

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Сахарчук Елена Сергеевна

Должность: Проректор по образовательной деятельности

Дата подписания: 16.05.2024 10:32:03

Уникальный программный ключ:

d37ecce2a38525810859f295de19f107b21a049a

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
 «17» апреля 2022 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ

СОЦИОЛОГИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

образовательная программа направления подготовки
39.03.01 Социология

Направленность (профиль)

Социология социальной сферы

Москва 2022

Разработчик: МГГЭУ, доцент кафедры социологии и философии

Подпись

Савенок С.Д. «25» 04 2022 г.

Ф.И.О.

Дата

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен на заседании кафедры социологии и философии
(протокол № 9-а от « 25» апреля 2022 г.)

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

СОГЛАСОВАНО:

Представитель работодателя
или объединения работодателей

/Пинчук О.В./
ООО
Маркетинговые

Консультант-аналитик
«Универсальные
Проекты»

«25» апреля 2022 г.

Начальник учебно-методического управления

И.Г. Дмитриева
«27» апреля 2022 г.

Начальник методического отдела

Д.Е. Гапеенок
«27» апреля 2022 г.

Декан факультета

С.Н. Лещинская
«27» апреля 2022 г.

Содержание

1. Паспорт фонда оценочных средств.....
2. Перечень оценочных средств.....
3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций.....
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций.....
5. Материалы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации.....

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине «Социология организации»

Оценочные средства составляются в соответствии с рабочей программой дисциплины и представляют собой совокупность контрольно-измерительных материалов (типовые задачи (задания), контрольные работы, тесты и др.), предназначенных для измерения уровня достижения обучающимися установленных результатов обучения.

Оценочные средства используются при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

Таблица 1 - Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины

Код Компетенции	Наименование результата обучения
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
ОПК-1	Способен применять современные информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности социолога
ПК-2	Способен использовать социологические методы исследования для изучения актуальных социальных проблем, идентификации потребностей и интересов социальных групп

Конечными результатами освоения дисциплины являются сформированные когнитивные дескрипторы «знать», «уметь», «владеть», расписанные по отдельным компетенциям. Формирование дескрипторов происходит в течение всего семестра по этапам в рамках контактной работы, включающей различные виды занятий и самостоятельной работы, с применением различных форм и методов обучения

.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ¹

Таблица 2

№	Наименование оценочного средства	Характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Коловкиум	Средство контроля усвоения учебного материала темы, раздела или разделов дисциплины, организованное как учебное занятие в виде собеседования преподавателя с обучающимися.	Вопросы по темам дисциплины и темы сообщений
2	Тематическое портфолио	Включает в себя материалы, которые отражают цели, процесс и результат решения какой-либо конкретной проблемы. В него входят работы студентов в рамках той или иной темы курса (модуля).	Методические рекомендации и темы
3	Тест	Средство, позволяющее оценить уровень знаний обучающегося путем выбора им одного из нескольких вариантов ответов на поставленный вопрос. Возможно использование тестовых вопросов, предусматривающих ввод обучающимся короткого и однозначного ответа на поставленный вопрос.	Тестовые задания
4.	Кейс-задача	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмысливать реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.	Задания для решения кейс-задачи
5.	Эссе	Средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с	Темы эссе

¹ Указываются оценочные средства, применяемые в ходе реализации рабочей программы данной дисциплины.

	использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.	
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

3. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Оценивание результатов обучения по дисциплине «Социология организаций» осуществляется в соответствии с Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

Предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль (осуществление контроля всех видов аудиторной и внеаудиторной деятельности обучающегося с целью получения первичной информации о ходе усвоения отдельных элементов содержания дисциплины) и промежуточная аттестация (оценивается уровень и качество подготовки по дисциплине в целом).

Показатели и критерии оценивания компетенций, формируемых в процессе освоения данной дисциплины, описаны в табл. 3.

Таблица 3.

Код компетенции	Уровень освоения компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Вид учебных занятий, формы и методы обучения, соответствующие	Контролируемые разделы и темы	Оценочные средства, используемые для оценки уровня сформированности компетенций	Критерии оценивания результатов обучения
УК-3	Знает					
Недостаточный уровень Оценка «незачтено», «неудовлетворительно»	свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, учитывать особенности поведения и интересы других участников				Обучающийся обнаруживает пробелы в знаниях основного учебного материала, незнание значительной части принципиально важных элементов дисциплины, выражает непонимание заданного вопроса, допускает грубые ошибки в выполнении заданий, не знаком с рекомендованной литературой, не исправил допущенные ошибки, не ответил на вопрос без помощи преподавателя.	
Базовый уровень Оценка, «зачтено», «удовлетворительно»					Обучающийся показывает знания основного учебного материала в минимальном объеме, необходимом для дальнейшего изучения дисциплины; справляется с выполнением заданий, предусмотренных программой; знаком с основной литературой, рекомендованной программой; допускает существенные погрешности в ответах на вопросы и при выполнении заданий, но обладает	

					необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя.
Средний уровень Оценка «зачтено», «хорошо»					Обучающийся показывает понимание типовых, стандартных задач, имеет достаточный уровень знаний в пределах основного учебного материала, без существенных ошибок выполняет предусмотренные в программе задания; усвоил основную и дополнительную Рекомендованную литературу; допускает не существенные погрешности в ответах на вопросы, при выполнении заданий, самостоятельно устраняет их
Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично»					Обучающийся показывает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, самостоятельно выполняет задания, предусмотренные программой; усвоил основную и дополнительную литературу; объясняет основные понятия дисциплины и их значение для последующей профессиональной деятельности; проявляет творческие способности, грамотно использует учебный материал и терминологию в выполнении

