

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Костровец Лариса Борисовна  
Должность: директор  
Дата подписания: 19.05.2026 09:15:49  
Уникальный программный ключ:  
6882606104c36dbde41c4ab93a65382136a292d6

Приложение 4  
к образовательной программе

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

Б1.В.01.12 Социология организаций

(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

39.03.01 Социология

(код, наименование направления подготовки)

Социология

(наименование образовательной программы)

очная форма обучения

(форма обучения)

Год набора – 2026

Город Донецк

**Автор(ы)-составитель(и) РПД:**

*Сучкова Елена Юрьевна, кандидат исторических наук, доцент, доцент  
кафедры социологии управления*

**Заведующий кафедрой:**

Зырина Ярослава Александровна, кандидат социологических наук, заведующий  
кафедрой социологии управления

Рабочая программа дисциплины Б1.В.01.12 Социология организаций одобрена на  
заседании кафедры управления Донецкого филиала РАНХиГС.

Протокол №7 от «27» 02.2026г.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы
3. Содержание и структура дисциплины
4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания
5. Формы аттестации и типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам
6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине
7. Методические материалы по освоению дисциплины
8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»
9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

**1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

Дисциплина Б1.В.01.12 Социология организаций обеспечивает формирование у обучающихся следующих профессиональных компетенций:

ОТФ/ТФ и реквизиты ПС	Код компетенции	Наименование компетенции	Код индикатора	Наименование индикатора	Образовательный результат
	ПК-1	Способен осуществлять подготовку и планирование проектного предложения по реализации фундаментального или прикладного социологического исследования	ПК-1.1	Описывает проблемную ситуацию социальной, культурной, экономической, политической сферы общественной жизни в целях реализации фундаментального или прикладного социологического исследования	3-2. <b>Знает</b> социологические теории и методы У-1. <b>Умеет</b> использовать в профессиональной деятельности базовые и профессионально профилированные знания в области социальных наук
			ПК-1.2	Обосновывает актуальность фундаментального или прикладного социологического исследовательского проекта	3-1. <b>Знает</b> социологические теории и методы У-1. <b>Умеет</b> использовать положения социологической теории и методы социальных наук применительно к задачам фундаментального или прикладного социологического исследования социальных общностей, институтов и процессов, явлений, общественного мнения
	ПК-6	Способен описывать, объяснять, прогнозировать социальные явления и процессы на основе результатов фундаментальных и прикладных социологических исследований	ПК-6.2	Интерпретирует результаты анализа данных фундаментального или прикладного социологического исследования; описывает и объясняет социальные процессы и явления	3-1. <b>Знает:</b> Социологическую теорию и методы социологических исследований 3-2. <b>Знает:</b> Теоретические основы социологической науки, принципы соотношения методологии и методов социологического познания 3-3. <b>Знает:</b> Предметную область исследования; сферы деятельности заказчика 3-4. <b>Знает:</b> Методологические основы социологического исследования

ОТФ/ТФ и реквизиты ПС	Код компетенции	Наименование компетенции	Код индикатора	Наименование индикатора	Образовательный результат
					<p>3-5. <b>Знает:</b> Правила, нормы и основные принципы этики делового общения</p> <p>У-1. <b>Умеет:</b> Интерпретировать полученные результаты адекватно поставленным исследовательским задачам</p> <p>У-3. <b>Умеет:</b> Использовать концепции социальных наук для объяснения и прогнозирования социальных явлений и процессов</p>
			ПК-6.3	<p><i>Моделирует и прогнозирует социальные явления и процессы на основе результатов фундаментального или прикладного социологического исследования</i></p>	<p>3-1. <b>Знает:</b> Теоретические основы социологической науки, принципы соотношения методологии и методов социологического познания</p> <p>3-2. <b>Знает:</b> Предметную область исследования; сферы деятельности заказчика</p> <p>3-3. <b>Знает:</b> Правила, нормы и основные принципы этики делового общения</p> <p>У-1. <b>Умеет:</b> Оценивать роль исследовательских данных в решении социальных проблем</p>
			ПК-6.4	<p><i>Анализирует результаты фундаментального или прикладного социологического исследования и сравнивает их с данными ранее проведенных исследований</i></p>	<p>3-1. <b>Знает:</b> Социологическую теорию и методы социологических исследований</p> <p>3-2. <b>Знает:</b> Теоретические основы социологической науки, принципы соотношения методологии и методов социологического познания</p> <p>3-3. <b>Знает:</b> Предметную область исследования; сферы деятельности заказчика</p> <p>У-2. <b>Умеет:</b> Использовать результаты анализа и интерпретации данных фундаментального или</p>

ОТФ/ТФ и реквизиты ПС	Код компетенции	Наименование компетенции	Код индикатора	Наименование индикатора	Образовательный результат
					прикладного социологического исследования для формулирования управленческих предложений и задач
	ПК-7	<i>Способен составлять и оформлять итоговые документы по результатам фундаментального или прикладного социологического исследования</i>	ПК-7.4	<i>Разрабатывает рекомендации для заказчиков фундаментального или прикладного социологического исследования</i>	3-1. <b>Знает:</b> Предметную область исследования; сферы деятельности заказчика У-1. <b>Умеет:</b> Формулировать прикладные задачи и пути их решения на основе результатов фундаментального или прикладного

\* Дисциплина может формировать компетенцию полностью или частично.

\*\* Должно соответствовать Приложению 1 к образовательной программе

## **2. Объём и место дисциплины в структуре образовательной программы**

Общий объем дисциплины: 3,00 з.е., 108 ак. часа.

*Объем академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем:*

- лекционные занятия – 16 ак. час;
- практические занятия – 32 ак. час;
- контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий – 9 ак. час.

Самостоятельная работа:

- самостоятельная работа – 51 ак. час.

