МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова

Кафедра социологии

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета
социально-политических наук

_____ Т.С. Акопова
(подпись)

«23» мая 2023 г.

Рабочая программа дисциплины
«Социология организаций»

Направление подготовки
39.03.01 Социология

Направленность (профиль)
«Организация и проведение
социологических и маркетинговых исследований»

Форма обучения
очная

Программа одобрена
на заседании кафедры социологии
от «06» апреля 2023 года, протокол № 8

Программа одобрена НМК
факультета социально-политических наук
протокол № 6 от «28» апреля 2023 года

Ярославль, 2023

1. Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины «Социология организаций» является формирование у студентов умения структурировать различные компоненты социального функционирования организаций, систематизировать виды организационных взаимодействий, компетентно управлять своим поведением в компании и оказывать позитивное воздействие на поведение других людей; проводить конкретные социологические исследования в организации.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы бакалавриата

Дисциплина «Социология организаций» является элективной дисциплиной и относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, Блока 1 образовательной программы.

Преподавание дисциплины «Социология организаций» опирается на систему знаний, умений и навыков, полученные в ходе освоения дисциплин: «Общая социология», «Организация и проведение социологического исследования», «История социологии», «Экономическая социология.

Знания, умения и навыки, сформированные в результате освоения дисциплины, используются обучающимися в ходе прохождения производственной практики «Проектно-технологическая практика», при прохождении государственной итоговой аттестации, в том числе, подготовке выпускной квалификационной работы.

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы бакалавриата

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих элементов компетенций в соответствии с ФГОС ВО, ООП ВО и приобретения следующих знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности:

Формируемая компетенция (код и формулировка)	**Индикатор достижения компетенции (код и формулировка)**	**Перечень планируемых результатов обучения**
Профессиональные компетенции		
ПК(НИ)-1. Способен разработать программные и методические документы фундаментального или прикладного социологического исследования	И-ПК(НИ)-1_1. Создает концептуальную модель измеряемых показателей в соответствии с задачами и гипотезами фундаментального или прикладного социологического исследования	*Знать:* основные понятия социологии организаций *Уметь:* сформулировать определения ключевых понятий социологии организаций установить связи между основными понятиями в области социологии организаций уметь проводит операционализацию понятий посредством измеряемых показателей в области социологии организаций *Владеть:* навыком интерпретации содержания понятий в русле социологии организаций с учетом связей с другими понятиями предметной области навыком формулирования теоретического определения понятия навыком операционализации понятий посредством показателей и переменных
	И-ПК(НИ)-1_2. Выбирает и описывает методы сбора и обработки	*Знать:* методы сбора, обработки и анализа информации, применяемые в социологии

	информации для всех этапов фундаментального или прикладного социологического исследования	организаций *Уметь:* выбрать методы сбора, обработки и анализа информации в ходе социологического исследования в русле социологии организаций *Владеть:* навыком описания методов сбора, обработки и анализа информации в ходе социологического исследования в русле социологии организаций
ПК(НИ)-4. Способен проводить сбор данных из первичных и вторичных источников	И-ПК(НИ)-4_1. Проводит сбор первичной социологической информации в соответствии с методологическими требованиями к социологическим методам (опрос, наблюдение, анализ документов, экспертная оценка, социологический эксперимент, фокус-группа, и др.), в том числе, с использованием специализированного оборудования и программного обеспечения, технологии больших чисел	*Знает:* методы сбора первичной социологической информации в области социологии организаций, условия их применения, возможности и ограничения *Уметь:* выбрать и обосновать выбор метода сбора первичной социологической информации в ходе исследования в области социологии организаций *Владеть:* навыком сбора первичной социологической информации с помощью социологических методов в ходе исследования в области социологии организаций
	И-ПК(НИ)-4_2. Проводит сбор социологической информации на основе работы с архивными данными, табличными материалами, содержащимися в отчетах исследователей, публикациями результатов исследований	*Знать:* основные публикации по тематике социологии организаций; основные информационные ресурсы (базы данных, архивные материалы) по проблемам социологии организаций *Уметь:* выбрать и обосновать выбор источника вторичных социологических данных в области социологии организаций *Владеть:* навыком сбора социологической информации в области социологии организаций из вторичных источников (базы данных, архивы, публикации других ученых)
ПК(НИ)-6. Способен описывать, объяснять, прогнозировать социальные явления и процессы на основе результатов социологического исследования	И-ПК(НИ)-6_2. Проводит интерпретацию результатов анализа данных фундаментального или прикладного социологического исследования; описание и объяснение социальных процессов и явлений на	*Знать:* основные категории социологии организаций; содержание основных теорий социологии организаций; результаты эмпирических исследований в русле социологии организаций *Уметь:* выбрать и обосновать выбор социологических теорий организаций

	основе социологических данных с целью их всестороннего объяснения	интерпретации данных социологического исследования с целью их объяснения *Владеть навыком*: истолкования, разъяснения смысла социологических данных в русле социологических теорий организаций и результатов эмпирических исследований в русле социологии организаций
	И-ПК(НИ)-6_4. Проводит анализ результатов фундаментального или прикладного социологического исследования и сравнивает их с данными других исследований по схожей проблематике	*Знать:* методологические подходы и методы социологического исследования явлений и процессов в области социологии организаций; новейшие исследования в области социологии организаций; тенденции и тренды в области социологии организаций; *Уметь:* выявлять и описывать актуальные проблемы в области социологии организаций; *Владеть:* навыком формулирования проблемы социологического исследования в русле социологии организаций; навыком описания результатов исследования в русле социологии организаций.

4. Объем, структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц, 180 акад. часов.