					заданий.
	Умеет				
Недостаточный уровень	анализировать возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе, и строить продуктивное взаимодействие с учетом этого				Обучающийся обнаруживает пробелы в умениях использовать знания основного учебного материала для решения проблемных ситуаций, не умеет структурировать проблему и выражает непонимание заданного вопроса, допускает грубые ошибки в выполнении заданий.
Базовый уровень					Обучающийся демонстрирует в минимальном объеме умения использования знаний основного учебного материала для решения проблемных ситуаций, допускает ошибки в структурировании проблемы и выполнении заданий.
Средний уровень					Обучающийся умеет без существенных ошибок выполнять предусмотренные в программе задания; допускает не существенные погрешности в структурировании проблемы и в оценке проблемных ситуаций при выполнении заданий и самостоятельно устраняет их.
Высокий уровень					Обучающийся показывает всесторонние, систематические и глубокие умения выполнять задания, предусмотренные программой; проявляет

						творческие способности, грамотно использует учебный материал и терминологию в выполнении заданий, умеет структурировать проблему, анализировать и предлагать варианты ее решения.
	Владеет					
Недостаточный уровень	навыками взаимодействия в командной работе					Обучающийся не владеет навыками аналитической деятельности, допускает грубые ошибки в выполнении заданий, определении целей, способов и методов профессиональной деятельности и стратегий разрешения конкретных ситуаций. .
Базовый уровень						Обучающийся слабо владеет навыками аналитической деятельности, допускает ошибки в выполнении заданий, определении целей, способов и методов профессиональной деятельности и стратегий разрешения конкретных ситуаций.
Средний уровень						Обучающийся владеет навыками аналитической деятельности, допускает незначительные ошибки в выполнении заданий, определении целей, способов и методов профессиональной деятельности и стратегий разрешения конкретных ситуаций.

	Высокий уровень				Обучающийся владеет навыками аналитической деятельности, своевременно и качественно выполняет задания, владеет навыками определения целей, способов и методов профессиональной деятельности и стратегий разрешения конкретных ситуаций.
--	-----------------	--	--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Код компетенции	Уровень освоения компетенции	Индикаторы достижения компетенции				Критерии оценивания результатов обучения
ОПК-1		Знает				
	Недостаточный уровень Оценка «незачтено», «неудовлетворительно»	общие сведения об информационно-коммуникативных системах и источниках, основные виды баз данных и типизации различных свойств объектов и материалов с целью применения в профессии социолога				Обучающийся обнаруживает пробелы в знаниях основного учебного материала, незнание значительной части принципиально важных элементов дисциплины, выражает непонимание заданного вопроса, допускает грубые ошибки в выполнении заданий, не знаком с рекомендованной литературой, не исправил допущенные ошибки, не ответил на вопрос без помощи преподавателя.
	Базовый уровень Оценка, «зачтено», «удовлетворительно»					Ответ неполный, обучающийся показывает знания основного

						учебного материала в минимальном объеме, необходимом для дальнейшего изучения дисциплины; справляется с выполнением заданий, предусмотренных программой; знаком с основной литературой, рекомендованной программой; допускает существенные погрешности в ответах на вопросы и при выполнении заданий, но обладает необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя.
	Средний уровень Оценка «зачтено», «хорошо»					Обучающийся показывает понимание типовых,

					стандартных задач, имеет достаточный уровень знаний в пределах основного учебного материала, без существенных ошибок выполняет предусмотренные в программе задания; усвоил основную и дополнительную Рекомендованную литературу; допускает не существенные погрешности в ответах на вопросы, при выполнении заданий, самостоятельно устраняет их
	Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично»				Обучающийся показывает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, самостоятельно выполняет

					задания, предусмотренные программой; усвоил основную и дополнительную литературу; объясняет основные понятия дисциплины и их значение для последующей профессиональной деятельности; проявляет творческие способности, грамотно использует учебный материал и терминологию в выполнении заданий.
	Умеет				
Недостаточный уровень	применять стандартные приемы форматирования и переработки информации в профессиональной деятельности социолога				Обучающийся обнаруживает пробелы в умениях использовать знания основного учебного материала для решения проблемных ситуаций, не умеет

					структурировать проблему и выражает непонимание заданного вопроса, допускает грубые ошибки в выполнении заданий.
	Базовый уровень				Обучающийся демонстрирует в минимальном объеме умения использования знаний основного учебного материала для решения проблемных ситуаций, допускает ошибки в структурировании проблемы и выполнении заданий.
	Средний уровень				Обучающийся умеет без существенных ошибок выполнять предусмотренные в программе задания; допускает не

					существенные погрешности в структурировании проблемы и в оценке проблемных ситуаций при выполнении заданий и самостоятельно устраняет их.
Высокий уровень					Обучающийся показывает всесторонние, систематические и глубокие умения выполнять задания, предусмотренные программой; проявляет творческие способности, грамотно использует учебный материал и терминологию в выполнении заданий, умеет структурировать проблему, анализировать и предлагать варианты ее

						решения.
	Владеет					
Недостаточный уровень	навыками получения профессиональной информации из различных типов институтов, включая Интернет					Обучающийся не владеет навыками аналитической деятельности, допускает грубые ошибки в выполнении заданий, определении целей, способов и методов профессиональной деятельности и стратегий разрешения конкретных ситуаций. .
Базовый уровень						Обучающийся слабо владеет навыками аналитической деятельности, допускает ошибки в выполнении заданий, определении целей, способов и методов профессиональной деятельности и

						стратегий разрешения конкретных ситуаций.
	Средний уровень					Обучающийся владеет навыками аналитической деятельности, допускает незначительные ошибки в выполнении заданий, определении целей, способов и методов профессиональной деятельности и стратегий разрешения конкретных ситуаций.
	Высокий уровень					Обучающийся владеет навыками аналитической деятельности, своевременно и качественно выполняет задания, владеет навыками определения целей, способов и

