

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Астраханский государственный университет имени В. Н. Татищева»
(Астраханский государственный университет им. В. Н. Татищева)

СОГЛАСОВАНО
Руководитель ОПОП

А.А. Шаронов

«19» мая 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой педагогических
практик и сервисных индустрий
А.С. Джангазиева

«19» мая 2025 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«Социология организации»

Составитель(и)	Сорокина Ж.И., ассистент кафедры ППСИ;
Согласовано с работодателями:	Иванова И.В., Начальник управления по связям с общественностью администрации МО «Город Астрахань»; Шувалова В.В., Председатель совета регионального отделения общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи "Движение Первых" Астраханской области;
Направление подготовки / специальность	39.04.03 ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ С МОЛОДЕЖЬЮ
Направленность (профиль) / специализация ОПОП	Социальное управление в молодежной сфере
Квалификация (степень)	магистр
Форма обучения	очная
Год приёма	2025
Курс	1-2 (по очной форме)
Семестр(ы)	2-3 (по очной форме)

Астрахань– 2025

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Целями освоения дисциплины «Социология организации» 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.

1.2. Задачи освоения дисциплины: определить место организаций в развитии различных социальных процессов современного общества; раскрыть специфику организаций как объектов социологического исследования; определить основные этапы и базовые концептуальные подходы в рамках исторического развития отечественной и зарубежной социологии организаций; выявить основные элементы внутренней среды организации, направления их взаимодействия друг с другом; охарактеризовать способы и особенности взаимодействия организаций с различными уровнями их внешнего социально-экономического окружения.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

2.1. Учебная дисциплина «Социология организации» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений (элективные дисциплины) и осваивается в 2-3 семестрах.

2.2. Для изучения данной учебной дисциплины необходимы следующие знания, умения, навыки, формируемые предшествующими учебными дисциплинами:

«Психология».

Знает: понятие сотрудничества, его сущность и виды; понятие коммуникативной стратегии в социальном (командном) взаимодействии.

Умеет: анализировать возможные коммуникативные стратегии в социальном (командном) взаимодействии.

Владет: навыками применения знаний в выработке эффективных стратегий сотрудничества; навыками отбора членов команды для достижения поставленной цели в социальном взаимодействии.

2.3. Последующие учебные дисциплины и (или) практики, для которых необходимы знания, умения, навыки, формируемые данной учебной дисциплиной:

– Информационно-коммуникационные технологии работы с молодежью

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Процесс освоения дисциплины направлен на формирование элементов следующей(их) компетенции(ий) в соответствии с ФГОС ВО и ОПОП ВО по данному направлению подготовки / специальности:

в) Профессиональных (ПК):

ПК-2 - Способен к планированию, координации и контролю реализации мероприятий в сфере молодежной политики.

Таблица 1. Декомпозиция результатов обучения

Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
		Знать (1)	Уметь (2)	Владеть (3)

ПК-2	ПК-2.1. Определяет ресурсы, необходимые для реализации задач подразделения, ответственного за работу с молодежью, и отдельных специалистов в сфере молодежной политики	- ресурсы, необходимые для реализации задач подразделения, ответственного за работу с молодежью, и отдельных специалистов в сфере молодежной политики	- определять ресурсы, необходимые для реализации задач подразделения, ответственного за работу с молодежью, и отдельных специалистов в сфере молодежной политики	- ресурсами, необходимыми для реализации задач подразделения, ответственного за работу с молодежью, и отдельных специалистов в сфере молодежной политики
	ПК 2.2. Определяет объем работы специалистов подразделения и распределение заданий между ними по вопросам реализации молодежной политики	- объем работы специалистов подразделения и распределение заданий между ними по вопросам реализации молодежной политики	- определять объем работы специалистов подразделения и распределение заданий между ними по вопросам реализации молодежной политики	- навыками распределения заданий между подразделениями по вопросам реализации молодежной политики
	ПК-2.3. Координирует и руководит деятельностью специалистов подразделения, ответственного за работу с молодежью, по реализации мероприятий в сфере молодежной политики	- особенности координации и руководства деятельностью специалистов подразделения, ответственного за работу с молодежью, по реализации мероприятий в сфере молодежной политики	- координировать и руководить деятельностью специалистов подразделения, ответственного за работу с молодежью, по реализации мероприятий в сфере молодежной политики	- навыками координации и руководства деятельностью специалистов подразделения, ответственного за работу с молодежью, по реализации мероприятий в сфере молодежной политики
	ПК 2.4. Осуществляет контроль за реализацией мероприятий в сфере молодежной политики	- способы контроля за реализацией мероприятий в сфере молодежной политики	- контролировать реализацию мероприятия в сфере молодежной политики	- контроля за реализацией мероприятий в сфере молодежной политики

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины в соответствии с учебным планом составляет 6 зачетных единиц (216 часов).

Трудоемкость отдельных видов учебной работы студентов очной формы обучения приведена в таблице 2.1.

Таблица 2.1. Трудоемкость отдельных видов учебной работы по формам обучения

Вид учебной и внеучебной работы	для очной формы обучения
---------------------------------	--------------------------

Вид учебной и внеучебной работы	для очной формы обучения
Объем дисциплины в зачетных единицах	6
Объем дисциплины в академических часах	216
Контактная работа обучающихся с преподавателем (всего), в том числе (час.):	48,25
- занятия лекционного типа, в том числе:	-
- практическая подготовка (если предусмотрена)	-
- занятия семинарского типа (семинары, практические, лабораторные), в том числе:	47
- практическая подготовка (если предусмотрена)	-
- консультация (предэкзаменационная)	1
- промежуточная аттестация по дисциплине	0,25
Самостоятельная работа обучающихся (час.)	167,75
Форма промежуточной аттестации обучающегося (зачет/экзамен), семестр (ы)	Зачет – 2 семестр; Экзамен – 3 семестр

Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий и самостоятельной работы, для каждой формы обучения представлено в таблице 2.2.