№ п/п	**Темы (разделы) дисциплины, их содержание**	**Семестр**	**Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов, и их трудоемкость (в академических часах)**						**Формы текущего контроля успеваемости** **Форма промежуточной аттестации** ***(по семестрам)*** ***Формы ЭО и ДОТ (при наличии)***
			Контактная работа						
			лекции	практические	лабораторные	консультации	аттестационные испытания	самостоятельная работа	
1	Социология организаций как наука.	7	2	2				4	
2	Основные теоретические направления социологии организаций.	7	2	2				5	

3	Внешняя среда организации.	7	2	2		3		5	Реферат
4	Внутренняя среда организации.	7	2	2				5	
5	Формирование целей деятельности организаций.	7	2	2		3		5	Практическая работа
6	Виды формальных организационных структур.	7	2	2				5	
7	Организационные технологии.	7	2	2				5	
8	Персонал организации.	7	4	4				5	
9	Организационная культура.	7	2	2				5	
10	Группы в организациях.	7	2	2				5	
11	Мотивации в организациях.	7	2	2				5	
12	Социальные основы управления организацией.	7	4	4				5	
13	Власть и контроль в организации.	7	4	4				5	
14	Организационные изменения.	7	2	2		1		5	Итоговый тест
15	Промежуточная аттестация	7				2	0,5	33,5	Экзамен
	Всего		**34**	**34**		**9**	**0,5**	**102,5**	**180**

Содержание разделов дисциплины

Тема 1. Социология организаций как наука

Определение организации. Отличие организации от рынка. Естественные и искусственные организации. Социальные ассоциации. Признаки естественных организаций. Признаки искусственных организаций. Типологии организаций. Классификация организаций Т.Парсонса. Классификация организаций Г.Минцберга.

Тема 2. Основные теоретические направления социологии организаций

Возникновение научного подхода к изучению организаций. Этапы формирования теории организаций. Предпосылки в возникновения теории организаций. Подходы к управлению. Классическая школа научного управления Ф. Тейлора. Основные принципы «тейлоризма». Классическая школа административного управления. Административная теория управления А.Файоля. Теоретическое обоснование школы научного управления М. Вебером. Школа человеческих отношений. Хотторнские эксперименты. Психологическая школа управления (Р.Лайкерт). Системный подход к управлению (Г.Спенсер, Дж.Миллер). Структурно-функциональный подход. Ситуационный подход (П. Друкер, А. Чандлер, Р. Дэйвис).

Тема 3. Внешняя среда организации

Актуальность учета факторов внешней среды. Составляющие изучения внешней среды. Внешняя среда прямого воздействия. Внешняя среда косвенного воздействия. Факторы внешней среды и их влияние на организацию. Стратегии организации в отношениях с внешней средой. Буферные стратегии. Стратегии установления взаимосвязей.

Характеристики внешней среды.

Тема 4. Внутренняя среда организации

Целевой и структурный фактор. Определение цели и структуры. Фактор задач. Технологический фактор. Человеческий фактор. Факторы, влияющие на индивидуальное

поведение и успешность деятельности Взаимосвязанность внутренних переменных организации.

Тема 5. Формирование целей деятельности организации

Значение и функции целей в деятельности организации. Типология целей в организации. Типология целей А.И.Пригожина. Классификация целей по направленности. Классификация целей по критериям. Классификация целей по времени. Процесс построения дерева целей. Требования к целям

Тема 6. Виды формальных организационных структур

Линейные структуры: их достоинства и недостатки. Модификации линейной структуры организации. Продуктовые структуры. Линейно-штабная структура. Функциональные структуры. Линейно-функциональные структуры. Гибкие структуры. Типы гибких структур. Этапы формирования проекта. Свободные структуры.

Тема 7. Организационные технологии

Понятие организационных технологий. Основания для классификации технологий. Производственные технологии. Типы технологии по Дж. Вудвард. Технологии, разделяемые по технологической неопределенности. Технологии, основанные на содержании работ.(Ч. Перроу).

Тема 8. Персонал организации

Требования к персоналу организации. Работа с персоналом в организации. Подбор персонала. Расстановка персонала. Комплексная профессионально-психологическая оценка членов организации. Формирование коллектива в организации. Этапы построения коллектива. Критерии оценки персонала.

Тема 9. Организационная культура

Понятие организационной культуры. Культурные комплексы организации. Деятельностно-ролевой культурный комплекс. Управленческий (властный) культурный комплекс. Культурный комплекс отношений с внешней средой. Поведенческий культурный комплекс. Структура организационной культуры. Типы организационных культур. Классификация организационных культур С.Ханди. Классификация организационных культур М. Бурке.

Тема 10. Группы в организациях

Природа социальных групп в организациях. Понятие социальной группы. Признаки социальной группы. Виды групп в организации. Формальные и неформальные группы. Формирование группы и факторы ее эффективности. Причины формирования социальных групп. Деятельность команд в организации. Признаки команды. Различия между командой и группой.

Тема 11. Мотивация в организации

Понятие и сущность мотивации. Стимулирование труда. Теории мотивации в организации. Содержательные теории мотивации. Теория иерархии потребностей А.Маслоу. Теория приобретенных потребностей Дэвида МакКлелланда Процессуальные теории мотивации. Теория справедливости Стейси Адамса. Теория подкрепления Б.Скиннера.

Тема 12. Социальные основы управления организацией

Сущность процесса управления в организации. Функции управления в организации. Функции управления А.Файоля. Управленческие роли в теории Г. Минцберга. Бюрократия в организациях. Концепция бюрократии М.Вебера. Модель бюрократии Р.Мертона. Виды бюрократии в современных организациях.

Тема 13. Власть и контроль в организациях

Применение контроля в управлении организацией. Понятие контроля. Виды контроля. Способы контроля в организации по М.Итону. Контроль через социализацию индивидов к групповым нормам. Контроль через групповое давление. Контроль через принуждение. Власть

и основные подходы к ее изучению. Различия между руководством и лидерством. Власть как свойство личности. Власть как особый тип межличностных отношений. Основания власти по Дж. Френчи и Б.Рейвену. Стили руководства по К.Левину. Теория управленческой решетки Р.Блейка и Дж.Моутон.

Тема 14. Организационные изменения

Необходимость организационных изменений. Понятие инноваций. Подходы к восприятию изменений во внешней среде. Типы изменений в организации. Виды инноваций и механизм их внедрения. Классификация инноваций. Этапы введения инноваций в организации. Стратегии предприятий по отношению к инновациям. Причины сопротивления нововведениям.

5. Образовательные технологии, в том числе технологии электронного обучения и дистанционные образовательные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

В процессе обучения используются следующие образовательные технологии:

Лекции. Содержание лекции должно охватывать либо тему в целом, либо ее логически завершенную часть. Последовательность изложения лекционного материала должна по возможности учитывать его востребованность в параллельно выполняемых заданиях. Одновременно для лучшего восприятия лекционного материала используется визуальный материал в виде презентаций Power Point. Это позволяет одновременно задействовать несколько каналов восприятия и за счет постоянного переключения каналов, достичь большей концентрации внимания. Презентации сопровождены примерами из практики, что способствует лучшему запоминанию материала.