						методов профессиональной деятельности и стратегий разрешения конкретных ситуаций.
ПК-2	Код компетенции	Уровень освоения компетенции	Индикаторы достижения компетенции			Критерии оценивания результатов обучения
		Знает				
	Недостаточный уровень Оценка «незачтено», «неудовлетворительно»	социологические методы исследования для изучения актуальных социальных проблем, идентификации потребностей и интересов социальных групп				Обучающийся обнаруживает пробелы в знаниях основного учебного материала, незнание значительной части принципиально важных элементов дисциплины, выражает непонимание заданного вопроса, допускает грубые ошибки в выполнении заданий, не знаком с рекомендованной литературой, не

					исправил допущенные ошибки, не ответил на вопрос без помощи преподавателя.
	Базовый уровень Оценка, «зачтено», «удовлетворительно»				Ответ неполный, обучающийся показывает знания основного учебного материала в минимальном объеме, необходимом для дальнейшего изучения дисциплины; справляется с выполнением заданий, предусмотренных программой; знаком с основной литературой, рекомендо- ванной программой; допускает существенные погрешности в ответах на вопросы и при выполнении заданий, но

					обладает необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя.
	Средний уровень Оценка «зачтено», «хорошо»				Обучающийся показывает понимание типовых, стандартных задач, имеет достаточный уровень знаний в пределах основного учебного материала, без существенных ошибок выполняет предусмотренные в программе задания; усвоил основную и дополнительную Рекомендованную литературу; допускает не существенные погрешности в ответах на вопросы, при выполнении заданий, самостоятельно

					устраняет их
Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично»					Обучающийся показывает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, самостоятельно выполняет задания, предусмотренные программой; усвоил основную и дополнительную литературу; объясняет основные понятия дисциплины и их значение для последующей профессиональной деятельности; проявляет творческие способности, грамотно использует учебный материал и терминологию в выполнении заданий.
	Умеет				

	<p>Недостаточный уровень</p> <p>использовать социологические методы исследования для изучения актуальных социальных проблем</p>				<p>Обучающийся обнаруживает пробелы в умениях использовать знания основного учебного материала для решения проблемных ситуаций, не умеет структурировать проблему и выражает непонимание заданного вопроса, допускает грубые ошибки в выполнении заданий.</p>
	<p>Базовый уровень</p>				<p>Обучающийся демонстрирует в минимальном объеме умения использования знаний основного учебного материала для решения проблемных ситуаций, допускает ошибки в структурировании</p>

						проблемы и выполнении заданий.
	Средний уровень					Обучающийся умеет без существенных ошибок выполнять предусмотренные в программе задания; допускает не существенные погрешности в структурировании проблемы и в оценке проблемных ситуаций при выполнении заданий и самостоятельно устраняет их.
	Высокий уровень					Обучающийся показывает всесторонние, систематические и глубокие умения выполнять задания, предусмотренные программой; проявляет творческие способности,

						грамотно использует учебный материал и терминологию в выполнении заданий, умеет структурировать проблему, анализировать и предлагать варианты ее решения.
	Владеет					
Недостаточный уровень	навыками проведения социологического исследования для изучения актуальных социальных проблем					Обучающийся не владеет навыками аналитической деятельности, допускает грубые ошибки в выполнении заданий, определяет цели, способов и методов профессиональной деятельности и стратегий разрешения конкретных ситуаций. .
Базовый уровень						Обучающийся слабо владеет

					навыками аналитической деятельности, допускает ошибки в выполнении заданий, определении целей, способов и методов профессиональной деятельности и стратегий разрешения конкретных ситуаций.
	Средний уровень				Обучающийся владеет навыками аналитической деятельности, допускает незначительные ошибки в выполнении заданий, определении целей, способов и методов профессиональной деятельности и стратегий разрешения конкретных ситуаций.

	Высокий уровень					Обучающийся владеет навыками аналитической деятельности, своевременно и качественно выполняет задания, владеет навыками определения целей, способов и методов профессиональной деятельности и стратегий разрешения конкретных ситуаций.
--	-----------------	--	--	--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения

Коллоквиумом называется форма промежуточного контроля знаний студентов, которая проводится в виде собеседования преподавателя и студента по самостоятельно подготовленной студентом теме.

Целью коллоквиума является формирование у студента навыков анализа теоретических проблем на основе самостоятельного изучения учебной и научной литературы. На коллоквиум выносятся крупные, проблемные, нередко спорные теоретические вопросы. От студента требуется:

- ◆ владение изученным в ходе учебного процесса материалом, относящимся к рассматриваемой проблеме;
- ◆ знание разных точек зрения, высказанных в экономической литературе по соответствующей проблеме, умение сопоставлять их между собой;
- ◆ наличие собственного мнения по обсуждаемым вопросам и умение его аргументировать.

Коллоквиум — это не только форма контроля, но и метод углубления, закрепления знаний студентов, так как в ходе собеседования преподаватель разъясняет сложные вопросы, возникающие у студента в процессе изучения данного источника. Однако коллоквиум не консультация и не экзамен. Его задача добиться глубокого изучения отобранного материала, пробудить у студента стремление к чтению дополнительной экономической литературы. Консультации предшествуют проведению коллоквиума, а экзамен завершает изучение определенного раздела учебного курса и должен показать умение студента использовать полученные знания в ходе подготовки и сдачи коллоквиума при ответах на экзаменационные вопросы.