Дисциплина Б1.В.01.12 Социология организаций реализуется на 3-м семестре 6-го курса после изучения дисциплин:

История социологии

Современные социологические теории

Социальная структура и социальная стратификация

Методология и методы социологических исследований

Социология конфликта

Организация социологического исследования

### 3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

#### 3.1. Структура дисциплины (модуля)

*Очная форма обучения*

№ п/п	Наименование тем и (или) разделов	ВС ЕГ О	Объем дисциплины, ак.час											Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий								Самостоятельная работа			
			Период теоретического обучения						Период промежуточной аттестации (сессия)		СРкр	СРэк	СР	
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа		ИК	КСР	КЭ	Кат тЭК				
Л	ВЛ	ЛР	ПЗ											
<b>Раздел 1. Теоретико-методологические основы социологии организаций</b>														
Тема 1.	Организация как социальный феномен: понятие, признаки, типология	16	2	0	0	6	0	0	0	0	0	0	8	Опрос, доклад, тест
Тема 2.	.Классические теории организаций	18	4	0	0	6	0	0	0	0	0	0	8	Опрос, доклад, тест
Тема 3.	. Современные социологические концепции организаций	16	2	0	0	6	0	0	0				8	Опрос, доклад, кейс
<b>Раздел 2. Структура, функции и динамика организаций</b>														
Тема 4.	Организационная	14	2	0	0	4	0	0	0	0	0	0	8	Опрос, доклад,

	структура и формальные/неформальные отношения													кейс
Тема 5.	Организационная культура и организационное поведение	15	2	0	0	4	0	0	0	0	0	0	9	Опрос, доклад, эссе, кейс
Тема 6.	Организационные изменения и управление организациями	20	4	0	0	6	0	0	0	0	0	0	10	Опрос, доклад, творческая работа
Промежуточная аттестация		4	0	0	0	0	0	0		4	0		0	
Итого		108	16	0	0	32	0	0		4	0		51	

*Используемые сокращения:*

Л – лекции - занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации обучающимся педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях,).

ВЛ – видео лекции.

ЛР – лабораторные работы.

ПЗ – практические занятия (за исключением лабораторных работ).

ИК – индивидуальные консультации.

КСР – контроль самостоятельной работы

КЭ – консультации перед экзаменом

Катгэк – контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий

СРкр – самостоятельная работа на подготовку курсовой работы/ курсового проекта.

СРэк – самостоятельная работа на подготовку к экзамену.

СР – самостоятельная работа в семестре на подготовку к учебным занятиям.

## **3.2. Содержание дисциплины**

### **Раздел 1. Теоретико-методологические основы социологии организаций**

#### **Тема 1. Организация как социальный феномен: понятие, признаки, типология (ПК-1.1, ПК-6.2)**

Понятие «организация» в социологии. Организация как социальная система: признаки, границы, среда. Типология организаций: по целям (производственные, общественные, государственные), по структуре (иерархические, матричные, сетевые), по характеру собственности. Организация и институт: соотношение понятий. Функции организаций в обществе: интеграция, социализация, управление ресурсами. Место социологии организаций в системе социологического знания. Взаимосвязь с экономической социологией, социологией управления, социальной психологией.

#### **Тема 2. Классические теории организаций (ПК-1.2, ПК-6.3)**

Генезис социологии организаций. Научный менеджмент Ф. Тейлора: принципы рационализации труда, критика и социологическое значение. Административная школа А. Файоля: функции управления, принципы организации. Концепция бюрократии М. Вебера: признаки идеального типа, рациональное господство, критика. Хоторнские эксперименты Э. Мэйо и формирование «школы человеческих отношений»: роль неформальных групп, мотивация, коммуникация. Сравнительный анализ классических подходов.

#### **Тема 3. Современные социологические концепции организаций (ПК-6.4, ПК-7.4)**

Системная теория организаций (Т. Парсонс, Н. Луман): организация как открытая система. Институциональная теория: неоинституционализм (Д. Мейер, Б. Роуэн) — изоморфизм, легитимность, организационные поля. Ресурсная зависимость (Дж. Пфеффер, Дж. Саланчик). Сетевой подход: теория слабых связей (М. Грановеттер). Популяционная экология организаций (Г. Хэннан, Дж. Фриман). Теория структуризации Э. Гидденса и её приложение к анализу организаций.

#### **Тема 4. Организационная структура и формальные/неформальные отношения (ПК-1.1, ПК-6.2, ПК-7.4)**

Понятие организационной структуры. Формальная и неформальная структуры: соотношение и взаимодействие. Типы организационных структур: линейная, функциональная, матричная, дивизиональная, проектная, сетевая. Централизация и децентрализация управления. Неформальные группы и неформальные лидеры. Социальные сети внутри организации: социометрический анализ. Организационные дисфункции: бюрократизм, имитация деятельности, информационная асимметрия.

### **Раздел 2. Структура, функции и динамика организаций**

## **Тема 5. Организационная культура и организационное поведение (ПК-6.3, ПК-6.4, ПК-7.4)**

Понятие организационной культуры: определения, элементы, функции. Модели организационной культуры: Э. Шейн (артефакты, ценности, базовые представления), Г. Хофстеде, К. Камерон и Р. Куинн (конкурирующие ценности). Типы культур: клановая, адхократическая, рыночная, иерархическая. Организационное поведение: понятие, уровни анализа. Мотивация труда. Лидерство в организации. Организационные коммуникации. Профессиональный стресс и выгорание: социологический анализ.

## **Тема 6. Организационные изменения и управление организациями (ПК-1.2, ПК-6.2, ПК-6.3, ПК-7.4)**

Организационные изменения: понятие, типы. Теории организационных изменений: жизненный цикл (И. Адизес), теория непредвиденных обстоятельств. Сопротивление изменениям: причины, формы, методы преодоления. Организационное развитие (OD). Инновации в организациях. Власть и авторитет в организации. Принятие решений: рациональные и ограниченно-рациональные модели. Организации в условиях цифровой трансформации. Методы социологической оценки эффективности организаций и разработка рекомендаций.

### **4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания**

4.1. Оценочные материалы по дисциплине Б1.В.01.12 Социология организаций входят в состав оценочных материалов по образовательной программе. Совокупность оценочных материалов по всем дисциплинам (модулям) образовательной программы составляет фонд оценочных средств (далее – ФОС). ФОС используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с целью оценивания достижения обучающимися планируемых результатов обучения.

4.2. ФОС разработан как комплекс проверочных заданий различного типа и уровня сложности, включает критерии и шкалы оценивания, а также «ключи» правильных ответов. ФОС формируется как отдельный документ и хранится в электронном виде, доступ к ФОС предоставлен ограниченному кругу лиц.

4.3. Для самостоятельной работы обучающихся при подготовке к текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации в рабочих программах дисциплин размещены типовые проверочные задания, которые можно условно разделить на задания закрытого, комбинированного и открытого типов.

Задания закрытого типа – это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных.

Задания комбинированного типа – это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных и обосновать свой

выбор.

Задания открытого типа — это задания, в которых на каждый вопрос должен быть предложен развернутый обоснованный ответ.

В зависимости от типа задания рекомендованы определенная последовательность выполнения и система оценивания выполнения заданий.