Структурное изложение лекции должно способствовать появлению и постоянному поддержанию интереса к изучаемой теме, что достигается за счет приведения достаточного количества примеров из практики, как положительных, так и отрицательных. Понимание последствий принятых ранее решений в области маркетинга территорий на конкретном примере ведет к появлению мотивации на получение знаний из этой области. По этим причинам логика изложения материала должна быть построена от примеров к теории, а не наоборот. Возможно использование одного примера по всей теме изучения, или нескольких, но в этом случае слушатели чаще запоминают избирательно, в зависимости от нестандартности приведенного случая, что может отрицательно сказаться на комплексном понимании маркетинговых инструментов.

Для контроля понимания материала и используемых методов необходимо в процессе лекции поддерживать обратную связь с аудиторией, построенную различными способами, как в варианте приведения собственных примеров слушателями, что позволяет отследить уровень понимания отдельных теоретических вопросов, так и в варианте вопрос-ответного хода по основным (важным) структурным блокам темы. *Темы 1-14.*

Практические занятия включают два типа работ:

- Индивидуальная
- Групповая

Индивидуальная работа строится различными способами, как традиционными, в виде опроса, в случае если есть необходимость проверить уровень подготовки и наличие знаний, для выполнения последующих более практико-ориентированных заданий (кейсы, ситуации и т.п.). Эта оценка позволяет отсеять тех слушателей, кто в групповой работе может либо не приносить никакой ценности для группы, либо наоборот вносить деструктивный элемент в обсуждение за счет низкого (недостаточного) уровня знаний.

Групповая работа подразумевает командное обсуждение кейсов, ситуаций, представленного в последующем в виде краткого отчета и презентации. Проведение занятий в подобной форме предполагает переход от метода накопления знаний к практико-

ориентированному обучению студентов. В результате проведения индивидуального анализа, обсуждения в группе, определения проблем, нахождения альтернатив, выбора действий и плана их выполнения студенты получают возможность развивать навыки маркетингового анализа и планирования.

Дискуссия или круглый стол – коллективное обсуждение какого-либо спорного вопроса, проблемы, сопоставление информации, идей, мнений, предложений. Этот метод позволяет закрепить полученные ранее знания, восполнить недостающую информацию, сформировать умения решать проблемы, научить культуре ведения дискуссии, выработать у студентов профессиональные умения излагать мысли, аргументировать свои соображения, обосновывать предлагаемые решения и отстаивать свои убеждения.

«Круглый стол»

В целях развития самостоятельности мышления, творческой активности, приобретения навыков ведения дискуссий по проблемным вопросам социального знания и формирования способности к критическому анализу социальных процессов в рамках курса студенты проводят «круглые столы», тематика которых предлагается ниже.

Методика проведения «круглых столов» основывается на дискуссионном подходе, в связи с чем из группы студентов выделяются три-четыре ведущих, остальные – оппонирующие участники встречи «за круглым столом». Из числа ведущих выделяется один руководитель дискуссии, который осуществляет управление процессом обсуждения вопросов «круглого стола».

Руководитель дискуссии, ведущие «круглого стола» готовят необходимые наглядные средства – схемы, диаграммы, цифровые данные, художественные формы воплощения тех или иных идей, подлежащих обсуждению и т.п.

Все участники «круглого стола» могут вносить предложения по изменению и дополнению программы дискуссии.

В процессе подготовки к дискуссии необходимо анализировать прессу, информацию телевидения и радио, практику государственных органов власти и т.п.

Перед началом дискуссии каждый ведущий в кратком вступлении (7-10 мин.) определяет круг вопросов, по которым он готов вступить в аргументированные состязания с оппонирующими участниками «круглого стола». Ведущие в процессе дискуссии сообщают о собственном понимании (либо присоединении к известной по научной литературе точке зрения) той или иной проблемы, соотносят теоретические выводы с социальной практикой. Проведение дискуссионного «круглого стола» предполагает обязательную предварительную подготовку оппонирующей части студенческой группы по программе занятия; желательна постановка дополнительных не предусмотренных планом дискуссии проблем.

Руководитель дискуссии предоставляет возможность выступить всем участникам «круглого стола».

По каждому вопросу (группе вопросов) руководитель дискуссии подводит обобщающий итог, характеризуя уровень анализа проблемы, глубину и широту рассмотрения вопросов, дает собственную оценку доказательности и аргументированности позиций участников дискуссии.

Аналитический разбор хода дискуссии, степени достижения ее целей проводит преподаватель, он дает оценку знаний студентов по теме «круглого стола».

Тематика «круглых столов»:

1. ***Внутренняя среда организации***
2. ***Виды формальных организационных структур***
3. ***Организационная культура***
4. ***Власть и контроль в организациях***

Методика «Аквариум»

Методика «Аквариум» может использоваться для отработки тем практических занятий и позволяет провести внутреннюю экспертизу полученных теоретических и практических знаний

по теме и продиагностировать коммуникационные возможности студенческой группы. Для проведения занятия выделяют внутреннюю группу числом до 5 человек, которая в центре аудитории будет обсуждать проблему или вопрос семинара, и внешнюю, которая будет следить за содержанием и ходом дискуссии во внутренней группе и затем оценивает ее по заданным критериям.

Задания для внутренней группы

- охарактеризуйте проблемную ситуацию
- предложите свой вариант развития ситуации
- объясните возможность возникновения такого варианта
- опишите условия, необходимые для изменения ситуации
- какие институты должны быть задействованы в ситуации?

Задания для внешней группы

- охарактеризуйте работу каждого члена группы, насколько они работали в рамках роли, выделите формального и неформального лидера
- оцените коммуникацию между членами группы
- оцените ход обсуждения, его динамику, структурируйте этапы
- достигнута ли цель членами группы

<u>В качестве тем для обсуждения выбраны:</u>

Персонал организации

Мотивация в организации

6. Перечень лицензионного и (или) свободно распространяемого программного обеспечения, используемого при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

В процессе осуществления образовательного процесса по дисциплине используются:

для формирования материалов для текущего контроля успеваемости и проведения промежуточной аттестации, для формирования методических материалов по дисциплине:

- программы Microsoft Office;
- Adobe Acrobat Reader.

7. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (при необходимости)

В процессе осуществления образовательного процесса по дисциплине используются:

Автоматизированная библиотечно-информационная система «БУКИ-NEXT» http://www.lib.uniyar.ac.ru/opac/bk_cat_find.php

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (при необходимости), рекомендуемых для освоения дисциплины

а) основная литература

Барков С.А. Социология организаций: учебник для вузов / С. А. Барков, В. И. Зубков. М.: Издательство Юрайт, 2023. — 414 с. URL: https://urait.ru/bcode/510816

Забродин В.Ю. Социология и психология управления: учебник и практикум для вузов. М.: Издательство Юрайт, 2023. — 147 с. URL: https://urait.ru/bcode/514364

б) дополнительная литература

Крейк, А. И. Социология организаций и управления: учебное пособие / А. И. Крейк. - Новосибирск: НГТУ, 2021. - 202 с. - URL: https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785778243606.html

Персикова, Т. Н. Корпоративная культура: учебник / Т. Н. Персикова - Москва: Логос, 2015. - 288 с. - URL : https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785987044674.html

9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине включает в свой состав специальные помещения:

- учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа;
- учебные аудитории для проведения практических занятий (семинаров);
- учебные аудитории для проведения групповых и индивидуальных консультаций;
- учебные аудитории для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации;
- помещения для самостоятельной работы;
- помещения для хранения и профилактического обслуживания технических средств обучения.

Специальные помещения укомплектованы средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде ЯрГУ.

Автор:
доцент кафедры социологии, к.соц.н. В.В. Загребин

Приложение №1 к рабочей программе дисциплины
«Социология организаций»

Фонд оценочных средств
для проведения текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации студентов
по дисциплине

1. Контрольные задания и иные материалы, используемые в процессе текущего контроля успеваемости

1.1 Итоговый тест по дисциплине

Текущий контроль знаний позволяет оценить сформированность компонента «знать» следующих компетенций ПК(НИ)-1 (индикатор И-ПК(НИ)-1_1), ПК(НИ)-6 (индикаторы И-ПК-6_2, И-ПК-6_4)

Тест – это объективное и стандартизированное измерение, поддающееся количественной оценке, статистической обработке и сравнительному анализу. Данная форма служит оценке знаний студентов и помогает выяснить насколько усвоены основные понятия в процессе изучения дисциплины.

Критерии оценки тестовых работ:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если количество правильных ответов составляет 50 и более процентов;
- оценка «не зачтено» выставляется студенту, если количество правильных ответов менее 50%.

Тест содержит 37 вопросов. Предусмотрена 1 попытка для прохождения теста. Время выполнения 35 минут.

Задания для тестирования

1. Модели управления мотивацией персонала организации включают

А. модель справедливости
Б. модель ожиданий
В. модель результативности
Г. модель приобретенных потребностей
Д. модель иерархии потребностей
Е. модель потребностей существования, взаимосвязей и роста
Ж. модель карьерного роста
З. модель профессионального развития

2. Управление организационной культурой может быть осуществлено следующими базовыми методами

А. активной пропагандой своих идей
Б. косвенным воздействием
В. поощрение желательного поведения
Г. изменение материальных и символических аспектов организационной культуры
Д. увольнением несогласных
Е. прямым воздействием

Ж. виртуальным воздействием
З. воздействие личным примером

3. Приватизация в России в 90е годы прошлого века сопоставима с приватизацией в 70 е годы в …

А. ФРГ
Б. Франции
В. Великобритании
Г. Японии
Д. США

4. К числу моделей управления персоналом относятся …

А. рыночная
Б. командная
В. автократическая
Г. групповая
Д. бюрократическая
Е. бригадная
Ж. иерархическая

5. Организационные издержки связаны с …

А. культурной средой
Б. развитием бюрократии
В. существованием бюрократии
Г. стереотипами мышления
Д. состоянием социума
Е. поведением экономических агентов
Ж. политической системой
З. традициями

6. Каким требования отвечает текущее планирование в организации?

А. приоритетности
Б. конкретности
В. ригидности
Г. достижимости
Д. легитимности
Е. децентрализации
Ж. измеримости
З. централизации
И. совместимости
К. транспарентности

7. Организация как экономический институт имеет следующие признаки, противоположные рынку…

А. равенство элементов, составляющих систему, обязательная иерархия
Б. приоритет немонетарных оценок над монетарными
В. максимизация прибыли
Г. необходимость ограничения конкуренции
Д. ориентация на кооперацию

8. Основными методами планирования в организации являются …

А. балансовый
Б. метод неотравленных писем
В. социологический опрос
Г. математического моделирования
Д. прямой экстраполяции
Е. нормативный
Ж. прогнозной экстраполяции
З. метод снежного кома
И. экспертный опрос

9. Управленческие типологии культур – это …
А. культура власти
Б. культура личности
В. культура задачи
Г. культура оппозиции
Д. культура этноса
Е. культура партий
Ж. культура роли

10. В современном обществе наиболее чистой формой организации легальной власти является бюрократия. Основные признаки бюрократии заключаются в том, что должностные лица, ее составляющие…
А. свободно отбираются
Б. отделены от собственности, которой управляют
В. занимаются управлением как своей основной деятельностью
Г. не имеют возможность продвижения по службе
Д. назначаются по критерию квалификации
Е. лично свободны и являются субъектами власти, выполняя формальные служебные обязанности
Ж. организованы в иерархию
З. имеют официально закрепленную сферу компетенции, определяемую их иерархическим положением
И. подчинены строгой дисциплине и контролю
К. имеют фиксированную зарплату

11. В управлении организацией различают формальные и самоуправляемые команды. Самоуправляемые команды – это …
А. вертикальные и горизонтальные подразделения
Б. межфункциональные команды
В. автономные команды
Г. виртуальные команды
Д. часть организационной структуры

12. Организации и рынки можно рассматривать как
А. структурные элементы политической власти
В. альтернативные формы экономической власти
Г. формы организации международного экономического сотрудничества
Д. альтернативные формы социальности
Е. альтернативные формы организации бизнеса

13. Организационные конфликты являются разновидностью
А. социального конфликта

Б. политического конфликта
В. конфликта между индивидами и группами
Г. международного противостояния
Д. конфликта между индивидами, группами

14. Можно выделить следующие традиционно рассматриваемые практические аспекты организационной культуры

А. взаимоотношения в коллективе
Б. принципы и методы общения
В. процесс развития работников
Г. образование персонала
Д. здоровье персонала
Е. внешний вид работника
Ж. степень вежливости персонала
З. степень пунктуальности персонала
И. организация питания
К. слухи и истории из жизни предприятия
Л. личная жизнь работников
М. степень самостоятельности работника
Н. мотивация работников