Подготовка к коллоквиуму начинается с установочной консультации преподавателя, на которой он разъясняет развернутую тематику проблемы, рекомендует литературу для изучения и объясняет процедуру проведения коллоквиума. Как правило, на самостоятельную подготовку к коллоквиуму студенту отводится 2-4 недели. Подготовка включает в себя изучение рекомендованной литературы и (по указанию преподавателя) конспектирование важнейших источников. Коллоквиум проводится в форме индивидуальной беседы преподавателя с каждым студентом или беседы в небольших группах (3-5 человек). Обычно преподаватель задает несколько кратких конкретных вопросов, позволяющих выяснить степень добросовестности работы с литературой, контролирует конспект. Далее более подробно обсуждается какая-либо сторона проблемы, что позволяет оценить уровень понимания.

По итогам коллоквиума выставляется дифференцированная оценка, имеющая большой удельный вес в определении текущей успеваемости студента. Если студент, сдающий коллоквиум в группе студентов, не отвечает на поставленный вопрос, то преподаватель может его адресовать другим студентам, сдающим коллоквиум по данной работе. В этом случае вся группа студентов будет активно и вдумчиво работать в процессе собеседования. Каждый студент должен внимательно следить за ответами своих коллег, стремиться их дополнить.

Тест - это система заданий, выполнение которых позволяет проверить уровень владения тем или иным предметом с помощью специально разработанной системы оценки приобретенных знаний. Таким образом, тестирование - это метод такой проверки знаний, умений и навыков, где испытуемый выполняет ряд специальных заданий. Они называются тестовыми заданиями.

Тестирование позволяет за сравнительно короткие промежутки времени оценить результативность познавательной деятельности обучающихся, т.е. оценить степень и качество достижения целей обучения.

Эссе – небольшая по объему самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем соответствующей дисциплины. Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных умозаключений. Эссе должно содержать чёткое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме (рекомендуемый объём эссе – 10 тысяч знаков). В зависимости от специфики дисциплины формы эссе могут значительно дифференцироваться. В некоторых случаях это может быть анализ собранных студентом конкретных данных по изучаемой проблеме, анализ материалов из средств массовой информации, подробный разбор предложенной преподавателем проблемы с развёрнутыми пояснениями и анализом примеров, иллюстрирующих изучаемую проблему, и т.д. Требования к эссе могут трансформироваться в зависимости от конкретной дисциплины, однако качество работы должно оцениваться по следующим критериям: самостоятельность выполнения, способность аргументировать положения и выводы, обоснованность, четкость, лаконичность, оригинальность постановки проблемы, уровень освоения темы и изложения материала (обоснованность отбора материала, использование первичных источников, способность самостоятельно осмысливать факты, структура и логика изложения).

Тематическое портфолио обучающегося. Портфолио представляет собой технологию работы с результатами учебно-познавательной деятельности студентов, использующуюся для демонстрации, анализа и оценки образовательных результатов, развития рефлексии, повышения уровня осознания, понимания и самооценки результатов образовательной деятельности. Портфолио — это коллекция работ за определенный период времени (обычно за семестр или учебный год), которая оценивается либо с точки зрения прогресса обучающегося, либо с точки зрения соответствия учебной программе. Использование портфолио в учебном процессе способствует развитию у студентов навыков работы с различными видами учебной и профессиональной информации, формированию профессиональной рефлексии, а также профессиональных и общекультурных компетенций.

Тематическое портфолио	Включает в себя разработанную презентацию, которая раскрывает содержание темы, подготовленный текст фиксированного сообщения в рамках запланированной тематики и конспекты в рамках той или иной темы курса (модуля).	Дает возможность глубокой и детальной проработки отдельной темы.	Дискретность предоставляемой информации, ее выпадение из общего контекста курса. Чем более конкретной теме посвящено портфолио, тем больше происходит его трансформация в кейс.
------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Можно выделить несколько функций портфолио в образовательном процессе:

- 1) диагностическая — позволяет показать те аспекты социо-культурного, психологического и профессионального развития студента, которые необходимо формировать, а также те стороны, которые являются проблемными точками в его обучении;
- 2) целеполагания — развивает у студента умение ставить перед собой цели и задачи, планировать и выполнять свою деятельность;
- 3) мотивационная — способствует поддержанию интереса к изучаемому предмету за счет включения разнообразных учебных заданий;
- 4) информационная — помогает обобщить и систематизировать значительное количество учебно-профессиональной информации по изучаемой теме, создать целостное представление об изучаемом предмете;
- 5) оценивания — получение обратной связи на основе достигнутого результата, а также характеристика самого процесса достижения студентом этого результатом;
- 6) контролирующая — позволяет отслеживать этапы и качество овладения студентами учебным материалом.

Портфолио способствует организации студентом собственной учебной деятельности, развитию навыков самообучения, оценке перспективы профессионального роста, определению динамики учебно-познавательной деятельности, определению трудностей в усвоении учебного материала по изучаемой дисциплине. Рассмотренные в настоящей статье интерактивные методы обучения

Кейс-технологии. К кейс-технологиям относятся: метод ситуационного анализа; ситуационные задачи и упражнения; анализ конкретных ситуаций (кейс-стади); метод кейсов; метод инцидента; метод разбора деловой корреспонденции; игровое проектирование; метод ситуационно-ролевых игр.

Метод анализа конкретных ситуаций (АКС). Под конкретной ситуацией понимается событие, которое включает в себя противоречие (конфликт) или выступает в противоречии с окружающей средой. Как правило, эти ситуации характеризуются неопределенностью, непредсказуемостью появления и представляют собой нежелательное нарушение или отклонение в социальных, экономических, организационных, педагогических, производственных и технологических процессах. Однако метод АКС может включать и ситуации, в которых присутствует положительный пример или опыт, изучение и заимствование которого приводит к повышению качества производственной и общественной деятельности.

