритета функций над структурой, принцип приоритета субъекта управления над объектом.
15. Принципы динамического состояния: принцип приоритета персонала, принцип приоритета структур над функциями, принцип приоритета объекта управления над субъектом.
16. Общие принципы организации.
17. Типология организаций А.И. Пригожина.
18. Внешняя среда как макроокружение. Социокультурная природа макроокружения.
19. Микроокружение организации.
20. Флуктуации среды и проблемы эффективности функционирования организации.
21. Понятие внутренней среды. Факторы внутренней среды.
22. Внутренняя среда и организационная культура.
23. Понятие типа организационных структур. Структуры иерархические и органические.
24. Теория бюрократии М. Вебера. Принципы рациональной бюрократии.
25. Виды иерархических организационных структур.
26. Виды адаптивных организационных структур.
27. Понятие и специфика организационного поведения.
28. Удовлетворенность трудом. Факторы удовлетворенности трудом.
29. Культурная природа организации и феномен корпоративной культуры.
30. Проблема измерения организационной культуры: «культурный аудит» Дж. Вилкинсона.
31. Классификация организационных культур С. Ханди.
32. Развитие представлений о корпоративной культуре в работах представителей феноменологического подхода.
33. Управление организационной культурой, ее различными уровнями. Возможность управления культурой.

34. Понятие организационного конфликта.
35. Классификация конфликтов в организации.
36. Социально-психологическая модель конфликта.
37. Причины возникновения конфликтов в организации.
38. Конфликт как процесс. Стадии конфликта. Функции конфликта.
39. Управление конфликтом в организации: организационные, социологические и культурные способы.
40. Понятие коммуникаций. Социальные функции коммуникаций в организации.
41. Структура и система коммуникаций в организации.
42. Роль и принципы формальных коммуникаций в организации в работах Ф. Тейлора, А. Файоля и Ч. Барнарда.
43. Роль слухов в организации по Ч. Барнарду.
44. Современные тенденции развития организаций.

## **7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

### **7.1. Основная литература**

1. Забродин, В. Ю. Управленческий консалтинг. Социологический подход : учебное пособие для вузов / В. Ю. Забродин. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 130 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10127-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/492287> (дата обращения: 18.03.2022).
2. Барков, С. А. Социология организаций : учебник для вузов / С. А. Барков, В. И. Зубков. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 414 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03342-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/488920> (дата обращения: 18.03.2022).
3. Социология труда : учебник и практикум для вузов / Р. В. Карапетян [и др.] ; под общей редакцией Р. В. Карапетяна. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 325 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-5598-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489162> (дата обращения: 18.03.2022).

### **7.2 Дополнительная литература**

1. Оксинайд, К. Э. Социология труда : учеб. пособие / К.Э. Оксинайд. — М.: ИНФРА-М, 2018. — 350 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа <http://www.znaniium.com>]. — (Высшее образование: Бакалавриат). — [www.dx.doi.org/10.12737/923](http://www.dx.doi.org/10.12737/923). - ISBN 978-5-16-005498-8. - Текст : электронный. - URL: <https://znaniium.com/catalog/product/960051> (дата обращения: 18.03.2022). — Режим до-ступа: по подписке.

### 7.3. Программное обеспечение

1. АИБС "МАРК-SQL - версия для мини библиотек"
2. Applications - Office Standard 2013
3. eAuthor СВТ v.3.3 версия базовая- конструктор дистанционных учебных курсов, тестов, упражнений.
4. iSpring Presenter 7.0 2-Seat Academic License –программа для разработки интерактивных учебных курсов с тестами, опросами, а также аудио- и видео сопровождением.

### 7.4. Электронные ресурсы

1. Библиотека socioline.ru: сайт для студентов-социологов [Электронный ресурс] – Режим доступа: URL: <http://socioline.ru/library/>
2. Библиотека Гумер: сайт для студентов гуманитарных специальностей [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://gumer.info.ru>
3. История зарубежной социологии. Добренков В.И., Кравченко А.И. Учебники онлайн. [Электронный ресурс] – Режим доступа: URL: [http://uchebnik-online.com/soderzhanie/textbook\\_15.html](http://uchebnik-online.com/soderzhanie/textbook_15.html)
4. Интегральный каталог образовательных интернет-ресурсов, электронная учебно-методическая библиотека для общего и профессионального образования, ресурсы системы федеральных образовательных порталов [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://window.edu.ru/window> - [Единое окно доступа к образовательным ресурсам](#)
5. Российская национальная библиотека [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.nlr.ru/>
6. Социально-гуманитарное и политологическое образование: федеральный портал - Материалы по различным социальным и гуманитарным предметам [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.humanities.edu.ru>
7. [Электронная библиотека учебников](#) для гуманитарных специальностей [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://gumfak.ru>
8. [Электронный каталог книг, диссертаций, журнально-газетных статей библиотеки МГПУ в сети интернет](#) [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.mspu.edu.ru/>
9. Энциклопедический интернет-ресурс «Рубрикон» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.rubricon.ru/>
10. Федеральный образовательный портал [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.ecsocman.edu.ru/>
11. Научная электронная библиотека elibrary.ru [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>
12. Фонд «Общественное мнение» (ФОМ) [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.fom.ru>
13. Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ) [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.wciom.ru>
14. Аналитический центр «Левада Центр» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.levada.ru>
15. РосБизнесКонсалтинг – Общество [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://top.rbc.ru/society>
16. Электронно-библиотечная система Юрайт – <https://urait.ru/>
17. Электронно-библиотечная система – Znaniium.com - <https://znaniium.com/>