#### 4.4. Типы заданий, сценарии выполнения, критерии оценивания

ТИП ЗАДАНИЯ	ИНСТРУКЦИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ
Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильный ответ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.</li> <li>2. Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа.</li> <li>3. Выбрать один верный ответ.</li> <li>4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В).</li> </ol>	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква
Задание закрытого типа на установление соответствия	Прочитайте текст и установите соответствие	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов.</li> <li>2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д.</li> <li>3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов.</li> <li>4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4).</li> </ol>	Ответ считается верным, если правильно указаны цифры или буквы
Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильные ответы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.</li> <li>2. Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа.</li> <li>3. Выбрать несколько правильных ответов.</li> <li>4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г).</li> </ol>	Ответ считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого)

<p>Задание закрытого типа на установление последовательности</p>	<p>Прочитайте текст и установите последовательность</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов.</li> <li>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</li> <li>3. Построить верную последовательность из предложенных элементов.</li> <li>4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БВА или 135).</li> </ol>	<p>Ответ считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр</p>
<p>Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора</p>	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.</li> <li>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</li> <li>3. Выбрать один верный ответ.</li> <li>4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа.</li> <li>5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).</li> </ol>	<p>Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа</p>
<p>Задание открытого типа с развернутым ответом</p>	<p>Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса.</li> <li>2. Продумать логику и полноту ответа.</li> <li>3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки.</li> <li>4. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ</li> </ol>	<p>Ответ считается верным:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Отсутствие фактических ошибок.</li> <li>2. Раскрытие объема используемых понятий (полнота ответа).</li> <li>3. Обоснованность ответа (наличие аргументов).</li> <li>4. Логическая последовательность излагаемого материала.</li> </ol>

#### 4.5. Общая шкала оценивания результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с применением БРС

Итоговая балльная оценка	Традиционная система	Бинарная система	ECTS
90-100	Отлично	Зачтено	A
80-89	Хорошо		B
75-79			C
70-74			D
60-69	Удовлетворительно		E
35-59	Неудовлетворительно	Не зачтено	FX
0-34			F

Соотношение баллов за текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию, а также повторную промежуточную аттестацию:

Максимальная сумма баллов за текущий контроль успеваемости	Максимальная сумма баллов за промежуточную аттестацию	Максимальная итоговая балльная оценка	Максимальная сумма баллов за повторную промежуточную аттестацию
100 баллов	100 баллов	100 баллов	100 баллов

### 5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам

5.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.01.12 Социология организаций используются следующие формы текущего контроля успеваемости обучающихся (в том числе, задания к контрольным точкам): опрос, доклад, кейс-задание.

**Таблица 5.1.**

Распределение баллов по видам учебной деятельности (БРС)

Раздел/Темы	Формы текущего контроля				КР
	УО	Д	ТвЗ	Тест	
Р-1. / Т-1	4	5	0	0	7
Р-1. / Т-2	4	5	0	0	
Р-1. / Т-3	4	5	5	0	
Р-2. / Т-4	4	5	0	0	7
Р-2. / Т-5	4	5	5	0	
Р-2. / Т-6	4	5	5	0	
<b>Итого: 100 б</b>	<b>24</b>	<b>30</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>14</b>

УО – устный опрос;  
ТЗ – тестовое задание;  
КЗ – контрольные задания;  
ПЗ – практическое занятие;  
Д – доклад;  
КЗР – контрольные работы по разделу.

Критерии оценивания опроса:

Балы	Описание критерия
4	Обучающийся полно излагает материал (отвечает на вопрос), дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.
2-3	Обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.
1	Обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.
0	Обучающийся обнаруживает незнание вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

0\* - в журнал академической группы не выставляется

Критерии оценивания доклада:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
Содержание и раскрытие темы	1	Детальное, последовательное описание всех этапов с конкретными примерами
Грамотность изложения	1	Соблюдены все правила грамматики, орфографии и пунктуации
Стилистика	1	Единый стиль изложения, точные формулировки, уместное использование терминов, лаконичность
Логика изложения	1	Чёткая последовательность изложения, логические связи между частями текста, аргументы подтверждают выводы
Оригинальность	1	Уникальный подход к теме, нестандартные решения, инновационные идеи, собственная позиция автора
Итого максимально:	5	

Критерии оценивания тестовых заданий:

Балы	Описание критерия	
4	Свыше 80% правильных ответов.	Обучающийся демонстрирует глубокое познание в освоенном материале.
2-3	Свыше 70% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен полностью, без существенных ошибок.
1	Свыше 50% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен не полностью, имеются значительные пробелы в знаниях.
0	Менее 50% правильных ответов.	Обучающимся материал не освоен, знания обучающегося ниже базового уровня.

0\* - в журнал академической группы не выставляется

Критерии оценивания контрольных заданий:

Балы	Описание критерия
10-12	Обучающимся задание выполнено без ошибок и в полном объеме.
7-9	Обучающимся в целом задание выполнено, имеются отдельные неточности или недостаточно полные ответы, не содержащие ошибок.
5-6	Обучающимся допущены отдельные ошибки при выполнении задания
0-4	У обучающегося отсутствуют ответы на большинство вопросов задачи, задание не выполнено или выполнено не верно.

0\* - в журнал академической группы не выставляется

5.2. Типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся (вне контрольных точек):

## **Раздел 1. Теоретико-методологические основы социологии организаций**

### **Тема 1. Организация как социальный феномен: понятие, признаки, типология**

#### Вопросы для опроса:

Вопрос 1. Что понимается под «организацией» в социологии? Чем организация отличается от стихийно сложившейся группы?

Вопрос 2. Назовите основные признаки организации как социальной системы и охарактеризуйте каждый из них.

Вопрос 3. По каким основаниям классифицируются организации? Приведите примеры каждого типа.

Вопрос 4. Каково соотношение понятий «организация» и «социальный институт»? Могут ли они совпадать?

Вопрос 5. Какие функции выполняют организации в обществе? Приведите конкретные примеры.

#### Темы для докладов:

- Организация как социальная система: сравнительный анализ системного и институционального подходов.
- Типология организаций в современной России: коммерческие, государственные, некоммерческие.
- Место социологии организаций в системе социологического знания: связь с экономической социологией и социологией управления.
- Формальные и неформальные организации: границы понятий и практические различия.
- Сетевые организации XXI века: новые формы или трансформация классических признаков?

#### Методические рекомендации по подготовке доклада.

Подготовка доклада – это вид самостоятельной работы, способствующий формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, приучает критически мыслить. При написании доклада по заданной теме составляют план, подбирают основные источники. В процессе работы с источниками, систематизируют полученные сведения, делают выводы и обобщения. Подготовка доклада требует от обучающегося большой самостоятельности и серьезной интеллектуальной работы, которая принесет наибольшую пользу, если будет включать с себя следующие этапы: – изучение наиболее важных научных работ по данной теме, перечень которых, как правило, дает сам преподаватель; – анализ изученного материала, выделение наиболее значимых для раскрытия темы фактов, мнений разных ученых и научных положений; – обобщение и логическое построение материала доклада, например, в форме развернутого плана; – написание текста доклада с соблюдением требований научного стиля. Построение доклада включает три части: вступление, основную часть и заключение. Во вступлении указывается тема доклада, устанавливается логическая связь ее с другими темами или место рассматриваемой проблемы среди других проблем, дается краткий обзор

источников, на материале которых раскрывается тема и т. п. Основная часть должна иметь четкое логическое построение, в ней должна быть раскрыта тема доклада. В заключении обычно подводятся итоги, формулируются выводы, подчеркивается значение рассмотренной проблемы и т. п.