Для анализа могут быть предложены следующие типы ситуаций: 1) ситуация — иллюстрация (демонстрирует закономерности, механизмы, следствия); 2) ситуация — проблема (описание реальной проблемной ситуации, решение которой необходимо найти, или сделать вывод о его отсутствии); 3) ситуация — оценка (описание положения, выход из которого уже найден, необходимо критически проанализировать принятное решение); 4) ситуация — упражнение (обращение к специальным источникам информации, литературе, справочникам).

Варианты организации занятий с использованием метода АКС:

1-й вариант. В процессе подготовительной работы перед АКС студент должен устранить пробелы в знаниях путем предварительного изучения описания ситуации. Анализ ситуации проводится фронтально с участием преподавателя;

2-й вариант. АКС проводится в аудитории, но дополнительные сведения студенты получают из специально подобранный литературы или кейсов, подготовленных преподавателем. Форма работы обучающихся групповая (микрогруппами по 4—6 человек). Принятие решений осуществляется после общегрупповой дискуссии.

3-й вариант. Каждая микрогруппа работает самостоятельно над различными (но типичными) реальными ситуациями. Анализ конкретной ситуации осуществляется методом мозгового штурма. Справки и дополнительные сведения по ситуациям дает преподаватель. После завершения работы, каждая команда защищает свое решение перед всей группой. Преподаватель делает обобщенный вывод в целом по всем рассмотренным типовым ситуациям.

4-й вариант. Студенты работают с ситуациями, не имеющими однозначно заданных параметров (с недостающими данными в описании проблемы). Они самостоятельно методом обсуждения определяют, какой информации, каких знаний у них недостает для решения проблемы, и восполняют пробелы на основе поиска информации в научных источниках, изучения практического опыта или проведения исследования. Завершающий этап анализа конкретных ситуаций осуществляется на последующем занятии.

5-й вариант. Обучающиеся теоретически готовы к решению ситуации. Им на рассмотрение даются ситуации с множественными переменными, предполагающие неоднозначные многовариантные решения. Все группы работают над одной ситуацией. Анализ конкретных ситуаций, как правило, связан с творческим подходом к разрешению практической ситуации. Задача преподавателя — помочь найти и принять эффективное решение, исходя из сложности анализируемой ситуации и имеющегося времени для ее разрешения.

5. Материалы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации

Задания для групповой работы

1. Коллективная исследовательская работа «Социальные организации в доиндустриальном, индустриальном и постиндустриальном обществах». Студенческая группа разбивается на подгруппы, каждая из которых определяет особенности функционирования социальных организаций в доиндустриальном, индустриальном и постиндустриальном обществах. Затем происходит общее обсуждение предложенных трактовок, формулируются выводы.

2. Коллективная исследовательская работа «Особенности развития социологии организаций в России». Студенческая группа разбивается на подгруппы, каждая из которых определяет основные направления исследований в социологии организаций и заполняет таблицу (табл. 15). Задача подгруппы — выделить два наиболее важных достижения каждого этапа и в выступлении обосновать свой вывод. По итогам

выступлений групп составляется список достижений отечественной социологии организаций.

Этапы развития социологии организации в России, особенности

1 20–30 гг. XX в.

2 Вторая половина 1960-х — середина 1970-х г.

3 Вторая половина 1970-х — середина 1980-х гг.

4 С конца 1980-х и до настоящего времени

3. Дискуссия «Позитивные и негативные проявления бюрократии в современных организациях». Студенческая группа делится на две подгруппы: сторонников и противников бюрократии. Каждая из подгрупп должна аргументированно охарактеризовать позитивные (группа сторонников) 68 или негативные (группа противников) проявления бюрократии в современных социальных организациях и ответить на вопрос: «Что будет, если бюрократии не будет?» Побеждает группа, представившая более обоснованный прогноз и значимые аргументы.

Кейс-задания

Кейс 1. Оценка организационной культуры в ООО «Пересвет»

Особенности культуры	Существующая культура	Наличие соответствия	Ценности и нормы, провозглашаемые компанией
Отношение между персоналом и руководством	Руководители «другого поля ягоды», большая дистанция власти, недоверие к руководству, основанное на убеждении, что оно работает на себя	Полностью не соответствует	Взаимодействие на основе полного доверия и внимания к проблемам работников
Отношение к персоналу	Мы никого не держим	Полностью не соответствует	Внимание к интересам персонала, забота о его развитии
Отношение к высококвалифицированным работникам	Потребительское, внимание и забота проявляются лишь при угрозе перехода работника на другое место	Полностью не соответствует	Как к кадровой элите
Особенности культуры	Существующая культура	Наличие соответствия	Ценности и нормы, провозглашаемые компанией
Отношение к молодым специалистам	Нам нужна смена, способная заменить уходящих сотрудников, но это требует дополн-	Не соответствует	Молодые специалисты — будущее предприятия