## 8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
1	Аудитория №402	<p>11 компьютеров</p> <p>Системный блок 1: Процессор Intel(R) Core(TM) i5-4570 CPU @ 3.20GHz 8192 ОЗУ HDD Объем: 500 ГБ Монитор Benq G922HDA- 22 дюйма</p> <p>Системный блок 2: Процессор Intel(R) Core(TM) i5-4170 CPU @ 3.70GHz 4096 МБ ОЗУ; HDD Объем: 500 ГБ Монитор DELL 178FP</p> <p>Системный блок 3: Процессор Intel(R) Core(TM) i3-6100 CPU @ 3.70GHz 4096 МБ ОЗУ; SSD Объем: 120 ГБ Монитор Samsung 940NW Акустическая система 2.0 Интерактивная доска Smart Board Проектор Epson EH-TW535W</p>
2	Аудитория №403	<p>Системный блок: Процессор Intel® Pentium®Dual-Core E2180 2048 ОЗУ; 320 HDD Монитор АОС 2470W Проектор Epson EH-TW5300 с акустической системой</p>
3	Аудитория №405	<p>Системный блок: Процессор Intel® Pentium®Dual-Core E2180 2048 ОЗУ; 320 HDD Монитор АОС 2470W Проектор Epson EH-TW5300 с акустической системой</p>
4	Аудитория №302	<p>11 компьютеров</p> <p>Системный блок: Процессор Intel(R) Core(TM) i3-2100 CPU @ 3.10GHz 4096 МБ ОЗУ; HDD Объем: 320 ГБ Монитор Acer P206HL - 20 дюймов Акустическая система Sven Интерактивная доска Smart Board Проектор Epson EH-TW535W</p>
5	Аудитория №303	<p>Системный блок: Процессор Intel® Pentium®Dual-Core E5200 2048 ОЗУ; 320 HDD Монитор Samsung SyncMaster 940NW Акустическая система Sven Проектор Nec M260W</p>
6	Аудитория №305	<p>Системный блок: Процессор Intel® Core™2 Duo E8500</p>

		<p>2048 ОЗУ; 250 HDD  Монитор Samsung SyncMaster 940NW  Акустическая система Sven  Проектор Nec M260W</p>
7	Аудитория №306	<p>12 компьютеров  Системный блок:  Процессор Intel(R) Core(TM) i5-2400 CPU @ 3.10GHz  8192 ОЗУ; HDD Объем: 500 ГБ  Монитор DELL EX231W - 24 дюйма  Интерактивная доска Elite Panaboard UB-T880W с акустической системой  Проектор Epson EB-440W</p>
8	Аудитория №308	<p>Системный блок:  Процессор Intel(R) Core(TM) i5-2400 CPU @ 3.10GHz; 8192 ОЗУ  HDD Объем: 500 ГБ  Монитор DELL EX231W - 24 дюйма  Интерактивная доска Elite Panaboard UB-T880W с акустической системой  Проектор Epson EB-440W</p>
9	Аудитория №2-120	<p>Системный блок:  Процессор Intel® Core™2 Duo E8500  2048 ОЗУ\$ 250 HDD  Монитор Samsung SyncMaster 940NW  Акустическая система Sven  Проектор Nec M260W</p>
10	Аудитория №109	<p>11 компьютеров  Системный блок:  Процессор Intel(R) Core(TM) i5-6400 CPU @ 2.70GHz  4096 МБ ОЗУ  SSD Объем: 120 ГБ  Монитор Philips PHL 243V5 - 24 дюйма  Акустическая система Sven  Интерактивная доска Smart Board  Проектор Epson EH-TW535W</p>
11	Аудитории № 309, 310, 311, 410, 411	<p>Проектор переносной Epson EB-5350 (1080p)– 1 шт.  Экран переносной Digis 180x180 – 1 шт.  Ноутбук HP ProBook 640 G3 (Intel Core i5 7200U, 4gb RAM, 250 SSD)  – 1 шт.</p>

### ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

№ п/п	Содержание изменения	Измененные пункты	Решение Учебно-методического совета