Таблица 2.2. Структура и содержание дисциплины

для очной формы обучения										
Раздел, тема дисциплины	Контактная работа, час.						КР / КП	СР, час	Итого часов	Форма текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации [по семестрам]
	Л		ПЗ		ЛР					
	Л	в т.ч. ПП	ПЗ	в т.ч. ПП	ЛР	в т.ч. ПП				
Семестр 2.										
Тема 1 Социология организаций как научная дисциплина			6					21	27	Устный опрос
Тема 2 Эволюция организационных систем			6					21	27	Устный опрос
Тема 3 Структура организации			6					21	27	Устный опрос, Практическое задание
Тема 4 Организационная культура			6					21	27	Устный опрос, Практическое задание

Раздел, тема дисциплины	Контактная работа, час.							СР, час ·	Итого часов	Форма текущего контроля успеваемос ти,форма промежудо чной аттестации [по семестрам]
	Л		ПЗ		ЛР		КР / КП			
	Л	в т.ч. ПП	ПЗ	в т.ч. ПП	ЛР	в т.ч. ПП				
Консультации										
Контроль промежуточной аттестации										Зачет
ИТОГО за семестр:			24					84	108	
Семестр 3.										
Тема 5 Влияние внешней среды на организацию			6					21	27	Устный опрос, Практическ ое задание
Тема 6 Влияние организации на внешнюю среду			6					21	27	Устный опрос,
Тема 7 Организационные популяции и экосистемы			6					21	27	Устный опрос, Практическ ое задание
Тема 8 Взаимодействие организации с различными видами социального окружения			5					20, 75	25, 27	Устный опрос, Практическ ое задание
Консультации	1									
Контроль промежуточной аттестации	0,25									Экзамен
ИТОГО за семестр:			23					83, 75	108	
Итого за весь период			47					167 ,75	216	

Таблица 3. Матрица соотнесения разделов, тем учебной дисциплины и формируемых компетенций

Раздел, тема дисциплины	Кол-во часов	Код компетенции	общее количество компетенций
		ПК-2	
Тема 1 Социология организаций как научная дисциплина	27	+	1
Тема 2 Эволюция организационных систем	27	+	1
Тема 3 Структура организации	27	+	1

		+	1
Тема 4 Организационная культура	27	+	1
Тема 5 Влияние внешней среды на организацию	27	+	1
Тема 6 Влияние организации на внешнюю среду	27	+	1
Тема 7 Организационные популяции и экосистемы	27	+	1
Тема 8 Взаимодействие организации с различными видами социального окружения	25,75	+	1
Консультации	1		
Контроль промежуточной аттестации	0,25		
Итого	216	1	1

Краткое содержание каждой темы дисциплины

Тема 1 Социология организаций как научная дисциплина

Социальные организации как объект научного анализа. Подходы к анализу феномена организации в различных областях знания. Теория организации как динамично развивающаяся в течение XX – начала XXI вв. область социальной науки. Причины бурного развития организационной теории. Значимость научного изучения организаций. Предметная область исследований в теории организации.

Междисциплинарность организационной теории. Проблема концептуальной целостности теории. Влияние общенаучной методологии системного анализа. Переход от микро- к макроуровню анализа во второй половине XX в. Исследование взаимоотношений организации с внешней средой и их последствий для внутриорганизационных процессов. Изучение воздействия организаций на различные стороны жизни общества. Вектор современного развития теории организации.

Основные этапы развития социологии организаций в России. Теория организации и социология организаций. Предмет социологии организаций. Социологические парадигмы и организационный анализ. Воплощение основных течений социологической теории в организационных моделях (структурный функционализм, неoinституционализм, организационная политологический и культурологический подходы). Парадигмы, метафоры и связанные с ними школы организационного анализа: Г.Морган. Метафора в организационной теории. Гносеологические аспекты метафоры. Основные образы организации. Множественность теоретических моделей организации. Причины методологического плюрализма. Возможность практического использования разнообразных организационных моделей. Проблема интеграции знания и представления организации как целостности.

Тема 2 Эволюция организационных систем

Организации в доиндустриальном обществе. Община как доминирующая форма организации. Традиции как нормообразующие принципы построения организаций.

Армия и церковь как примеры крупных организационных систем доиндустриального общества. Специфика воздействия государства на процесс функционирования производственных организаций в рамках античного, феодального и азиатского строя.

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

Становление рыночного общества в VIII-XIX веках. Трансформация традиционных структур организации производства. Исторические формы организации производства: ремесленная мастерская, малое предприятие, крупная корпорация, глобальная корпорация. Рациональные основы построения организационных систем. Приоритетное развитие крупных компаний в конце XIX - начале XX веков. Организации классического индустриального типа. Принцип "экономии на масштабе" в рамках крупных организаций.

Тема 3 Структура организации

Принцип доминирования функций над структурой организации как основа структурных преобразований. Задача определения функций организации. Применение структурно-функционального подхода к анализу деятельности организации. Виды организационных структур. Американская и российская типологии организационных структур. Преимущества и недостатки линейных, функциональных, линейно-функциональных, дивизиональных и матричных структур.

Организационная структура и этап жизненного цикла организации. Количество структурных уровней, проблема его сокращения или увеличения. Применение принципа иерархии к построению и преобразованию организационной структуры. Понятие гибкой и жесткой структуры. Обеспечение четкого выполнения принятых решений и возможности решения нетрадиционных задач в рамках одной организационной структуры. Создание межфункциональных, межподразделенческих коллективов. Сочетание единоначалия и коллегиальности принятия решений. Значение комитетов в современных компаниях. Недостатки межфункциональных коллективов. Проблема продвижения кадров и построения карьеры в организации.

Современные тенденции развития организаций. Причины угасания интереса к крупным корпорациям классического типа.

Децентрализация управления современными организациями. Малое предприятие как идеал экономической организации. Роль общинных связей в современном малом бизнесе. Зарождение и развитие тенденции к децентрализации производства. Становление гибких организационных структур. Гибкое строение фирмы как ответ на постоянно изменяющееся внешнее окружение.

«Холмообразные» и сетевые структуры. Формализация неформальных связей в современных организациях.

Тема 4 Организационная культура

Организация как культура. Понятие организационной культуры. Антропологический и атрибутивный подходы к определению организационной культуры. Уровни организационной культуры: видимые регуляторы, измеряемые ценности, базовые предположения. Нормы и ценности организационной культуры. Историческая обусловленность организационной культуры.

Специфические черты организационной культуры современного российского бизнеса. Организационная культура и макрокультурная среда, влияние национальных и региональных факторов.