	нительных затрат и усилий		
Отношения между сотрудниками в коллективе	Коллектив сплочен за счет длительной совместной работы, некоторое отчуждение между молодыми работниками и ветеранами	Соответствует не полностью	Сплоченный коллектив, взаимопомощь и взаимовыручка
Преданность компании	Рассматривается с иронией, хотя у работников со стажем существует ностальгическая гордость былыми успехами	Соответствует не полностью	Воспринимается как должное
Интересы компании и интересы работников	Личные интересы ставятся выше интересов компании	Полностью не соответствует	Гармоничное сочетание интересов компании и работников
Информированность персонала	Информация частичная, неподтвержденная, недоступная для рядовых сотрудников	Полностью не соответствует	Обязательное периодическое информирование работников, привлечение к принятию решений и их реализации
Дисциплина	Основана на боязни наказания, в особенности материального	Не соответствует	Самодисциплина, основанная на осознании значимости целей, в том числе личного благосостояния работника
Отношение к работе	Источник получения средств к существованию	Полностью не соответствует	Источник саморазвития и совершенствования своих способностей и достижения желаемого уровня благосостояния
Отношение к материальному вознаграждению	Значимость материального вознаграждения занимает ведущие позиции в ценностной структуре работника	Полностью не соответствует	Воспринимается как закономерный результат работы, но не как ее главная цель
Отношение к качеству выполняемой работы	Работа должна выполняться качественно и в срок	Соответствует	Работа должна выполняться качественно и в срок
Особенности культуры	Существующая культура	Наличие соответствия	Ценности и нормы, провозглашаемые компанией
Отношение к самообразованию, повышению квалификации	Осознание необходимости, но отсутствие желания прилагать для этого усилия	Соответствует не полностью	Необходимый элемент профессиональной деятельности, основа личного успеха

Отношение к ответственности	Готовность брать ответственность, но дополнительная ответственность должна материально вознаграждаться	Соответствует не полностью	Готовность выполнять ответственные поручения как возможность проявить свои способности
Отношение к риску	Предпочтение работать по ранее отработанным схемам, нежелание что-либо менять	Полностью не соответствует	Готовность экспериментировать, применять на практике новые методы, подходы
Отношение к проявлению инициативы, творчества	Положительное, но за дополнительное вознаграждение	Соответствует не полностью	Инициатива и творчество в работе — основа высоких результатов
Отношение к карьере	Профессиональный рост тесно связан с расположением к сотруднику руководства	Полностью не соответствует	Профессиональный рост зависит от личных способностей, квалификации, профессионализма работника
Отношение к клиентам	Клиент — вынужденная досадная помеха. Такие большие запросы при таких низких расценках	Полностью не соответствует	Клиент всегда прав, мы уважаем интересы клиентов
Отношение к предназначению компании, к миссии	Это прерогатива начальства, миссия нужна для рекламы, а не для сотрудников	Полностью не соответствует	Миссия вдохновляет, помогает понять свое место в жизни, свое гуманное предназначение в мире

Проанализируйте результаты оценки организационной культуры ООО «Пересвет». В чем, на ваш взгляд, основные проблемы сложившейся в компании культуры? Как их можно устраниить?

Контролируемые компетенции: УК-3; ОПК-1; ПК-2

Оценка компетенций осуществляется в соответствии с таблицей 4.

Кейс №2. Команда перемен

В компанию «Аленький цветочек» руководством холдинга был назначен новый генеральный директор. После ухода предыдущего руководителя обстановка в компании накалилась, слухи и самые невероятные прогнозы плодились с фантастической скоростью, поэтому явления нового первого лица все ждали с нетерпением. Но если рядовой персонал надеялся на лучшее, то топ-менеджеров одолевали сильные сомнения: господин Игрищев в их отрасли не отработал ни дня, значит, с ее спецификой не знаком. Как же он будет работать?

Первое же совещание подтвердило самые худшие опасения: Игрищев был вызывающе некомпетентен, а учиться, судя по всему, был не готов. Команда топов, которые были настоящими профессионалами в своем деле, мягко говоря, была озадачена. Позже озадаченность сменилась растерянностью, в которой они и пребывают до сего дня. То ли нужно тратить время, нервы и силы и объяснять генеральному директору азбучные истины, то ли стоит немного подождать, пока он сам уйдет. Все, что предлагают

Игрищеву подчиненные, он отмечает, так как ему все непонятно и до этого он делал по-другому. Его распоряжения достойны рубрики «Рога и копыта» в журнале «Крокодил», так как они просто абсурдны. Топы начали задумываться, а стоит ли ограничиваться двумя вариантами решения этой задачи? Может быть, выбрать третий и просто уйти?

Задание: разработать действия сотрудников HR-отдела в данной ситуации, с учетом того, что не только топ-менеджеры, но и другие сильные кадры работать под началом такого генерального директора не хотят

Контролируемые компетенции: УК-3; ОПК-1; ПК-2

Оценка компетенций осуществляется в соответствии с таблицей 4.

Вопросы для коллоквиума

Раздел 1.

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. Теория бюрократии М. Вебера. Принципы рациональной бюрократии.
7. Организационная проблематика в работах классиков социологии Э. Дюркгейма, М. Вебера, Т. Парсонса, Р. Мертона, П. Блау, Дж. Хоманса, А. Щюца и др.
8. Этапы развития отечественной социологии организаций.

Раздел 2. Эволюция и структура организационных систем

1. Организация как система. Взаимозависимость элементов организации.
2. Изменения принципов построения организаций в эпоху первоначального накопления капитала и раннего капитализма.
3. Исторические формы организации производства: ремесленная мастерская, малое предприятие, крупная корпорация, глобальная корпорация.
4. Статика и динамика организационных систем.
5. Принципы статического и динамического состояния организации.
6. Внешняя среда как макро и микроокружение. Социокультурная природа макроокружения.
7. Флуктуации среды и проблемы эффективности функционирования организации.
8. Понятие внутренней среды. Факторы внутренней среды.
9. Организационная культура: понятие, структура, типология.
10. Понятие типа организационных структур. Структуры иерархические и органические.
11. Виды иерархических организационных структур.
12. Виды адаптивных организационных структур.
13. Понятие и специфика организационного поведения.
14. Удовлетворенность трудом. Факторы удовлетворенности трудом.

15. Культурная природа организации и феномен корпоративной культуры.
16. Проблема измерения организационной культуры: «культурный аудит» Дж. Вилкинсона.
17. Классификация организационных культур С. Ханди.
18. Развитие представлений о корпоративной культуре в работах представителей феноменологического подхода.