15. Т. Парсонс считал, что выживание любой системы возможно при реализации ею или ее подсистемами следующих функций…

А. дифференциации
Б. ассимиляции
В. ассоциации
Г. адаптации
Д. целедостижения
Е. интеграции
Ж. латентности
З. целеполагания

16. Классики школы человеческих отношений - это…

А. Й.Г. Виссема
Б. Р. Стогдилл
В. Э. Тоффлер
Г. Э. Мэйо
Д. К. Фолетт
Е. Г. Форд

17. В типологии для сравнения культур организаций различных стран Г. Хофштеде выделяет следующие факторы…

А. долгосрочность ориентаций
Б. национальные логики мышления
В. избегание неопределенности
Г. женственность
Д. дистанция власти
Е. индивидуализм
Ж. национальные миры
З. коллективизм
И. мужественности
К. родственные связи

18. Внедрение малоуровневых структур влечет за собой не только позитивные моменты, но создаст и дополнительные проблемы. Эти проблемы связаны прежде всего с …

А. пирамидой власти
Б. эффективным менеджментом
В. вознаграждением
Г. культурой организаций
Д. построением карьеры

19. Какие уровне можно выделить в организационной культуре?

А. символический уровень
Б. поверхностный уровень
В. абстрактный уровень
Г. ценностный уровень
Д. глубинный уровень
Е. уровень базовых предположений
Ж. прогностический уровень
З. подповерхностный уровень

20. **В постиндустриальную эпоху обозначились следующие тенденции развития организаций…**

А. вертикальная интеграция организаций
Б. создание совместных предприятий с иностранными инвесторами
В. возрастание роли телекоммуникационных систем
Г. участие персонала в прибылях организаций
Д. увеличение численности персонала
Е. использование контрактной системы
Ж. демократизация управления организациями

21. Развитие современных систем телекоммуникаций приводит к …

А. рынок становится мене доступным
Б. использование рынка обходится компаниям и частным лицам значительно дешевле
В. значительно уменьшаются затраты на сбор и анализ информации
Г. в сети не могут быть сокращены и издержки поведения, связанного прямой «спекулятивной накрутке», которая в ряде бизнесов, например, в страховом деле, продаже недвижимости, туризме может достигать колоссальных сумм
Д. сокращению практически всех видов трансакционных издержек
Е. все закупки можно делать теперь прямо из офиса, моментально связываясь с поставщиками
Ж. не сокращаются физические трансакционные издержки, связанные с перемещениями в пространстве и потерей времени на заключение контракта

22. Постиндустриальная эпоха внесла коррективы во взаимодействие организации и человека. Тенденция проявилась в создании ...

А. организационных сетей
Б. сетевых пирамид
В. сетевых структур
Г. сетевых агломераций
Д. товарных бирж

23. Определяющие элементы рынка это …

А. конкуренция

Б. определяющая роль государства
В. монетарные оценки
Г. плановая экономика
Д. свобода
Е. коллективизм
Ж. равенство экономических агентов
З. интернационализм

24. **Наиболее важные принципы организации производства, предложенные Ф. Тейлором, включают общие и конкретные принципы организации труда. К общим принципам он относит…**

А. сочетание экономической целесообразности с программой «достигающего рабочего», благодаря которому возможен процесс: максимальная производительность рабочею его высокое благосостояние и преуспевание предприятия преуспевание национальной экономики

Б. учет индивидуальных мнений и предложений рабочих по улучшению организации трудового процесса

В. организационная гармония: сотрудничество между менеджерами и рабочими на основе равномерного и справедливого распределения обязанностей и ответственности

Г. планирование труда: установление норм выработки и тарифов, норм материального обеспечения рабочих мест и координация всех работ

Д. разделение трудовых операций на рабочие движения, их хронометраж, рационализация и регламентация

Е. учет индивидуальных способностей: подбор руководителей и рабочих и их обучение в соответствии с передовыми научными достижениями

Ж. реализация системы инструктивных карточек с ежедневными рабочими заданиями трудными, но выполнимыми

З. мотивация рабочих в соответствии с принципом разумного эгоизма: индивидуальная ответственность (поощрения и взыскания) за выполнение норм выработки при гарантированно стабильном уровне расценок (тарифов)

Е. разделение распорядительскою (топ-менеджмент, начальники цехов, функциональные супервайзеры, десятники (бригадиры)) и исполнительского труда (тяжелый и легкий труд)

25. Текущее планирование в организации предполагает

А. экстраполяцию
Б. страхование
В. сегментацию
Г. проблематизацию
Д. дифференциацию

26. Направления критики постмодернистов - это ...

А. синтез знания и практики
Б. отсутствие веры в единый целостный и непротиворечивый познающий субъект
В. онтология бытия
Г. истина в ее традиционном понимании
Д. рациональность познания

27. Трансакционные издержки включают

А. издержки потребления
Б. издержки структуры
В. издержки масштаба
Г. издержки вычленения

Д. издержки поведения
Е. информационные издержки, связанные с ценообразованием
Ж. налоговые издержки

28. Источниками организационной культуры могут служить… .
А. кадровый потенциал и кадровая политика
Б. специфика расстановки кадров и принципов построения системы управления персоналом в целом
В. особенности личностей руководителей
Г. особенности маркетинга
Д. человеческий капитал
Е. конкуренции на рынке
Ж. история предприятия
З. технологии, используемых стратегий
И. современные особенности существования предприятия
К. состояние социума

29. 14 знаменитых принципов управления А. Файоля включают …
А. Власть и ответственность
Б. Вознаграждение персонала
В. Единство направления
Г. Дисциплина
Д. Единоначалие
Е. Стабильность рабочего места для персонала
Ж. Скалярная цепь
З. Отсутствие централизации
И. Индивидуализм
К. Справедливость
Л. Порядок
М. Подчинение общих интересов частным
Н. Отсутствие инициативы со стороны подчиненных

30. Ментальные трансакционные издержки связаны с …
А. увеличением богатства любой ценой
Б. аффилиации с партиями, движениями
В. зависимостью от информации
Г. включенностью в работу государственных структур
Д. выгодой, которая соотносится с ценой нарушения внутреннего психологического баланса

31. Предметное поле социологии организаций включает в себя изучение ...
А. иерархии организационной среды
Б. организационных дисфункций и возможностей их устранения
В. механизма управления социумом
Г. регуляции организационного поведения посредством организационной культуры
Д. деградация элементов, социальных и несоциальных (экономических и технологических) структур организации
Е. эволюции, современной сущности и тенденций развития организаций;
Ж. особенностей организационных структур различных форм и типов
З. внутренних организационных процессов и их связей с процессами во внешней среде

32. В целях контроля в организации наиболее часто используются следующие методы:

А. экономический контроль соответствия коэффициентов прибыльности, активности, ликвидности запланированным величинам

Б. нормативный контроль соответствия затрат труда, времени, материальных и других ресурсов установленным нормам

В. регламентный контроль соответствия исполнения обязанностей требованиям должностных инструкций

Г. технологический контроль соответствия технологических процессов требованиям технической документации

Д. целевой контроль соответствия достигнутых результатов запланированным целям.