Специфика процесса социализации как приобщения к организационной культуре. Типологии организационной культуры. Типологии организационных культур в контексте сопоставления национальных бизнес-культур: У.Оучи, Г.Хофштеде, Ф.Тромпенаарса и Ч.Хемпден-Тернера, Р. Льюиса, Э.Холла. Управленческая классификация организационных культур С.Хэнди. Проблема управленческих оснований для классификации организационных культур.

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

Возможность управления культурой. Культурообразующий контекст латентных функций управленческих решений. Необходимость диагностики организационной культуры.

Информирование, воспитание, радикальное реформирование как методы изменения культуры компании. Этические составляющие организационной культуры. Организационная культура малого и среднего бизнеса. Общинность как черта организационной культуры. Быстрые реакции на изменение окружения. Проблемы самостоятельности и риска. Отражение феномена рыночного риска в организационных культурах. Организационная культура крупных корпораций. Необходимая формализация межличностных отношений. Внешние атрибуты организационной культуры: гимн, лозунги, форма, стандарты общения.

Тема 5 Влияние внешней среды на организацию

Внешняя среда организации. Концепции внешней среды. Внешняя среда как совокупность других организаций, с которыми ей приходится сотрудничать или конкурировать. Понятие целевого окружения организации. Внешняя среда как культурное и юридическое окружение. Внешняя среда как доступные ресурсы (ресурсные ниши). Внешняя среда как сфера сбыта продукта (продуктовые рынки).

Внешняя среда как поток информации, воспринимаемой членами организации, находящимися на ее границах. Факторы влияния окружающей среды. Ситуационные характеристики и ограничения внешней среды. Зависимость внутриорганизационных процессов от состояния внешней среды. Процесс адаптации к внешнему окружению. Влияние внешней среды на организационную структуру. Адаптация к неопределенности окружающей среды.

Ситуационные теории организационной структуры. Определение двух типов организационных структур с точки зрения соответствия различным внешним условиям: Т.Бёрнс и Дж.М.Столкер. Необходимость открытых и гибких стилей организации и управления при непрерывных изменениях среды.

Различия между механистической и органической организацией. Необходимость адекватного дифференцирования и соответствующей интеграции для эффективного взаимодействия с внешней средой: П.Лоуренс и Дж.Лорш. Понятие гетерогенности внешней среды. Регулирование взаимоотношений со структурами во внешней среде. Техническое ядро и буферные подразделения организации: Дж.Томпсон. Перемещение границ организации. Внешняя среда и внутриорганизационная власть. Пассивные и активные реакции организации на требования внешней среды. Ситуационная матрица формирования стратегии Дж.Томпсона.

Тема 6 Влияние организации на внешнюю среду

Стратегическая адаптация к внешней среде. Теория стратегического выбора. Активная роль организации в выборе структуры. Влияния, оказываемые стратегическим агентом, на деятельность бизнес-предприятия: А.Чандлер. Понятие стратегии. Модификация организационных целей как основной источник организационных изменений. Осуществление выбора доминирующей коалицией.

Процесс формулирования стратегии как согласование деловой и политической систем внутри организации. Значимость внутренних факторов для успеха в конкурентной борьбе. Подверженность организационных элементов стратегическому выбору, осуществляемому руководителями корпораций. Модель стратегического выбора: Дж.Чайлд. Стратегический выбор как источник организационного многообразия.

Организационная стратегия и организационная структура. Возможность существования множества структур, жизнеспособных в данной внешней среде. Возможность выбора типа внешней среды лицами, принимающими решения в организации. Способность организации изменять внешнюю среду.

Восприятие и оценка характеристик внешней среды членами организации. Основные силы и факторы влияния, воздействующие на стратегический выбор и стратегическое поведение: И.Ансофф.

Проблема управления внешней средой. Теория ресурсной зависимости. Зависимость от ресурсов и контроль ресурсов окружающей среды: Дж.Пфеффер, Дж.Саланчик.

Задача обеспечения менеджментом непрерывного притока ресурсов и определенных результатов деятельности. Значимость процессов принятия внутриорганизационных политических решений. Возможность существования множества внутренних структур и действий, отвечающих целям выживания организации. Проблема удовлетворенности влиятельных групп, находящихся во внешней среде организации. Активное воздействие организации на внешнюю среду. Воздействие организаций друг на друга.

Тема 7 Организационные популяции и экосистемы

Межорганизационные взаимосвязи. Эволюция организаций и превращение их в бизнес-экосистемы. Понятие «организационная экосистема». Отношения взаимозависимости, сотрудничества и конкуренции организаций. Вариативность структуры и поведения организаций. Объяснение разнообразия типов организаций в социологической теории. Популяционная экология организаций: М.Ханнан и Дж.Фриман. Организационная популяция как единица анализа.

Внешняя среда как система занятия экологических ниш и как социокультурное окружение. Естественный отбор как механизм организационных изменений и адаптации.

Направление развития – достижение лучшего соответствия организационных характеристик внешней среде. Модель естественного отбора.

Селекция социокультурных образцов на уровне популяции. Отбор средой наиболее подходящих структур, видов деятельности и форм поведения. Адаптация как результат предшествующего развития организации. Трехступенчатая модель эволюционного процесса. Плотность и динамика организационных популяций.

Возникновение и исчезновение организаций. Уровень рождаемости и смертности в организационных популяциях. Выживание целого вида организаций. Объяснение повышения и понижения значимости разных видов. Появление или исчезновение целых отраслей или видов организаций при столкновении с новыми видами конкуренции и обстоятельствами внешней среды. Организационная (структурная) инертность. Наличие инерционного пресса, мешающего организациям меняться в ответ на изменения среды. Важность ограничения ресурсов для роста, развития и упадка организаций. Роль успешных инноваций в формировании новых видов организаций. Фактор ширины ниши. Стратегии, основанные на показателях ширины ниш. Широкая и узкая стратегии выживания организации: исследование Г.Кэрролла.

Тема 8 Взаимодействие организации с различными видами социального окружения

Макросоциальная среда и организация: социальный, экономический, экологический, социального нравственный аспекты взаимодействия. Части внешнего социального окружения организации.

Клиентская среда организации. Особенности рыночного поведения потребителя. Понятие клиента. Маркетинговая стратификация общества. Учет специфики клиентской среды при разработке стратегии компании. Средства воздействия организации на своих потенциальных клиентов. Стратегии, направленные на снижение зависимости от внешней среды: расширение клиентуры; навязывание клиенту своих правил.