Раздел 3. Организационные изменения и организационные конфликты

1. Управление организационной культурой, ее различными уровнями. Возможность управления культурой.
2. Понятие организационного конфликта.
3. Классификация конфликтов в организации.
4. Социально-психологическая модель конфликта.
5. Причины возникновения конфликтов в организации.
6. Конфликт как процесс. Стадии конфликта. Функции конфликта.
7. Управление конфликтом в организации: организационные, социологические и культурные способы.
8. Понятие коммуникаций. Социальные функции коммуникаций в организации.
9. Структура и система коммуникаций в организации.
10. Роль и принципы формальных коммуникаций в организации в работах Ф. Тейлора, А. Файоля и Ч. Барнарда.
11. Роль слухов в организации по Ч. Барнарду.
12. Современные тенденции развития организаций.

Контролируемые компетенции: УК-3; ОПК-1; ПК-2

Оценка компетенций осуществляется в соответствии с таблицей 4.

Тесты

1. Организация это:
 - а) деятельность по выработке новых норм, налаживанию устойчивых связей и координации усилий членов социальной группы;
 - б) свойство социального объекта иметь упорядоченную структуру;
 - в) искусственно созданная группа институционального характера
2. Основные структурные компоненты организации по Г. Левитту:
 - а) цели и стратегии;
 - б) технологии;
 - в) социальная структура и участники;
 - г) ресурсы
 - д) организационная и деловая культура
3. Вид целей связанные с самосохранением организации (по классификации А.И. Пригожина):
 - а) цели-задания;
 - б) цели-ориентации;
 - в) цели системы

4. Цель организации – это:

- а) желаемый результат, на достижение которого направлены усилия организации;
- б) конкретное состояние отдельных характеристик организации, достижение которых является для нее желательным и на достижение которых направлена ее деятельность;

5. Базовые принципы структурного анализа:

- а) принцип декомпозиции (разложение системы на множество независимых подсистем);
- б) принцип иерархического упорядочивания (организация выделенных частей системы в древовидные структуры);
- в) принцип абстрагирования (выделение существенных, с определенной точки зрения, аспектов системы и отвлечение от несущественных с целью упрощения задачи);
- г) принцип самоорганизации.

6. Правила разработки организационной структуры:

- а) каждая функция, реализуемая организацией должна, быть закреплена за конкретной службой;
- б) недопустимо закрепление одной функции за двумя или несколькими службами;
- в) иерархия служб не должна подчиняться одному субъекту управления более 6-7 объектов.

7. Тип организационной культуры, имеющий гибкий характер и внешний фокус выражения (по К.Камерону и Р. Куинну)

- а) клановая
- б) иерархическая
- в) адхократическая
- г) рыночная

8. «Лидерские качества» по Тейлору

- а) ум и такт;
- б) образование, специальные или творческие познания;
- в) физическая ловкость, сила и крепкое здоровье;
- г) энергия и решительность;
- д) честность, рассудительность и здравый смысл;
- е) целеустремленность

9. «Лидерские качества» по Уоррену Беннику

- а) техническая компетентность;
- б) склонность к стратегическому мышлению и умение добиваться результатов;
- в) навыки коммуникации, мотивации и делегирования;
- г) умение определять и развивать таланты;
- д) умение принимать сложные решения в условиях дефицита времени и отсутствия надежной информации;
- е) характер.

10. Стиль руководства (по К.Левину), когда члены группы работают самостоятельно, а руководитель сам является членом группы:

- а) демократический;
- б) либеральный;

в) авторитарный.

11. Предположения теории X Макгрегора:

- а) средний индивид обладает врожденной неприязнью к труду и по возможности избегает его;
- б) поскольку большинство людей относятся к работе с апатией, для достижения целей организации менеджмент обязан принуждать подчиненных к труду, контролировать и направлять их действия, угрожать наказаниями;
- а) средний человек предпочитает, чтобы им управляли, он не желает брать на себя ответственность, обладает относительно невысокими амбициями и наиболее высоко ценит безопасность
- б) в определенных условиях средний индивид не только принимает на себя ответственность, но и готов выполнить дополнительные обязательства;
- в) большинство работников способны проявлять относительно высокие уровни воображения, изобретательности и мастерства;

12. Предположения теории X Макгрегора

- а) утверждение о врожденной неприязни к труду среднего индивида ошибочно;
- б) неправомерно рассматривать внешний контроль и угрозы наказаний как единственные способы побуждения индивидов к направленным на достижение целей организации усилиям;
- в) поскольку большинство людей относятся к работе с апатией, для достижения целей организации менеджмент обязан принуждать подчиненных к труду, контролировать и направлять их действия, угрожать наказаниями;
- г) в условиях современной индустриальной жизни интеллектуальный потенциал среднего индивида используется далеко не полностью.
- д) средний человек предпочитает, чтобы им управляли, он не желает брать на себя ответственность, обладает относительно невысокими амбициями и наиболее высоко ценит безопасность

13. Характерные черты органических структур:

- а) сотрудники участвуют в выполнении заданий для всего отдела;
- б) задания корректируются и перераспределяются с помощью взаимодействия сотрудников;
- в) знания, относящиеся к постановке задач, сосредоточены на вершине иерархии;
- г) меньше иерархии власти и контроля, а также мало правил;
- д) преобладает ненавязчивый, персональный контроль по конечным результатам;
- е) горизонтальные коммуникации и децентрализованная система принятия решений.
- ж) строгая иерархия власти и контроля, формализация;

14. Характерные черты механистических организационных структур:

- а) задания строго определены и разбиты на специализированные, отдельные части для отдельных исполнителей;
- б) строгая иерархия власти и контроля, формализация;
- в) преобладает иерархический, административный и технологический контроль за работой исполнителей;
- г) коммуникации и принятие решений по принципу «сверху вниз».
- д) меньше иерархии власти и контроля, а также мало правил;

15. Патологии в строении организаций:

- а) господство структуры над функцией;
- б) автаркия (замкнутость) подразделений;
- в) несовместимость личности с функцией;
- г) бюрократизм;
- д) конфликт.