## **Тема 2. Классические теории организаций (Вебер, Тейлор, Файоль)**

### Вопросы для опроса:

Вопрос 1. В чём состоит концепция рациональной бюрократии М. Вебера? Назовите признаки «идеального типа» бюрократической организации.

Вопрос 2. Каковы основные принципы научного менеджмента Ф. Тейлора? В чём их социологическое значение и ограничения?

Вопрос 3. Какие принципы управления сформулировал А. Файоль? Как они соотносятся с принципами Тейлора?

Вопрос 4. Каковы главные выводы Хотторнских экспериментов Э. Мэйо? Что нового они внесли в понимание организации?

Вопрос 5. В чём состоят дисфункции бюрократии? Приведите примеры из современной практики государственных и частных организаций.

### Темы для докладов:

- «Железная клетка» бюрократии М. Вебера: актуальность концепции в эпоху цифровых организаций.
- Научный менеджмент Тейлора: революция в управлении или дегуманизация труда?
- Хотторнские эксперименты: как социологи изменили взгляд менеджеров на природу работника.
- Сравнительный анализ классических школ: что объединяет и разделяет Тейлора, Файоля и Вебера.
- Наследие классиков в современном менеджменте: какие принципы работают сегодня?

### Методические рекомендации по подготовке доклада.

Подготовка доклада – это вид самостоятельной работы, способствующий формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, приучает критически мыслить. При написании доклада по заданной теме составляют план, подбирают основные источники. В процессе работы с источниками, систематизируют полученные сведения, делают выводы и обобщения. Подготовка доклада требует от обучающегося большой самостоятельности и серьезной интеллектуальной работы, которая принесет наибольшую пользу, если будет включать с себя следующие этапы: – изучение наиболее важных научных работ по данной теме, перечень которых, как правило, дает сам преподаватель; – анализ изученного материала, выделение наиболее значимых для раскрытия темы фактов, мнений разных ученых и научных положений; – обобщение и логическое построение материала доклада, например, в форме развернутого плана; – написание текста доклада с соблюдением требований научного стиля. Построение доклада включает три части: вступление, основную часть и заключение. Во вступлении указывается тема доклада, устанавливается логическая связь ее с другими темами или место рассматриваемой проблемы среди других проблем, дается краткий обзор источников, на материале которых раскрывается тема и т. п. Основная часть должна иметь четкое логическое построение, в ней должна быть раскрыта тема

доклада. В заключении обычно подводятся итоги, формулируются выводы, подчеркивается значение рассмотренной проблемы и т. п..

### **Тема 3. Современные социологические концепции организаций**

#### Вопросы для опроса:

Вопрос 1. В чём заключается неоинституциональный подход к организациям? Что такое «организационное поле» и «изоморфизм»?

Вопрос 2. Охарактеризуйте три механизма институционального изоморфизма: принудительный, нормативный и миметический.

Вопрос 3. Что такое ресурсная зависимость организации? Как она объясняет стратегии поведения организаций во внешней среде?

Вопрос 4. В чём суть популяционной экологии организаций (Хэннан, Фриман)? Как понятие «ниши» применяется к анализу организаций?

Вопрос 5. Как сетевой подход объясняет межорганизационные связи? Какова роль «слабых» и «сильных» связей (Грановеттер)?

#### Темы для докладов:

- Институциональный изоморфизм в российских организациях: почему все компании «похожи» друг на друга?
- Сетевые структуры в современной экономике: от рыночных транзакций к межорганизационным альянсам.
- Теория структуризации Гидденса и её применение в анализе организационных практик.
- Популяционная экология организаций: почему одни организации выживают, а другие исчезают?
- Феминистская критика организаций: гендерное неравенство как структурный элемент организационной жизни.

#### Методические рекомендации по подготовке доклада.

Подготовка доклада – это вид самостоятельной работы, способствующий формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, приучает критически мыслить. При написании доклада по заданной теме составляют план, подбирают основные источники. В процессе работы с источниками, систематизируют полученные сведения, делают выводы и обобщения. Подготовка доклада требует от обучающегося большой самостоятельности и серьезной интеллектуальной работы, которая принесет наибольшую пользу, если будет включать с себя следующие этапы: – изучение наиболее важных научных работ по данной теме, перечень которых, как правило, дает сам преподаватель; – анализ изученного материала, выделение наиболее значимых для раскрытия темы фактов, мнений разных ученых и научных положений; – обобщение и логическое построение материала доклада, например, в форме развернутого плана; – написание текста доклада с соблюдением требований научного стиля. Построение доклада включает три части: вступление, основную часть и заключение. Во вступлении указывается тема доклада, устанавливается логическая связь ее с другими темами или место рассматриваемой проблемы среди других проблем, дается краткий обзор источников, на материале которых раскрывается тема и т. п. Основная часть должна иметь четкое логическое построение, в ней должна быть раскрыта тема доклада. В заключении обычно подводятся итоги, формулируются выводы,

подчеркивается значение рассмотренной проблемы и т. п.

## **Раздел 2. Структура, функции и динамика организаций**

### **Тема 4. Организационная структура и формальные/неформальные отношения**

#### Вопросы для опроса:

Вопрос 1. Что такое организационная структура? Чем формальная структура отличается от неформальной?

Вопрос 2. Назовите и охарактеризуйте основные типы организационных структур: линейную, функциональную, матричную, дивизиональную, сетевую.

Вопрос 3. Что такое неформальные группы в организации? Какую роль играют неформальные лидеры?

Вопрос 4. Что понимается под «организационными дисфункциями»? Назовите их виды и причины возникновения.

Вопрос 5. Какие методы социологической диагностики позволяют выявить неформальные структуры и дисфункции в организации?

#### Темы для докладов:

- «Плоские» иерархии против традиционных: преимущества и риски децентрализации управления.
- Неформальные лидеры в организации: ресурс или угроза для менеджмента?
- Социометрия в организационном анализе: методология и практика применения.
- Организационные дисфункции в государственном управлении: бюрократизм, имитация деятельности, информационная асимметрия.
- Матричные структуры в проектном управлении: преимущества и ролевые конфликты.