Конкурентная среда организации. Множественность интерпретаций понятия «конкурент». Проблема определения конкурентов для организации. Конкурентные стратегии развития организаций: М.Портер. Методы и принципы исследования конкурентов. Анализ стратегии своих конкурентов. Учет политики конкурентов в процессе стратегического планирования. Социальное значение конкуренции в современном обществе.

Функционирование организации на международном рынке. Понятие международного бизнеса. Причины выхода компаний на зарубежные рынки. Организационные формы выхода на внешние рынки. Понятие многонациональной, транснациональной, глобальной компании. Организационные структуры многонациональных компаний.

Развитие гибких и этакхических структур. Процессы взаимодействия бизнес-культур. Социальная ответственность организации в современном обществе. Морально- ценностные аспекты экономического поведения организаций и бизнес-культуры.

Принцип «*pacta sunt servanda*». Понятие социально-ответственного бизнеса. Корпоративная этика. Нахождение баланса эгоистических интересов бизнеса и интересов общества как целого. Социологическая интерпретация миссии фирмы. Социально ответственный и экологический менеджмент. Корпоративная стратегия социально-этического маркетинга. Организация и связи с общественностью. Аспекты создания положительного имиджа организации. Влияние этических компонентов макрокультурной среды на развитие организации.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПРЕПОДАВАНИЮ И ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Указания для преподавателей по организации и проведению учебных занятий по дисциплине

Организационно-методической базой проведения лекционных, семинарских занятий является учебный план специальности. На основе него объем часов аудиторных занятий, отведенный для каждой учебной дисциплины и междисциплинарного курса, делится на часы лекционных, практических, лабораторных и других занятий соответствующими кафедрами, с указанием форм контроля текущей и итоговой аттестации обучаемых.

Преподаватель, назначенный для чтения лекций, обязан до начала учебного процесса подготовить учебно-методические материалы, необходимые для проведения лекционных и семинарских занятий. К ним относятся: рабочая программа учебной дисциплины или междисциплинарного курса; методические материалы для проведения семинарских (практических и др.) занятий.

Разработанный комплект учебно-методических материалов предоставляется в бумажном и электронном виде, обсуждается и утверждается на заседании кафедры перед началом учебного года.

Преподаватель обязан проводить лекционные занятия в строгом соответствии с годовым учебным графиком и утвержденным на его основе расписанием лекций.

При разработке методики семинарских занятий важное место занимает вопрос о взаимосвязи между семинаром и лекцией, семинаром и самостоятельной работой студентов, о характере и способах такой взаимосвязи. Семинар не должен повторять лекцию, и, вместе с тем, его руководителю необходимо сохранить связь принципиальных положений лекции с содержанием семинарского занятия.

Как правило, семинару предшествует лекция по той же теме.

Обязательным в начале лекционного, семинарского занятия проводится 5 минут контроль знаний, обязательным является проведение проектной работы в команде.

Преподаватель, проводящий лекционные и семинарские занятия, обязан вести учет посещаемости студентов - по журналам групп. В случае неявки студентов на лекцию преподаватель обязан незамедлительно информировать учебный отдел.

В ходе освоения дисциплины лабораторные занятия не предусмотрены.

В процессе практических (семинарских) занятий, наряду с формированием умений и навыков, обобщаются, систематизируются, конкретизируются теоретические знания, вырабатывается способность использовать теоретические знания на практике, развиваются интеллектуальные умения.

На практических (семинарских) занятиях по дисциплине применяются следующие формы работы:

- 1) Фронтальная – все студенты выполняют одну и ту же работу;
- 2) Групповая – одна и та же работа выполняется группами из 2-5 человек;
- 3) Индивидуальная – каждый студент выполняет индивидуальное задание.

Структура практических занятий по дисциплине в основном одинакова: вступление преподавателя, работа студентов по заданиям преподавателя, которая требует дополнительных разъяснений, собственно практическая часть, включающая разбор конкретных ситуаций, решение ситуационных задач, тренировочные упражнения и т.д.

В структуре практического занятия традиционно выделяют следующие этапы: организационный этап, контроль исходного уровня знаний (обсуждение вопросов, возникших у студентов при подготовке к занятию; исходный контроль (тесты, опрос, проверка письменных домашних заданий и т.д.), коррекция знаний студентов), обучающий этап (педагогический рассказ, инструкции по выполнению заданий), самостоятельная работа студентов на занятии, контроль конечного уровня усвоения знаний, заключительный этап.

5.2. Указания для обучающихся по освоению дисциплины

Таблица 4.Содержание самостоятельной работы обучающихся

для очной формы обучения

Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов	Форма работы
Тема 1 Социология организаций как научная дисциплина	21	Проработка учебного материала с использованием ресурсов учебно-методического и информационного обеспечения дисциплины; Подготовка к устному опросу
Тема 2 Эволюция организационных систем	21	Проработка учебного материала с использованием ресурсов учебно-методического и информационного обеспечения дисциплины; Подготовка к устному опросу
Тема 3 Структура организации	21	Проработка учебного материала с использованием ресурсов учебно-методического и информационного обеспечения дисциплины; Подготовка к устному опросу, выполнение практического задания
Тема 4 Организационная культура	21	Проработка учебного материала с использованием ресурсов учебно-методического и информационного обеспечения дисциплины; Подготовка к устному опросу, выполнение практического задания
Тема 5 Влияние внешней среды на организацию	21	Проработка учебного материала с использованием ресурсов учебно-методического и информационного обеспечения дисциплины; Подготовка к устному опросу, выполнение практического задания
Тема 6 Влияние организации на внешнюю среду	21	Проработка учебного материала с использованием ресурсов учебно-методического и информационного обеспечения дисциплины; Подготовка к устному опросу, выполнение практического задания

Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов	Форма работы
Тема 7 Организационные популяции и экосистемы	21	Проработка учебного материала с использованием ресурсов учебно-методического и информационного обеспечения дисциплины; Подготовка к устному опросу, выполнение практического задания
Тема 8 Взаимодействие организации с различными видами социального окружения	20,75	Проработка учебного материала с использованием ресурсов учебно-методического и информационного обеспечения дисциплины; Подготовка к устному опросу, подготовка презентации

5.3. Виды и формы письменных работ, предусмотренных при освоении дисциплины, выполняемые обучающимися самостоятельно

Для выполнения всех видов письменных работ по психолого-педагогической диагностике на занятиях и дома обучающимся рекомендуется иметь две общие тетради в клетку. Все письменные домашние задания выполняются по учебникам, указанным в перечне основной и дополнительной литературы для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Требования к творческим заданиям

Творческое задание/проект предполагает проверку знаний по изученной теме. Творческое задание/проект позволяет совершенствовать умения студентов анализировать научную литературу; укрепляет научные основы социально-педагогических исследований; развивает способность студентов к профессиональной рефлексии, актуализирует стремление к личностному и профессиональному росту.