16. Линейно-функциональные организационные структуры:

- а) наиболее эффективны в изменяющейся среде
- б) ориентированы на производственную специализацию, превышающую возможности централизованного планирования
- в) обеспечивают быстрое решение проблем, находящихся в компетенции одной функциональной службы
- г) ориентированы на освоение новых рынков и технологий
- д) способствуют быстрому решению сложных межфункциональных проблем

17. Дивизиональные организационные структуры:

- а) допускают вмешательство высшего звена организации для усиления координации подразделений и повышения эффективности их деятельности
- б) обеспечивают выполнение специализированных задач с помощью планов и бюджетов
- в) наиболее эффективны в меняющейся среде
- г) пригодны для условий взаимной диверсификации по продуктам и регионам
- д) основаны на вертикальной интеграции, нередко превышающей возможности полной загрузки специализированных подразделений.

Контролируемые компетенции: УК-3; ОПК-1;ПК-2

Оценка компетенций осуществляется в соответствии с таблицей 4.

Тематическое портфолио

Тема: Типы и виды организационных структур

Структура портфолио:

- 1) разработанная презентация, раскрывающая содержание темы;
- 2) подготовленный текст фиксированного сообщения в рамках запланированной тематики;
- 3) конспекты в рамках соответствующей темы курса (модуля).

Контролируемые компетенции: УК-3; ОПК-1;ПК-2

Оценка компетенций осуществляется в соответствии с таблицей 4.

Тематика сообщений и эссе

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 организаций.
5. Вклад отечественной школы в становление социологии организаций.
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 функционирования франчайзинговых организаций. Возможные методы воздействия на партнеров по бизнесу.
12. Особенности становления и развития организаций сетевого маркетинга.
13. Социальные, культурные и правовые составляющие организационного поведения в международном бизнесе.

Контролируемые компетенции: УК-3; ОПК-1;ПК-2

Оценка компетенций осуществляется в соответствии с таблицей 4.

Вопросы к экзамену

13. Предмет и задачи социологии организаций. Связь социологии организаций с другими социологическими дисциплинами.
14. Определение организации как объекта социологического исследования.
15. «Открытая» и «закрытая» парадигмы в социологии организаций.
16. Социология организаций как «синтетическая» наука.
17. Организация как объект управления в трудах теоретиков менеджмента: Ф.У. Тейлора, А. Файоля, Г. Форда, Э. Мэйо и др.
18. Организационная проблематика в работах классиков социологии Э. Дюркгейма, М. Вебера, Т. Парсонса, Р. Мертона, П. Блау, Дж. Хоманса, А. Щюца и др.
19. Этапы развития отечественной социологии организаций.
20. Организация как система. Взаимозависимость элементов организаций.
21. Организации в доиндустриальном обществе.
22. Изменения принципов построения организаций в эпоху первоначального накопления капитала и раннего капитализма.
23. Становление рыночного общества в VIII-XIX веках. Трансформация традиционных структур организации производства.
24. Исторические формы организации производства: ремесленная мастерская, малое предприятие, крупная корпорация, глобальная корпорация.
25. Статика и динамика организационных систем.

26. Принципы статического состояния: принцип приоритета цели, принцип приоритета функций над структурой, принцип приоритета субъекта управления над объектом.
27. Принципы динамического состояния: принцип приоритета персонала, принцип приоритета структур над функциями, принцип приоритета объекта управления над субъектом.
28. Общие принципы организации.
29. Типология организаций А.И. Пригожина.
30. Внешняя среда как макроокружение. Социокультурная природа макроокружения.
31. Микроокружение организации.
32. Флуктуации среды и проблемы эффективности функционирования организации.
33. Понятие внутренней среды. Факторы внутренней среды.
34. Внутренняя среда и организационная культура.
35. Понятие типа организационных структур. Структуры иерархические и органические.
36. Теория бюрократии М. Вебера. Принципы рациональной бюрократии.
37. Виды иерархических организационных структур.
38. Виды адаптивных организационных структур.
39. Понятие и специфика организационного поведения.
40. Удовлетворенность трудом. Факторы удовлетворенности трудом.
41. Культурная природа организации и феномен корпоративной культуры.
42. Проблема измерения организационной культуры: «культурный аудит» Дж. Вилкинсона.
43. Классификация организационных культур С. Ханди.
44. Развитие представлений о корпоративной культуре в работах представителей феноменологического подхода.
45. Управление организационной культурой, ее различными уровнями. Возможность управления культурой.
46. Понятие организационного конфликта.
47. Классификация конфликтов в организации.
48. Социально-психологическая модель конфликта.
49. Причины возникновения конфликтов в организации.
50. Конфликт как процесс. Стадии конфликта. Функции конфликта.
51. Управление конфликтом в организации: организационные, социологические и культурные способы.
52. Понятие коммуникаций. Социальные функции коммуникаций в организации.
53. Структура и система коммуникаций в организации.
54. Роль и принципы формальных коммуникаций в организации в работах Ф. Тейлора, А. Файоля и Ч. Барнарда.
55. Роль слухов в организации по Ч. Барнарду.
56. Современные тенденции развития организаций.

Контролируемые компетенции: УК-3; ОПК-1;ПК-2

Оценка компетенций осуществляется в соответствии с таблицей 4.