33. Инициатива стала мыслиться как основной источник прибыли компании в …

А. индустриальную эпоху

Б. доиндустриальную эпоху

В. постиндустриальную эпоху

Г. в Новое время

Д. эпоху постмодерна

34. Представители школы человеческих отношений, отталкиваясь от критики рационалистических теорий формальных организаций и традиционной модели экономического человека, особое внимание уделили таким организационным феноменам, как ...

А. процессы самоорганизации в малых группах

Б. мотивация трудового поведения

В. неформальный контроль

Г. неформальное лидерство

Д. формальные отношения

35. Какие типы независимых переменных, по мнению Т. Парсонса, помогут анализировать структуру социальных систем?

А. нормы

Б. коллективы

В. роли

Г. статусы

Д. поведенческие паттерны

Е. идентичности

Ж. ценности

З. адаптации

36. Основными причинами непреднамеренного искажения информации в организационной коммуникации выступают …

А. различия в целях подразделений

Б. социальный запрос

В. дефицит неформальных коммуникаций

Г. информационная перегрузка отдельных звеньев коммуникации

Д. социально-политическая система

Е. неудовлетворительный морально-психологический климат в коллективе

Ж. низкая зарплата

З. различия в статусе коммуникантов

37. План как результат процесса планирования организации имеет более частные функции. В их числе ….

А. гносеологическую
Б. мотивационную
В. критериальную
Г. рефлексивную
Д. онтологическую
Е. фильтрационную

1.2 Реферат

Текущий контроль знаний позволяет оценить сформированность компонента «знать», «уметь», «владеть» следующих компетенций ПК(НИ)-4 (индикаторы И-ПК(НИ)-4_1, И-ПК(НИ)-4_2), ПК(НИ)-6 (индикаторы И-ПК(НИ)-6_2, И-ПК(НИ)-6_4), ПК(НТ)-1 (индикаторы И-ПК(НИ)-1.1, И-ПК(НИ)-1_2).

Реферат - форма письменной работы, которую рекомендуется применять при освоении вариативных (профильных) дисциплин профессионального цикла. Как правило, реферат представляет собой краткое изложение содержания научных трудов, литературы по определенной научной теме.

Реферат оценивается по двухбалльной системе «зачтено / не зачтено» по итогам защиты реферата. Защита реферата представляет собой мини-конференцию, то есть публичное выступление перед аудиторией. Здесь важно учесть критерии оценки речевого поведения студентов на мини-конференции, организованной в рамках семинарских занятий. В этом отношении важны не только и не столько умение грамотно и эффективно построить свою речь и способность соответственно держаться перед аудиторией, сколько навык компетентного и выдержанного ведения научного монолога с учетом этических норм и регламента. Регламент выступления: 5-7 мин.

Требования к написанию реферата:

Объем реферата может достигать 15-20 стр.; список используемой литературы – не менее 15 наименований; время, отводимое на его подготовку - от 2 недель до месяца. Подготовка реферата подразумевает самостоятельное изучение студентом нескольких литературных источников (монографий, научных статей и т.д.) по определённой теме, не рассматриваемой подробно на лекции, систематизацию материала и краткое его изложение. Цель написания реферата - привитие студенту навыков краткого и лаконичного представления собранных материалов и фактов в соответствии с требованиями, предъявляемыми к научным отчетам, обзорам и статьям. Для подготовки реферата студенту предоставляется список тем, список обязательной и дополнительной литературы, требования к оформлению.

Критерии оценки реферата:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если в представленной работе раскрыта тема, представлены различные позиции и взгляды на проблему, теоретические посылки подтверждены примерами, содержание четко структурировано, при написании работы использовался широкий круг источников, к которым в тексте работы имеются отсылки.
- оценка «не зачтено» выставляется студенту, если в представленной работе не раскрыта тема, материал излагается непоследовательно, нет четкой структуры, не представлены различные позиции и взгляды на проблему, теоретические посылки не подтверждены примерами, при написании работы использовался ограниченный круг источников, в тексте работы отсутствуют ссылки.
-

Примерный список рефератов

1. Организации в постиндустриальную эпоху.

2. Источники и последствия структурных преобразований в западных компаниях 1980-90-х годов.

3. Экологические аспекты организационного поведения.

4. Пожизненный наем в организациях. Особенности организационного поведения в условиях пожизненного найма.

5. Функционирование организаций в условиях глобальной конкуренции.

6. Финансово-промышленные группы в России как особый тип организации: характерные черты, преимущества и недостатки.

7. Особенности функционирования фрачайзинговых организаций. Возможные методы воздействия на партнеров по бизнесу.

8. Особенности становления и развития организаций сетевого маркетинга.

9. Социальные, культурные и правовые составляющие организационного поведения в международном бизнесе.

10. Воздействие многонациональных компаний на социально-экономические процессы в отдельных странах. Проблематика современных дискуссий, посвященных феномену глобализации.

11. Особенности этических принципов функционирования организаций в Европе и Азии. Методы преодоления культурных барьеров.

12. Особенности реализации принципов социальной ответственности бизнес-организаций в различных отраслях экономике (банковском и страховом деле, пищевой и легкой промышленности, автомобилестроении, сфере услуг и др.)

13. Инструменты воздействия организаций на потребительское поведение.

14. Государственные организации как клиенты компаний.

15. Особенности организационной культуры современных российских компаний.

16. Жизненный цикл организации и процесс трансформации организационных структур.

17. Интеграционные процессы в организации. Принципы и методы координации различных элементов организационной системы.

18. Особенности функционирования и развития организаций в сфере услуг.

19. Понятие социотехнической системы. Технологические и гуманитарные императивы в процессе становления и развития организаций.