Для подготовки к творческому заданию/проекту внимательно изучите материал лекции, конспект семинара, дополнительную литературу, выучите термины из Словаря по данной теме. В ходе проведения творческой работы Вам необходимо дать развернутое письменное собственное мнение по заданной проблематике, объемом не более 2 страниц.

Творческое задание/проект должна быть выполнена в редакторе MicrosoftWord. Необходимо выполнение следующих параметров: отступы справа, слева, сверху, снизу – 2 см., шрифт – TimesNewRoman, 12.

Требования к презентации

Количество слайдов должно быть не меньше 15. Презентация должна иметь слайд – оглавление, откуда можно было бы попасть как на один из разделов (групп) слайдов, так и на каждый из слайдов в отдельности (для реализации использовать свои интерактивные или стандартные управляющие кнопки). Презентация должна быть содержательной. Использовать единый стиль оформления. На слайдах поля, не менее 1 см с каждой стороны.

«Светлый текст на темном фоне» или «темный текст на светлом фоне». Допускаемый размер шрифта – не менее 20 пт., рекомендуемый размер шрифта

Требования к устному опросу

Развернутый ответ ученика должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на определенную тему, показывать его умение применять определения, правила в конкретных случаях. Критерии оценки: 1) полнота и правильность ответа; 2) степень осознанности, понимания изученного; 3) языковое оформление ответ

6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В ходе освоения дисциплины применяются следующие образовательные технологии, развивающие у обучающихся навыки командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений и лидерские качества: ролевые игры, моделирование ситуаций общения, преподавание дисциплины в форме курсов, технология peereducation/равный обучает равного; кейс-стади (case-study), педагогические игровые упражнения (в качестве коллективного задания), ситуационные методы. Возможно применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Учебные занятия по дисциплине могут проводиться с применением информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном (на расстоянии) интерактивном взаимодействии обучающихся и преподавателя в режимах on-line и/или off-line в формах: видеолекций, лекций-презентаций, видеоконференции, собеседования в режиме чат, форума, чата, выполнения виртуальных практических и/или лабораторных работ и др.

6.1. Образовательные технологии

Таблица 5. Образовательные технологии, используемые при реализации учебных занятий

Раздел, тема дисциплины	Форма учебного занятия		
	Лекция	Практическое занятие, семинар	Лабораторная работа
Тема 1 Социология организаций как научная дисциплина	<i>Не предусмотрено</i>	Устный опрос	<i>Не предусмотрено</i>
Тема 2 Эволюция организационных систем	<i>Не предусмотрено</i>	Устный опрос	<i>Не предусмотрено</i>
Тема 3 Структура организации	<i>Не предусмотрено</i>	Устный опрос, Практическое задание	<i>Не предусмотрено</i>
Тема 4 Организационная культура	<i>Не предусмотрено</i>	Устный опрос, Практическое задание	<i>Не предусмотрено</i>
Тема 5 Влияние внешней среды на организацию	<i>Не предусмотрено</i>	Устный опрос, Практическое задание	<i>Не предусмотрено</i>
Тема 6 Влияние организации на внешнюю среду	<i>Не предусмотрено</i>	Устный опрос	<i>Не предусмотрено</i>
Тема 7 Организационные популяции и экосистемы	<i>Не предусмотрено</i>	Устный опрос, Практическое задание	<i>Не предусмотрено</i>
Тема 8 Взаимодействие организации с различными видами социального окружения	<i>Не предусмотрено</i>	Устный опрос, Практическое задание	<i>Не предусмотрено</i>

6.2. Информационные технологии

- использование возможностей интернета в учебном процессе (использование сайта преподавателя (рассылка заданий, предоставление выполненных работ, ответы на вопросы, ознакомление обучающихся с оценками и т.д.));
- использование электронных учебников и различных сайтов (например, электронных библиотек, журналов и т.д.) как источников информации;
- использование возможностей электронной почты преподавателя;
- использование средств представления учебной информации (электронных учебных пособий и практикумов, применение новых технологий для проведения очных (традиционных) лекций и семинаров с использованием презентаций и т.д.);
- использование интегрированных образовательных сред, где главной составляющей являются не только применяемые технологии, но и содержательная часть, т.е. информационные ресурсы (доступ к мировым информационным ресурсам, на базе которых строится учебный процесс);
- использование виртуальной обучающей среды (LMS Moodle «Электронное образование») или иных информационных систем, сервисов имессенджеров.

6.3. Программное обеспечение, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

6.3.1. Программное обеспечение

Наименование программного обеспечения	Назначение
Adobe Reader	Программа для просмотра электронных документов
Платформа дистанционного обучения LMS Moodle	Виртуальная обучающая среда
Microsoft Office 2013	Пакет офисных программ
OpenOffice	Пакет офисных программ
7-zip	Архиватор
Microsoft Windows 7 Professional	Операционная система
Kaspersky Endpoint Security	Средство антивирусной защиты
Mozilla FireFox	Браузер
Google Chrome	Браузер
Opera	Браузер

6.3.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Универсальная справочно-информационная полнотекстовая база данных периодических изданий ООО «ИВИС» <http://dlib.eastview.com>

Имя пользователя: AstrGU Пароль: AstrGU

Электронные версии периодических изданий, размещённые на сайте информационных ресурсов www.polpred.com

Электронный каталог Научной библиотеки АГУ на базе MARKSQL НПО «Информ-систем» <https://library.asu.edu.ru/catalog/>

Электронный каталог «Научные журналы АГУ» <https://journal.asu.edu.ru/>

Корпоративный проект Ассоциации региональных библиотечных консорциумов (АРБИКОН) «Межрегиональная аналитическая роспись статей» (МАРС) – сводная база данных, содержащая полную аналитическую роспись 1800 названий журналов по разным отраслям знаний. Участники проекта предоставляют друг другу электронные копии отсканированных статей из книг, сборников, журналов, содержащихся в фондах их библиотек <http://mars.arbicon.ru>

Справочная правовая система КонсультантПлюс.