#### Методические рекомендации по подготовке доклада.

Подготовка доклада – это вид самостоятельной работы, способствующий формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, приучает критически мыслить. При написании доклада по заданной теме составляют план, подбирают основные источники. В процессе работы с источниками, систематизируют полученные сведения, делают выводы и обобщения. Подготовка доклада требует от обучающегося большой самостоятельности и серьезной интеллектуальной работы, которая принесет наибольшую пользу, если будет включать с себя следующие этапы: – изучение наиболее важных научных работ по данной теме, перечень которых, как правило, дает сам преподаватель; – анализ изученного материала, выделение наиболее значимых для раскрытия темы фактов, мнений разных ученых и научных положений; – обобщение и логическое построение материала доклада, например, в форме развернутого плана; – написание текста доклада с соблюдением требований научного стиля. Построение доклада включает три части: вступление, основную часть и заключение. Во вступлении указывается тема доклада, устанавливается логическая связь ее с другими темами или место рассматриваемой проблемы среди других проблем, дается краткий обзор источников, на материале которых раскрывается тема и т. п. Основная часть должна иметь четкое логическое построение, в ней должна быть раскрыта тема доклада. В заключении обычно подводятся итоги, формулируются выводы,

подчеркивается значение рассмотренной проблемы и т. п.

### Кейс

1. Внимательно проанализируйте всю описанную ситуацию, чтобы выявить ключевую проблему или правовую коллизию.

2. Каждое ваше утверждение или решение должно иметь чёткое обоснование нормами права или профессиональными стандартами.

3. Предлагаемый план действий излагайте в виде конкретных, последовательных и реализуемых шагов.

Обязательно оцените возможные последствия как самой ситуации, так и вашего предложенного решения.

4. Формулируйте итоговый ответ структурированно, лаконично и в официально-деловом стиле.

### Кейсы:

#### **Кейс 1**

**Ситуация:** В крупной производственной компании сотрудники двух смежных отделов (маркетинга и продаж) фактически дублируют одни и те же функции — собирают данные о клиентах и формируют отчёты. При этом отделы не взаимодействуют, каждый считает эту работу своей. Руководство узнало об этом случайно, когда оба отдела представили противоречивые данные на одном совещании.

**Задание:** Определите, какая организационная дисфункция здесь проявляется. Назовите её вероятные структурные причины. Предложите меры по устранению проблемы с указанием, на каком уровне (структурном, коммуникационном, управленческом) они должны применяться.

#### **Кейс 2**

**Ситуация:** В региональном банке существует жёсткая формальная иерархия: любое обращение к руководству — только через непосредственного начальника. Параллельно стихийно сложилась неформальная группа сотрудников разных отделов, которые решают оперативные вопросы напрямую. Формальные руководители считают это нарушением субординации.

**Задание:** Оцените ситуацию с точки зрения соотношения формальной и неформальной структур. Является ли неформальная сеть коммуникаций угрозой или ресурсом для организации? Какова оптимальная реакция руководства?

#### **Кейс 3**

**Ситуация:** В IT-компании введена матричная структура: каждый сотрудник подчинён одновременно функциональному руководителю и проектному менеджеру. Через квартал несколько ключевых сотрудников написали заявления об увольнении, объяснив это «постоянной неопределённостью и конфликтами указаний».

**Задание:** Объясните, какая организационная проблема возникла. Каков её структурный источник? Предложите конкретные управленческие решения для сохранения матричной структуры и снижения ролевых конфликтов.

#### **Кейс 4**

**Ситуация:** В муниципальном учреждении социальной защиты сотрудники тратят до 60% рабочего времени на заполнение отчётов. При этом число граждан,

получивших реальную помощь, за год сократилось на 20%. Руководство регулярно отчитывается об «улучшении показателей» — числа оформленных документов.

**Задание:** Определите тип организационной дисфункции. Почему формальные показатели могут скрывать реальную неэффективность? Какие методы социологической диагностики помогут выявить истинный масштаб проблемы?

## **Тема 5. Организационная культура и организационное поведение**

### Вопросы для опроса:

Вопрос 1. Что такое организационная культура? Какие элементы её составляют? (артефакты, ценности, базовые представления по Шейну)

Вопрос 2. Охарактеризуйте четыре типа организационных культур по модели К. Камерона и Р. Куинна: клановую, адхократическую, рыночную и иерархическую.

Вопрос 3. Что такое организационное поведение? На каких уровнях анализа оно изучается?

Вопрос 4. Каковы социологические причины профессионального выгорания? Какие организационные факторы ему способствуют?

Вопрос 5. Как лидерство влияет на организационную культуру? Чем формальный лидер отличается от неформального?

### Темы для докладов:

- Организационная культура как инструмент управления: мифы и реальность.
- «Токсичная» организационная культура: признаки, причины, социальные последствия.
- Профессиональное выгорание как социальный феномен: от индивидуальной проблемы к организационной дисфункции.
- Лидерство в российских организациях: патернализм, авторитаризм или партисипативный стиль?
- Корпоративная культура стартапа vs корпорации: сравнительный анализ.

### Методические рекомендации по подготовке доклада.

Подготовка доклада – это вид самостоятельной работы, способствующий формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, приучает критически мыслить. При написании доклада по заданной теме составляют план, подбирают основные источники. В процессе работы с источниками, систематизируют полученные сведения, делают выводы и обобщения. Подготовка доклада требует от обучающегося большой самостоятельности и серьезной интеллектуальной работы, которая принесет наибольшую пользу, если будет включать с себя следующие этапы: – изучение наиболее важных научных работ по данной теме, перечень которых, как правило, дает сам преподаватель; – анализ изученного материала, выделение наиболее значимых для раскрытия темы фактов, мнений разных ученых и научных положений; – обобщение и логическое построение материала доклада, например, в форме развернутого плана; – написание текста доклада с соблюдением требований научного стиля. Построение доклада включает три части: вступление, основную часть и заключение. Во вступлении указывается тема доклада, устанавливается логическая связь ее с другими темами или место рассматриваемой проблемы среди других проблем, дается краткий обзор источников, на материале которых раскрывается тема и т. п. Основная часть должна иметь четкое логическое построение, в ней должна быть раскрыта тема

доклада. В заключении обычно подводятся итоги, формулируются выводы, подчеркивается значение рассмотренной проблемы и т. п.

Темы для эссе:

- «Можно ли целенаправленно изменить организационную культуру?»
- «Профессиональное выгорание: болезнь индивида или патология организации?»
- «Харизматический лидер как фактор трансформации организационной культуры».

Методические рекомендации по написанию эссе.