1.3 Практическая работа

Текущий контроль знаний позволяет оценить сформированность компонента «знать», «уметь», «владеть» следующих компетенций ПК(НИ)-4 (индикаторы И-ПК(НИ)-4_1, И-ПК(НИ)-4_2), ПК(НИ)-6 (индикаторы И-ПК(НИ)-6_2, И-ПК(НИ)-6_4), ПК(НТ)-1 (индикаторы И-ПК(НИ)-1.1, И-ПК(НИ)-1_2).

Студенты получают задание на проведение практической работы в сфере социологии организации и управления. В частности, студентам предлагается организовать процесс по проведению социологического исследования на выбранную тему. При этом студенты осуществляют

подготовку решения, связанного с проведением социологического исследования; осуществляют принятие решения;

организуют выполнение управленческого решения. Наполнение соответствующих стадий студенты проводят самостоятельно. При этом процесс принятия управленческого решения осуществляется в русле выбранной теории социологии организаций.

Всего студенты сдают один отчет по проекту в сфере социологии организации.

Письменный отчет оценивается по следующим параметрам.

1) Письменный отчет должен содержать следующие основные разделы:

- процесс разработки управленческого решения по проведению социологического исследования, состоящий из 3-х этапов: подготовки решения, принятия решения и организации выполнения решения.

- обсуждение результатов с использованием литературы, рекомендованной для подготовки к практическому занятию;
- выводы и рекомендации по повышению эффективности управленческого воздействия;
- список литературы и источников.

2) Наличие поставленной проблемы и ее обоснование со ссылкой на научную литературу по теме исследования (тема исследования выбирается студентом по желанию)
3) Генерирование альтернативных вариантов принятия управленческого решения
4) Обоснованность эффективности выбранного управленческого решения при организации социологического исследования
5) Корректность процедуры исследования: соответствие методов исследования поставленным целям
6) Наличие анализа результатов развития ситуации после управленческих воздействий
7) Наличие интерпретации (обсуждения) результатов с точки зрения поставленной проблемы. Своевременное предоставление письменного отчета.

Примерная тематика исследовательских проектов

1. PR-технологии: социоинженерное проектирование и применение в организациях.
2. Взаимодействие организаций с местными сообществами.
3. Власть в организациях.
4. Деловые организации: каналы рекрутирования кадров на отдалённых территориях.
5. Инновационные организации в сфере бизнеса: социальная характеристика кадров и связей с общественностью.
6. Коммуникационные барьеры в организациях.
7. Корпоративная и организационная культура: сравнение понятий и реальных практик.
8. Кризисы организационного развития.
9. Нововведения и адаптация персонала в традиционных организациях.
10. Персонал-технологии: применение в организациях.
11. Система менеджмента качества (СМК) в вузах.
12. Социальное развитие организаций.
13. Социальные организации и внешняя среда.
14. Социальные ресурсы: использование в межорганизационном взаимодействии на территории.
15. Социальный и административный контроль в организациях.
16. Социологическое обоснование организационных моделей.
17. Изучение деструктивных процессов в современных организациях.

Критерии и шкала оценивания отчета по итогам самостоятельной работы

Оценивание происходит по шкале «зачтено» - «не зачтено».

Оценка «зачтено» выставляется, если 1) представлен устный отчет о результатах выполнения самостоятельной работы, проведена защита результатов; 2) соблюдены требования к содержанию самостоятельной работы; 3) описаны результаты проведенной работы и представлены рекомендации по повышению эффективности управленческого воздействия; 4) проведен анализ управленческого решения в русле выбранной теории управления; 5) студент способен привести аргументы в защиту своей позиции.

Оценка «не зачтено» выставляется, если 1) не представлен устный отчет о результатах выполнения самостоятельной работ, не проведена защита результатов; 2) не соблюдены требования к содержанию самостоятельной работы; и/или 3) описаны результаты проведенной работы и представлены рекомендации по повышению эффективности управленческого воздействия; и/или 4) не проведен анализ управленческого решения в русле выбранной теории управления; и/или 5) студент не способен привести аргументы в защиту своей позиции.

2. Список вопросов и (или) заданий для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация проводится в ходе экзамена, который проводится в форме собеседования по вопросам из приведённого перечня.

Экзаменационный билет включает два вопроса.

Примерный список вопросов к экзамену по дисциплине «Социология организаций»

1. Понятие организации.
2. Естественные и искусственные организации
3. Эволюция социальной организации.
4. Отличия организации от других видов социальных групп.
5. Типология организаций по Т.Парсонсу.
6. Возникновение теории организаций.
7. Классическая школа научного управления
8. Теория человеческих отношений.
9. Внутренняя среда организации
10. Цели и их функции в деятельности организации.
11. Структура организации. Линейные и функциональные структуры.
12. Линейно-функциональные, гибкие и свободные организационные структуры.
13. Задачи и технологии в организации.
14. Человеческий фактор организации.
15. Организационная культура и ее виды.
16. классификация организационных культур по властным основаниям.
17. Организационная культура, ее составляющие. Культурные комплексы и виды корпоративных культур.
18. Типы корпоративных культур и структуры организации.
19. Персонал организации. Работа с персоналом в организации.
20. Природа социальных групп в организации.
21. Формальные и неформальные группы в организации. Стадии развития групп в организации.
22. Основные принципы управления в организации. Свойства и функции управления.
24. Бюрократия в организациях.
25. Контроль и власть в организации (3 способа контроля)
26. Основные подходы к изучению власти.
27. Мотивация в организации. Теории мотивации (психологические, теория Херцберга)
28. Теория потребностей Дж.Макклеланда. Теория Х и У Д.Макгрегора.
29. Социально-экономические теории мотивации.

Критерии оценки экзаменационных ответов

- оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответами при видоизменении заданий, использует в ответе материал дополнительной учебной литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач;

- оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допускает существенных неточностей в ответе на поставленные вопросы, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения;
- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями и ошибками выполняет практические работы.

Приложение №2 к рабочей программе дисциплины
«Социология организаций»

Методические указания для студентов по освоению дисциплины

Успешное овладение дисциплиной «Социология организаций», предусмотренное рабочей программой, предполагает выполнение ряда рекомендаций.

1. Следует внимательно изучить материалы, характеризующие курс «Социология организаций» и определяющие целевую установку. Это поможет четко представить круг изучаемых проблем и глубину их постижения.

2. Необходимо знать подборку литературы, достаточную и необходимую для изучения предлагаемого курса. При этом следует иметь в виду, что нужна литература различных видов:

а) учебники, учебные и учебно-методические пособия.