Содержится огромный массив справочной правовой информации, российское и региональное законодательство, судебную практику, финансовые и кадровые консультации, консультации для бюджетных организаций, комментарии законодательства, формы документов, проекты нормативных правовых актов, международные правовые акты, правовые акты, технические нормы и правила <http://www.consultant.ru>

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Паспорт фонда оценочных средств

При проведении текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине «Социология организации» проверяется сформированность у обучающихся компетенций, указанных в разделе 3 настоящей программы. Этапность формирования данных компетенций в процессе освоения образовательной программы определяется последовательным освоением дисциплин и прохождением практик, а в процессе освоения дисциплины – последовательным достижением результатов освоения содержательно связанных между собой разделов, тем.

Таблица 6. Соответствие разделов, тем дисциплины, результатов обучения по дисциплине и оценочных средств

Контролируемый раздел, тема дисциплины	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
Тема 1 Социология организаций как научная дисциплина	ПК-2	Устный опрос
Тема 2 Эволюция организационных систем	ПК-2	Устный опрос
Тема 3 Структура организации	ПК-2	Устный опрос, Практическое задание
Тема 4 Организационная культура	ПК-2	Устный опрос, Практическое задание
Тема 5 Влияние внешней среды на организацию	ПК-2	Устный опрос, Практическое задание
Тема 6 Влияние организации на внешнюю среду	ПК-2	Устный опрос
Тема 7 Организационные популяции и экосистемы	ПК-2	Устный опрос, Практическое задание
Тема 8 Взаимодействие организации с различными видами социального окружения	ПК-2	Устный опрос, Практическое задание

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

Таблица 7. Показатели оценивания результатов обучения в виде знаний

Шкала оценивания	Критерии оценивания
5 «отлично»	демонстрирует глубокое знание теоретического материала, умение обоснованно излагать свои мысли по обсуждаемым вопросам, способность полно, правильно и аргументированно отвечать на вопросы, приводить примеры
4 «хорошо»	демонстрирует знание теоретического материала, его последовательное изложение, способность приводить примеры, допускает единичные ошибки, исправляемые после замечания преподавателя
3 «удовлетворительно»	демонстрирует неполное, фрагментарное знание теоретического материала, требующее наводящих вопросов преподавателя, допускает существенные ошибки в его изложении, затрудняется в приведении примеров и формулировке выводов
2 «неудовлетворительно»	демонстрирует существенные пробелы в знании теоретического материала, не способен его изложить и ответить на наводящие вопросы преподавателя, не может привести примеры

Таблица 8. Показатели оценивания результатов обучения в виде умений и владений

Шкала оценивания	Критерии оценивания
5 «отлично»	демонстрирует способность применять знание теоретического материала при выполнении заданий, последовательно и правильно выполняет задания, умеет обоснованно излагать свои мысли и делать необходимые выводы
4 «хорошо»	демонстрирует способность применять знание теоретического материала при выполнении заданий, последовательно и правильно выполняет задания, умеет обоснованно излагать свои мысли и делать необходимые выводы, допускает единичные ошибки, исправляемые после замечания преподавателя
3 «удовлетворительно»	демонстрирует отдельные, несистематизированные навыки, испытывает затруднения и допускает ошибки при выполнении заданий, выполняет задание по подсказке преподавателя, затрудняется в формулировке выводов
2 «неудовлетворительно»	не способен правильно выполнить задания

7.3. Контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения по дисциплине

Тема 1 Социология организаций как научная дисциплина

Вопросы для обсуждения:

1. Организация: сущность и функции.
2. Социология организаций как отрасль научного знания.
3. Законы и принципы организации.
4. Социология организаций как отраслевая социология.
5. Законы С.Н. Паркинсона.
6. Каковы основополагающие взаимосвязанные признаки и свойства организации?
7. Чем отличаются друг от друга понятия «организация» и «социальная организация»?

Тема 2 Эволюция организационных систем

Вопросы для обсуждения

1 Классические теории организации:

- a) Школа научного управления Фредерика Тейлора
- b) Организационные принципы Анри Файоля
- c) бюрократическая теория организации Макса Вебера
- d) организационная теория Л. Гьюлика – Л. Урвика

2 Организационная концепция «человеческих отношений»

- a) взгляды на организацию Э. Мэйо
- b) организационная система Р. Ликерта (Лайкерта)

3 Системный подход. Организация как социотехническая система. «социотехническая модель». (Е. Трист, А. Райе и др.)

4 «Интеракционистская модель» (Ч. Бернанд, Г. Саймон, Дж. Марч и др.)

5 «Модель естественной организации». (Р. Мертон, А. Этциони и др.)

6 Ситуационный подход

Тема 3 Структура организации

1. Вопросы для обсуждения

1 Виды формальных организационных структур: определение и общая характеристика

2 Линейные структуры

3 Модификации линейной организационной структуры

- Продуктовая структура

- штабная

4 Функциональные структуры

5 Линейно-функциональные структуры

6 Гибкие структуры

7 Свободные структуры

2 Практическое задание

1 Приведите пример организаций с различными типами организационных структур

2 Как вы считаете, в чем преимущества и недостатки каждого из видов организационных структур.

3 Изобразите организационную структуру вашего учебного учреждения, определите ее тип.

Тема 4 Организационная культура

1. Вопросы для обсуждения:

1 Корпоративная культура: определение и основные критерии выделения

2 Основные элементы корпоративной культуры организации

3 Виды корпоративной культуры

4 Процесс формирования корпоративной культуры

4 Значение корпоративной культуры в организации

2 Практическое задание

1 Назовите основные элементы организационной культуры организации, в которой вы обучаетесь, работаете

2 Перечислите факторы, влияющие на организационную культуру организации, в которой вы обучаетесь, работаете.