Эссе — это письменная работа, в которой автор выражает свою позицию по дискуссионному вопросу, аргументируя её теоретическими положениями и фактами. Рекомендуемый объём: 2–3 страницы. Структура эссе: тезис (авторская позиция), аргументы (теоретические и эмпирические доводы), контраргументы и их опровержение, вывод.

Кейс

1. Внимательно проанализируйте всю описанную ситуацию, чтобы выявить ключевую проблему или правовую коллизию.
2. Каждое ваше утверждение или решение должно иметь чёткое обоснование нормами права или профессиональными стандартами.
3. Предлагаемый план действий излагайте в виде конкретных, последовательных и реализуемых шагов.  
Обязательно оцените возможные последствия как самой ситуации, так и вашего предложенного решения.
4. Формулируйте итоговый ответ структурированно, лаконично и в официально-деловом стиле.

### **Кейс 1**

**Ситуация:** Крупный российский ритейлер приобрёл региональную торговую сеть. Новое руководство решило «унифицировать корпоративную культуру» — внедрить единый дресс-код, корпоративные скрипты и ежеутренние «планёрки с речёвками». Через полгода в приобретённой сети уволились 40% сотрудников, в том числе все опытные продавцы.

**Задание:** Какие ошибки в управлении организационной культурой были допущены? Какие уровни культуры (по Шейну) оказались проигнорированы? Предложите альтернативный сценарий интеграции двух культур.

### **Кейс 2**

**Ситуация:** В IT-компании с «адхократической» культурой сменился генеральный директор. Новый руководитель ввёл жёсткую систему KPI, обязательные еженедельные отчёты и многоуровневое согласование. Через квартал несколько ключевых разработчиков ушли к конкурентам.

**Задание:** Используя модель Камерона — Куинна, объясните конфликт между сложившейся и насаждаемой культурами. Что следовало предпринять новому руководителю?

### **Кейс 3**

**Ситуация:** В кол-центре крупного банка ежемесячная текучесть кадров составляет 15–20%. Операторы работают под постоянным мониторингом каждого

звонка, лишены права на личное суждение, подвергаются публичным разборам ошибок, не имеют возможности карьерного роста.

**Задание:** Определите признаки профессионального выгорания и его организационные источники. Почему ужесточение отбора персонала не решит проблему? Предложите системные организационные меры.

## **Тема 6. Организационные изменения и управление организациями**

### Вопросы для опроса:

Вопрос 1. Что такое организационные изменения? Назовите их основные типы (плановые/незапланированные, эволюционные/революционные).

Вопрос 2. Каковы основные причины сопротивления организационным изменениям? На каких уровнях оно проявляется?

Вопрос 3. Охарактеризуйте стадии жизненного цикла организации по модели И. Адизеса. Как меняются управленческие задачи на каждой стадии?

Вопрос 4. Каковы социологические характеристики организаций в условиях цифровой трансформации?

Вопрос 5. Как разрабатываются практические рекомендации по результатам социологического исследования организации? Каковы критерии их качества?

### Темы для докладов:

- Сопротивление организационным изменениям: социологические причины и методы преодоления.
- Жизненный цикл организации по Адизесу: между ростом и бюрократизацией.
- Цифровая трансформация и её влияние на организационные структуры и культуру труда.
- Управление знаниями в организации: от индивидуальной компетентности к коллективному интеллекту.
- Организационное развитие (OD) как социологическая практика: методология и кейсы.

### Методические рекомендации по подготовке доклада.

Подготовка доклада – это вид самостоятельной работы, способствующий формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, приучает критически мыслить. При написании доклада по заданной теме составляют план, подбирают основные источники. В процессе работы с источниками, систематизируют полученные сведения, делают выводы и обобщения. Подготовка доклада требует от обучающегося большой самостоятельности и серьезной интеллектуальной работы, которая принесет наибольшую пользу, если будет включать с себя следующие этапы: – изучение наиболее важных научных работ по данной теме, перечень которых, как правило, дает сам преподаватель; – анализ изученного материала, выделение наиболее значимых для раскрытия темы фактов, мнений разных ученых и научных положений; – обобщение и логическое построение материала доклада, например, в форме развернутого плана; – написание текста доклада с соблюдением требований научного стиля. Построение доклада включает три части: вступление, основную часть и заключение. Во вступлении указывается тема доклада, устанавливается логическая связь ее с другими темами или место рассматриваемой проблемы среди других проблем, дается краткий обзор источников, на материале которых раскрывается тема и т. п. Основная часть

должна иметь четкое логическое построение, в ней должна быть раскрыта тема доклада. В заключении обычно подводятся итоги, формулируются выводы, подчеркивается значение рассмотренной проблемы и т. п.

### Кейс

- Внимательно проанализируйте всю описанную ситуацию, чтобы выявить ключевую проблему или правовую коллизию.
- Каждое ваше утверждение или решение должно иметь чёткое обоснование нормами права или профессиональными стандартами.
- Предлагаемый план действий излагайте в виде конкретных, последовательных и реализуемых шагов.

Обязательно оцените возможные последствия как самой ситуации, так и вашего предложенного решения.

- Формулируйте итоговый ответ структурированно, лаконично и в официально-деловом стиле.

-

Темы для творческой работы:

### **Вариант 1: Разработка «Дорожной карты изменений» для условной организации.**

Задание: выберите реальную или условную организацию и разработайте план организационных изменений по одной из актуальных проблем (цифровизация, снижение текучести кадров, улучшение коммуникаций). Укажите: цель изменений, этапы, возможное сопротивление и методы его преодоления, ожидаемые результаты.

### **Вариант 2: Сравнительный анализ «Организация вчера и сегодня».**

Задание: выберите известную организацию и сравните её структуру, культуру и управление в двух периодах. Составьте сравнительную таблицу по параметрам: тип структуры, организационная культура (по Камерону — Куинну), стиль управления, отношение к изменениям. Сформулируйте вывод.

Методические рекомендации по выполнению творческой работы.

Творческая работа предполагает применение знаний в нестандартной ситуации. Необходимо: опираться на теоретический материал курса; использовать актуальные источники; чётко структурировать результат; аргументировать выводы.

Кейсы:

### **Кейс 1**

**Ситуация:** Государственный завод, работающий с 1970-х годов, получил нового директора — менеджера из частного бизнеса. За три месяца он ликвидировал промежуточные управленческие звенья, перевёл документацию в электронный вид, внедрил KPI для каждого рабочего. Средний возраст сотрудников — 52 года. Через месяц рабочие объявили итальянскую забастовку.

**Задание:** Объясните природу сопротивления изменениям в данном контексте. На каком этапе жизненного цикла (по Адизесу) находилась организация? Предложите альтернативный сценарий управления изменениями.