б) монографии, сборники научных статей, публикаций в гуманитарных журналах, представляющие эмпирический материал, а также многообразные аспекты анализа современного развития общества;

в) справочная литература – энциклопедии, экономические словари, раскрывающие категориально-понятийный аппарат.

г) аналитические материалы, представленные ведущими экспертными организациями: ВЦИОМ, Институт социологии РАН и т.п.

3. Изучая литературу, следует уяснить основное содержание той или иной социальной проблемы, причины ее возникновения и последствия для общества.

4. При проведении практических занятий, используются активные методы обучения – круглые столы, методика «Аквариум». Этот вид работы способствует формированию аналитического мышления, всестороннего изучения общественных процессов и явлений и т.п.

5. Умение работать с литературой студент демонстрирует при написании рефератов и эссе на заданную тему.

В процессе обучения требуемый учебный материал студенты получают на лекциях по установленному регламенту, а также при самостоятельном изучении предлагаемой им литературы по данной дисциплине, а также на семинарских занятиях с применением видео-материалов, компьютерных технологий, выполнении тестовых работ. В ходе проведения «круглого стола» студент должен продемонстрировать свободную ориентацию в области изучения библиографических источников, статистических и фактологических данных по теме, освоение смыслового ее содержания и способности качественно и грамотно оформлять собственные выводы и предложения, а также компетентно вести научную дискуссию. Каждый студент должен участвовать в подготовке к «круглому столу». В ходе изучения дисциплины «Социология организаций» каждым студентом должен быть написан реферат или эссе на заданную тему.

В конце изучения дисциплины студенты сдают экзамен. Экзамен принимается по экзаменационным билетам, каждый из которых включает в себя два теоретических вопроса.

Рекомендации по подготовке реферата

1) Объем реферата должен быть не менее 15-20 стр. машинописного текста (аналог – компьютерный текст Time New Roman, размер шрифта 14 через полтора интервала), включая титульный лист. Время, отводимое на его подготовку - от 2 недель до месяца. Подготовка реферата подразумевает самостоятельное изучение студентом нескольких литературных источников (монографий, научных статей и т.д.) по определённой теме, не рассматриваемой подробно на лекции, систематизацию материала и краткое его изложение. Цель написания реферата - привитие студенту навыков краткого и лаконичного представления собранных материалов и фактов в соответствии с

требованиями, предъявляемыми к научным отчетам, обзорам и статьям. Для подготовки реферата студенту предоставляется список тем, список обязательной и дополнительной литературы, требования к оформлению.

2) Структура реферата:

1. Титульный лист.

2. После титульного листа на отдельной странице следует оглавление (план, содержание), в котором указаны названия всех разделов (пунктов плана) реферата и номера страниц, указывающие начало этих разделов в тексте реферата.

3. После оглавления следует введение. Объем введения составляет 1-1,5 страницы.

4. Основная часть реферата может иметь одну или несколько глав, состоящих из 2-3 параграфов (подпунктов, разделов) и предполагает осмысленное и логичное изложение главных положений и идей, содержащихся в изученной литературе. В тексте обязательны ссылки на первоисточники. В том случае если цитируется или используется чья-либо неординарная мысль, идея, вывод, приводится какой-либо цифрой материал, таблицу - обязательно сделайте ссылку на того автора у кого вы взяли данный материал.

5. Заключение содержит главные выводы, и итоги из текста основной части, в нем отмечается, как выполнены задачи и достигнуты ли цели, сформулированные во введении.

6. Приложение может включать графики, таблицы, расчеты.

7. Библиография (список литературы) здесь указывается реально использованная для написания реферата литература. Список составляется согласно правилам библиографического описания.

Рекомендации по прохождению тестирования

Тест направлен на оценку уровня сформированности компонента «Знать» компетенций, формируемых в ходе освоения дисциплины. При этом основное внимание уделено оценки сформированности основных понятий, составляющих «каркас» дисциплины «Социология организаций». В связи с этим в ходе самостоятельной подготовки к тестам необходимо, опираясь на материалы лекций и рекомендованную литературу, составить перечень ключевых терминов (как правило, они обозначаются преподавателем в ходе лекций) и сформулировать их определения. Кроме того, рекомендуется выписать фамилии крупных ученых и определить идеи, концепции, открытия, которые ассоциируются с именами этих ученых.

Учебно-методическое обеспечение
самостоятельной работы студентов по дисциплине

Для самостоятельной работы особенно рекомендуется использовать литературу и источники, приведенные в разделе 8 программы.

Также для подбора учебной литературы рекомендуется использовать интернет-ресурсы:

1. Электронно-библиотечная система «Юрайт» - https://urait.ru/ В сети университета без регистрации или удаленно, предварительно зарегистрировав свой личный кабинет, находясь внутри сети вуза. Доступна удаленная регистрация с обязательным указанием организации

2. Электронно-библиотечная система «Консультант Студента» - https://www.studentlibrary.ru/. Для доступа необходима регистрация из сети университета. После этого возможна работа с любого компьютера, имеющего выход в Интернет.

Для самостоятельного подбора литературы в библиотеке ЯрГУ рекомендуется использовать:

1. Личный кабинет (http://lib.uniyar.ac.ru/opac/bk_login.php) дает возможность получения on-line доступа к списку выданной в автоматизированном режиме литературы, просмотра и копирования электронных версий изданий сотрудников университета (учеб. и метод. пособия, тексты лекций и т.д.) Для работы в «Личном кабинете» необходимо зайти на сайт Научной библиотеки ЯрГУ с любой точки, имеющей доступ в Internet, в пункт меню «Электронный каталог»; пройти процедуру авторизации, выбрав вкладку «Авторизация», и заполнить представленные поля информации.

2. Электронная библиотека учебных материалов ЯрГУ (http://www.lib.uniyar.ac.ru/opac/bk_cat_find.php) содержит более 2500 полных текстов учебных и учебно-методических материалов по основным изучаемым дисциплинам, изданных в университете. Доступ в сети университета, либо по логину/паролю.

3. Электронная картотека «Книгообеспеченность» (http://www.lib.uniyar.ac.ru/opac/bk_bookreq_find.php) раскрывает учебный фонд научной библиотеки ЯрГУ, предоставляет оперативную информацию о состоянии книгообеспеченности дисциплин основной и дополнительной литературой, а также цикла дисциплин и специальностей. Электронная картотека «Книгообеспеченность» доступна в сети университета и через Личный кабинет.