Тема 5 Влияние внешней среды на организацию

1. Вопросы для обсуждения

1. Структура внешней среды организации.

2. Методы исследования внешней среды организации.

3. Субъекты внешней среды организации.

4. Торговая компания: организационная характеристика.

5. Какое значение имеет изучение внешней среды организации для управления ее деятельностью? 6. В чем состоят особенности государства как внешней среды организации?

2 Практическое задание

1. Лирический герой песни «Переплетено», которую исполняет Oxxxymiron, полагает: Всё переплетено, море нитей, но Потяни за нить, за ней потянется клубок Этот мир — веретено, совпадений ноль Нитью быть или струной или для битвы тетивой Всё переплетено в единый моток Нитяной комок и не ситцевый платок Перекасти-поле гонит с неба ветерок Всё переплетено, но не predetermined. Согласны ли вы с его точкой зрения? Какие факторы внешней среды и в какой степени влияют на деятельность организации?

2. Ознакомьтесь с материалами, посвященными И. Р. Маску, и напишите социологическое эссе на тему «Илон Маск: создавая организации и преодолевая трудности».

3. Охарактеризуйте внешнюю среду одной из крупных торговых компаний (на ваш выбор)

Тема 6 Влияние организации на внешнюю среду

Вопросы для обсуждения:

1. Факторы внутренней среды организации и их влияние на управление;

2. Составляющие внешней среды организации и их влияние на управление;

3. Взаимосвязь и взаимозависимость факторов внутренней и внешней среды организации.

Тема 7 Организационные популяции и экосистемы

1. Вопросы для обсуждения

1 Определение понятия «социальная группа». Роль социальных групп в организациях.

1 Особенности формирования формальных и неформальных групп в организациях

2 Групповые процессы в организациях

3 Деятельность команд в организациях

4 Применение социометрических и других социологических методов при исследовании неформальной структуры коллектива.

2 Практическое задание

1 Что такое социальная группа?

2 В чем отличие социальных групп от организаций?

3 Приведите пример формальных и неформальных групп в организациях

4 В чем отличие лидерства от руководства?

5 Назовите основные факторы, влияющие на сплоченность группы

6 В чем отличие команд и социальных групп?

7 Приведите пример проблем, которые можно выявить с помощью метода социометрии в неформальных группах.

Тема 8 Взаимодействие организации с различными видами социального окружения

1. Вопросы для обсуждения:

1 Определение организационных коммуникаций и их роль в организации

2 Модели коммуникаций в организации. Структура процесса коммуникации

3 Типы коммуникационных сетей: радиальные и взаимосвязанные

4 Типы коммуникационных сетей: внешние и внутренние

5 Типы коммуникационных сетей: сеть власти, сеть обмена, сеть задача

6 Основные конфигурации коммуникационных сетей в малых группах: «Круг», «Штурвал», «Цепь», «Игрек», «Тент», «Палатка», «Дом», «Паутина».

7 Коммуникационные роли в организации

8 Каналы коммуникации в организации: вертикальные и горизонтальные

2 Практическое задание

- 1 Каким образом связаны организационная структура и вид коммуникационных связей?
- 2 Какие каналы коммуникации наиболее авторитетны в организации?
- 3 Приведите пример различных видов коммуникаций в своем учебном учреждении. Дайте краткую характеристику каждому виду коммуникационных сетей.

Перечень вопросов и заданий, выносимых на зачет, экзамен

- 1 Организации как специфические социальные образования. Природа социальных организаций.
- 2 Социология организаций как научная дисциплина.
- 3 Основные теоретические подходы к изучению организаций.
- 4 Основные этапы развития социологии организаций в России.
- 5 Особенности развития организаций в доиндустриальную и индустриальную эпохи.
- 6 Современные тенденции развития организаций.
- 7 Механистический взгляд на организацию: классическая теория организации и управления.
- 8 Организация трудового процесса. Подход к построению организации и управлению Ф.Тейлора.
- 9 Концепция администрирования А.Файоля.
- 10 Концепция бюрократической организации М.Вебера.
- 11 Организация как экосистема. Базовые элементы внутренней среды организации. Организационные подсистемы.
- 12 Организационная структура. Виды организационных структур.
- 13 Процесс интеграции и дифференциации в организационном пространстве.
- 14 Модель организации как социальной системы Ч.Барнарда.
- 15 Соотношение формальной и неформальной организации.
- 16 Персонал организации. Рационалистический и гуманистический подходы к управлению человеческими ресурсами.
- 17 Функции управления человеческими ресурсами современной компании.
- 18 Технология как основа построения организаций. Виды технологий.
- 19 Взаимосвязи между технологией и организацией. Исследования Дж.Вудворд.
- 20 Организация как социотехническая система занятия.
- 21 Взгляд на организацию как на политическую систему.
- 22 Организации и рынки. Социологическая интерпретация транзакционных издержек.
- 23 Взгляд на организацию как на интеллектуальную систему.
- 24 Организационная культура: характеристики, элементы, уровни.
- 25 Принципы и методы управления организационной культурой.
- 26 Управленческая типология организационных культур С.Хэнди.
- 27 Характеристики национальных бизнес-культур в модели Г.Хофштеде.
- 28 Процесс управления организационной культурой.
- 29 Взгляд на организацию как на организм.
- 30 Жизненные циклы организаций.
- 31 Организация и внешнее окружение: важнейшие подходы к анализу.
- 32 Организационная адаптация. Механистическая и органическая модели организации.
- 33 Модель стратегического выбора. Определяющие факторы стратегического выбора.
- 34 Модель ресурсной зависимости. Способы контроля ресурсов окружающей среды.
- 35 Неопределенность внешней среды. Ситуационная матрица формирования стратегии Дж.Томпсона.
- 36 Отношения между организациями и внешней средой: популяционная экология организаций. Модель естественного отбора.
- 37 Гомогенность организационных форм и практик. Механизмы институциональных изоморфических изменений.