### **Кейс 2**

**Ситуация:** Молодая IT-компания стремительно выросла с 15 до 200 сотрудников за два года. Основатели сохранили прежний стиль «все решаем вместе в общем чате». Теперь решения не принимаются неделями, новые сотрудники не понимают своих полномочий, старожилы ностальгируют по «духу стартапа».

**Задание:** Определите, в чём состоит организационный кризис. Какие структурные и культурные изменения необходимы? Как сохранить ценности инновационной культуры при формализации структуры?

### **Кейс 3**

**Ситуация:** Консультант предлагает руководству предприятия рекомендацию по итогам социологического исследования: «Необходимо улучшить коммуникации и повысить мотивацию персонала». Руководство в замешательстве — непонятно, что именно делать.

**Задание:** Объясните, почему такая рекомендация является неудовлетворительной. Сформулируйте требования к качественным рекомендациям. Перепишите рекомендацию в соответствии с этими требованиями (адресность, конкретность, реалистичность, обоснованность).

4.5.1. Один или несколько тематических блоков дисциплины завершаются контрольной работой по разделу (далее – КР). Текущий контроль успеваемости по дисциплине предусматривает не менее 2 (двух) и не более 10 (десяти) КР в течение периода освоения дисциплины.

Максимальное количество баллов за любой тип работ в рамках КР составляет 100 (сто) баллов.

Распределение весовых коэффициентов по КР в рамках текущего контроля успеваемости по дисциплине и формулы расчета:

Наименование контрольной точки	Максимальное количество баллов за работу в рамках КТ, которое может набрать студент	Коэффициент веса контрольной точки	Результат контрольной точки, участвующий в формировании итоговой балльной оценки по дисциплине (отражается в журнале БРС в СДО)
КТ 1	100	0,3	30
КТ 2	100	0,3	30
Итого:	x	0,6	60

Формула расчета результата контрольной работы:

Результат контрольной работы = Количество баллов за работу в рамках КР  
X Коэффициент веса контрольной работы.

4.5.2. Формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КТ и типовые оценочные материалы:

**КТ – 1. Контрольная работа по Раздел 1. Теоретико-методологические основы социологии организаций (Темы 1–3)**

*Форма: тестирование, опрос, доклад. Компетенции: ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-6.3, ПК-6.4.*

### 1. Задания открытого типа.

#### 1.1. Вопросы открытого типа.

Вопрос 1. Дайте развёрнутое определение организации как социальной системы. Какие признаки отличают её от стихийно сложившейся группы?

Вопрос 2. Сравните концепции бюрократии М. Вебера и научного менеджмента Ф. Тейлора: что у них общего и в чём принципиальные различия?

Вопрос 3. Объясните понятие «институциональный изоморфизм». Назовите его три формы и приведите примеры каждой.

Вопрос 4. В чём заключается вклад Хоторнских экспериментов в социологию организаций? Почему их называют поворотным моментом в управленческой науке?

### 2. Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания комбинированного типа с инструкцией по выполнению и ключами правильных ответов.

**Задание 1.** Прочитайте описание ситуации, выберите правильный ответ и запишите аргументы.

Ситуация: крупный банк внедрил единые регламенты для всех своих 300 отделений — одинаковые скрипты, отчётность и процедуры согласования. Руководство объясняет это «рациональной стандартизацией». Какая теоретическая концепция наиболее точно описывает логику организации?

- А) Сетевой подход (Грановеттер).
- Б) Концепция рациональной бюрократии М. Вебера.
- В) Популяционная экология организаций.
- Г) Теория человеческих отношений (Мэйо).

*Правильный ответ: Б. Пояснение: стандартизация процедур, иерархия и формальные правила — ключевые черты веберовской рациональной бюрократии.*

**Задание 2.** Выберите правильный ответ и запишите аргументы.

Ситуация: несколько конкурирующих строительных компаний региона независимо друг от друга ввели у себя систему ISO 9001 после того, как это сделал крупнейший игрок рынка. Какой механизм институционального изоморфизма здесь действует?

- А) Принудительный изоморфизм.
- Б) Нормативный изоморфизм.
- В) Миметический (имитационный) изоморфизм.
- Г) Конкурентный отбор.

*Правильный ответ: В. Пояснение: организации подражают успешному конкуренту в условиях неопределённости — классический миметизм по Мейеру и Роуэну.*

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

**Задание 1.** Какие из перечисленных признаков являются обязательными для организации как социальной системы?

- А) Наличие чётких целей и миссии.
- Б) Стихийность формирования.
- В) Нормативный порядок и разделение ролей.
- Г) Наличие границ (членство/нечленство).

**Задание 2.** Что относится к признакам идеального типа бюрократии по Веберу?

- А) Чёткое разделение компетенций.
- Б) Назначение по личной преданности.
- В) Документальное оформление решений.
- Г) Профессиональная компетентность как основа карьеры.

**Задание 3.** Какие положения школы человеческих отношений верны?

- А) Неформальные группы влияют на производительность труда.
- Б) Материальное стимулирование — единственный мотиватор.
- В) Социально-психологический климат важен для эффективности.
- Г) Работник — не просто «экономический человек».

**Задание 4.** Какие формы институционального изоморфизма выделяются в неинституциональной теории?

- А) Принудительный (давление государства и контрагентов).
- Б) Географический.
- В) Нормативный (профессиональные стандарты).
- Г) Миметический (подражание успешным организациям)

**КТ - 2. Контрольная работа по Раздел 2. Структура, функции и динамика организаций (Темы 4–6)**

*Форма: кейс, опрос, тестирование. Компетенции: ПК-1.1, ПК-6.2, ПК-6.3, ПК-6.4, ПК-7.4.*

### 1. Задания открытого типа.

#### 1.1. Вопросы открытого типа.

Вопрос 1. Опишите ситуацию, в которой неформальные группы в организации могут стать источником как ресурса, так и риска для официального руководства. Обоснуйте ответ.

Вопрос 2. Что такое «организационная культура» и почему её изменение сложнее, чем изменение формальной структуры? Используйте модель Э. Шейна.

Вопрос 3. Объясните, что означает «жизненный цикл организации» по И. Адизесу. Какие управленческие кризисы характерны для каждой стадии?

Вопрос 4. Что делают практические рекомендации по итогам организационного исследования профессиональными? Назовите не менее четырёх критериев качества.

### 2. Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания комбинированного типа с инструкцией по выполнению и ключами правильных ответов.

**Задание 1.** Прочитайте ситуацию, выберите правильный ответ и запишите аргументы.

Ситуация: в IT-компании со стремительным ростом (с 20 до 200 сотрудников за год) решения по-прежнему принимаются в общем чате, а новые сотрудники не понимают своих обязанностей. Возникли ролевые конфликты, текучесть выросла. На какой стадии жизненного цикла находится организация и какой кризис она переживает?