Таблица 9. Примеры оценочных средств с ключами правильных ответов

п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
ПК-2 - Способен к планированию, координации и контролю реализации мероприятий в сфере молодежной политики				
1.	Задания открытого типа	<i>Прочитайте текст, выберите один правильный вариант ответа</i> Какие правила поведения не характерны для института организации: а. неравенство элементов, составляющих социальную систему; б. обязательное наличие неформальных отношений; с. свобода и конкуренция; d. приоритет внемонетарных оценок над монетарными; е. несовпадение формального и неформального лидерства	с	1
2.		<i>Прочитайте текст, выберите один правильный вариант ответа</i> Что лежит в основе взаимодействия людей в организации: а. контракты б. приказы с. неформальные отношения d. приверженность всех людей единой цели	d	1
3.		<i>Прочитайте текст, выберите один правильный вариант ответа</i> Какой вопрос поставил Р.Коуз в своей статье «Природа фирмы»: а. Почему организации развиваются? б. Почему организации похожи друг на друга? с. Почему организации существуют, если рынок является идеальным механизмом распределения ресурсов? d. Почему организации, даже самые крупные, могут исчезать?	d	21
4	Задание комбинированного типа (с выбором одного варианта ответа и обоснование)	<i>Прочитайте текст, выберите один правильный вариант ответа и напишите аргументы, обосновывающие выбор ответа</i> Что служит базовым свойством матричной организационной структуры? а. использование современных технологий;	б Такая структура способствует повышению оперативности реагирования при создании новых проектов и улучшение	5

	<i>м выбора)</i>	b. двойное подчинение; c. выделение территориальных подразделений; d. гибкость	общения внутри коллектива.	
5		<i>Прочитайте текст, выберите один правильный вариант ответа</i> Что происходит с разделением труда среди управленцев с ростом бизнеса? a. оно увеличивается; b. оно остается неизменным; c. оно растет до определенного предела, а потом начинает сокращаться; d. оно падает.	a	2
5.	Задания открытого типа	<i>Дополните предложение</i> Экономическая эффективность управления определяется...	отношением полученного результата к затратам	2
6.		<i>Дополните предложение</i> Социальная норма - это	средство социальной регуляции поведения индивидов и групп, представляющее собой совокупность требований и ожиданий, предъявляемых социальной общностью к своим членам с целью осуществления деятельности, поведения определенного типа, образца	2
7.		<i>Дополните предложение</i> К недостаткам матричной организационной структуры управления относится:	комплексный стиль подчинённости, медленное время отклика, противоречивые указания, Возможные трения, жонглирование приоритетами	2
8		<i>Дополните предложение</i> Стимулирование - это	система средств опосредованного воздействия на трудовое поведение социальных субъектов (индивидов, социальных групп, трудовых коллективов) путем	3

			поощрения их трудовых усилий	
9		<i>Дополните предложение</i> Субъект управления- это	лицо, группа лиц или специально созданный орган, оказывающий управленческое воздействие на социальный объект	3
10		<i>Дополните предложение</i> Управленческие отношения – это:	построенные исключительно по принципу «власть – подчинение» (властеотношения), при котором изначально предполагается неравенство сторон; и являющиеся составяющей частью предмета теории государственного управления.	3

Полный комплект оценочных материалов по дисциплине (фонд оценочных средств) хранится в электронном виде на кафедре, утверждающей рабочую программу дисциплины.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине

Таблица 10. Технологическая карта рейтинговых баллов по дисциплине

№ п/п	Контролируемые мероприятия	Количество мероприятий / баллы	Максимальное количество баллов	Срок представления
Основной блок				
1.	<i>Ответ на занятии</i>	8/5	40	
2.				
3.				
Всего			40**	-
Блок бонусов				
4.	<i>Посещение занятий</i>		5	
5.	<i>Своевременное выполнение всех заданий</i>		5	
6.	Дополнительный блок**			
7.	<i>Экзамен</i>		50	
Всего			50	
ИТОГО			100	-

Таблица 11. Система штрафов (для одного занятия)

Показатель	Балл
<i>Опоздание на занятие</i>	-2
<i>Нарушение учебной дисциплины</i>	-2
<i>Неготовность к занятию</i>	-2
<i>Пропуск занятия без уважительной причины</i>	-2

Таблица 12. Шкала перевода рейтинговых баллов в итоговую оценку за семестр по дисциплине

Сумма баллов	Оценка по 4-балльной шкале	
90–100	5 (отлично)	Зачтено
85–89	4 (хорошо)	
75–84		
70–74		
65–69	3 (удовлетворительно)	
60–64		
Ниже 60	2 (неудовлетворительно)	Не зачтено

При реализации дисциплины в зависимости от уровня подготовленности обучающихся могут быть использованы иные формы, методы контроля и оценочные средства, исходя из конкретной ситуации.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1. Основная литература

1. Барков, С. А. Социология организаций : учебное пособие / С. А. Барков. — Москва : Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, 2004. — 288 с. — ISBN 5-211-06084-9. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/13043.html>

2. Настявин, И. М. Социология организаций : учебное пособие / И. М. Настявин. — Казань : Издательство КНИТУ, 2022. — 260 с. — ISBN 978-5-7882-3137-2. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/129259.html>

8.2. Дополнительная литература

1. Брушкова, Л. А. Социология институтов и организаций : учебник для студентов, обучающихся по направлению 39.01.03 «Социология», профиль «Экономическая социология» (программа подготовки бакалавра) / Л. А. Брушкова, О. М. Дудина. — Москва : Прометей, 2022. — 326 с. — ISBN 978-5-00172-238-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/125681.html>

8.3. Интернет-ресурсы, необходимые для освоения дисциплины

1. Цифровой образовательный ресурс IPRsmart:
www.iprbookshop.ru

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Для организации учебного процесса и достижения предполагаемых результатов обучения по программе имеются:

- аудитории, оборудованных мультимедийным оборудованием;
- учебные полигоны, учебно-производственные базы практики и мастерские,
- информационное и инфокоммуникационное оборудование,

- укомплектованный и регулярно обновляемый библиотечный фонд,
- доступ к электронным базам данных ведущих библиотек.

10. ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ ПРИ ОБУЧЕНИИ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Рабочая программа дисциплины при необходимости может быть адаптирована для обучения (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий) лиц с ограниченными возможностями здоровья, инвалидов. Для этого требуется заявление обучающихся, являющихся лицами с ограниченными возможностями здоровья, инвалидами, или их законных представителей и рекомендации психолого-медико-педагогической комиссии. При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

Для лиц с нарушением слуха возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т. д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

Для лиц с нарушением зрения допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на аудиторных занятиях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т. д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, на аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).