- А) Стадия «выхаживания», кризис идей.
- Б) Стадия «юности», кризис делегирования.
- В) Стадия «расцвета», кризис самодовольства.
- Г) Стадия «аристократизма», кризис инноваций.

*Правильный ответ: Б. Пояснение: стадия «юности» по Адизесу характеризуется именно кризисом делегирования — основатели не успевают управлять выросшей командой, необходима формализация структуры.*

**Задание 2.** Выберите правильный ответ и запишите аргументы.

Ситуация: в государственном учреждении 65% рабочего времени уходит на составление отчётов, а число граждан, получивших реальную помощь, сократилось. Руководство отчитывается об «улучшении показателей» по числу оформленных документов. Какая организационная дисфункция здесь проявляется?

- А) Ролевая амбивалентность.
- Б) Имитация деятельности / подмена целей (дисфункция бюрократии).
- В) Ресурсная зависимость.
- Г) Миметический изоморфизм.

*Правильный ответ: Б. Пояснение: классическая дисфункция — формальные показатели вытесняют реальные цели организации.*

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

**Задание 1.** Какие утверждения о неформальных группах в организации верны?

- А) Возникают стихийно на основе личных симпатий и интересов.
- Б) Неформальные лидеры всегда совпадают с формальными руководителями.
- В) Могут как поддерживать, так и противодействовать официальным целям.
- Г) Слухи и неформальные каналы быстрее официальных передают информацию.

**Задание 2.** Какие элементы входят в понятие «организационная культура»?

- А) Ценности и нормы, разделяемые членами организации.
- Б) Финансовые показатели деятельности.
- В) Ритуалы, символы и артефакты.
- Г) Истории и мифы об основателях организации.

**Задание 3.** Что характеризует «адхократическую» организационную культуру по Камерону — Куинну?

- А) Акцент на гибкость, инновации и готовность к риску.
- Б) Жёсткая иерархия и единообразие процедур.
- В) Творческое предпринимательство и ориентация на будущее.
- Г) Ориентация на результат и конкурентоспособность.

**Задание 4.** Каковы требования к качественным практическим рекомендациям по итогам организационного исследования?

- А) Адресность — чёткое указание, кому адресованы.
- Б) Максимальная абстрактность и теоретизированность.
- В) Реалистичность — выполнимость с учётом ресурсов.

Г) Обоснованность — связь с выявленными проблемами и данными

**1. Критерии оценивания контрольной работы**

№	Критерий	Описание	Баллы
1	Полнота охвата тем раздела	В ответе затронуты все три темы раздела (диагностика, саморазвитие, проектирование модуля), ни одна не пропущена	0–2

№	Критерий	Описание	Баллы
2	<b>Логичность и обоснованность решения</b>	Предложенные шаги последовательны, объяснены, опираются на знания педагогики и социальной работы	0–2
3	<b>Практическая применимость</b>	Решения реально выполнимы в вузе, не требуют невозможных условий, подходят для студентов и преподавателей	0–2
4	<b>Конкретность и детализация</b>	Ответ содержит конкретные названия, шаги, примеры, а не общие слова («использовать современные методы»)	0–2
5	<b>Ясность и грамотность изложения</b>	Ответ написан понятным русским языком, без иностранных слов, с соблюдением правил грамматики	0–2

Критерии оценивания доклада:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
Содержание и раскрытие темы	0-20	Детальное, последовательное описание всех этапов с конкретными примерами
Грамотность изложения	0-20	Соблюдены все правила грамматики, орфографии и пунктуации
Стилистика	0-20	Единый стиль изложения, точные формулировки, уместное использование терминов, лаконичность
Логика изложения	0-20	Чёткая последовательность изложения, логические связи между частями текста, аргументы подтверждают выводы
Оригинальность	0-20	Уникальный подход к теме, нестандартные решения, инновационные идеи, собственная позиция автора
Итого максимально:	100	

Методические рекомендации для оценивания творческих заданий.

Критерий	Баллы	Высокий уровень	Средний уровень	Низкий уровень	Недостаточный уровень
<b>1. Понимание ситуации</b>	0–20	18–20: Полный анализ, выделены все ключевые проблемы	12–17: Основные проблемы определены, есть незначительные упущения	6–11: Поверхностное понимание ситуации	0–5: Ситуация не понята или искажена
<b>2. Теоретическая обоснованность</b>	0–20	18–20: Корректное использование терминов (соцзащита, ПВР, ПТСР и др.), связь с темами 5–7	12–17: Теория используется, но частично или с неточностями	6–11: Слабая опора на теорию	0–5: Теория отсутствует или неверна
<b>3.</b>	0–25	22–25: Чёткий,	15–21: Решения	7–14: Общие,	0–6:

<b>Практические решения (алгоритм действий)</b>		реалистичный алгоритм, межведомственное взаимодействие	в целом адекватные, но неполные	недостаточно конкретные рекомендации	Решения отсутствуют или неприменимы
<b>4. Психосоциальный анализ</b>	0–20	18–20: Глубокий учёт стресса, травмы, уязвимых групп	12–17: Частичный учёт психосоциальных факторов	6–11: Поверхностный анализ эмоционального состояния	0–5: Психосоциальный аспект не раскрыт
<b>5. Структура и оформление ответа</b>	0–15	13–15: Логично, последовательно, грамотное оформление	9–12: Есть структура, но присутствуют недочёты	5–8: Слабая логика и оформление	0–4: Отсутствует структура ответа

5.3. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий (*при необходимости*).

## **6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине**

6.1. Промежуточная аттестация по дисциплине Б1.В.01.12 Социология организаций проводится в форме зачёта.

### **Вопросы к зачету:**

#### **Раздел 1. Теоретико-методологические основы социологии организаций**

#### **Тема 1. Организация как социальный феномен: понятие, признаки, типология**

1. Понятие организации в социологии: основные подходы к определению.
2. Организация как социальная система: ключевые признаки и характеристики.
3. Внутренняя и внешняя среда организации.
4. Границы организации как социальной системы.
5. Основные типологии организаций по целям деятельности.
6. Типология организаций по структуре управления.
7. Типология организаций по форме собственности.
8. Соотношение понятий «организация» и «социальный институт».
9. Основные социальные функции организаций.
10. Место социологии организаций в структуре социологического знания.
11. Связь социологии организаций с экономической социологией.
12. Взаимосвязь социологии организаций и социологии управления.
13. Роль социальной психологии в изучении организаций.

## Тема 2. Классические теории организаций

14. Исторические предпосылки возникновения социологии организаций.
15. Основные идеи научного менеджмента Ф. Тейлора.
16. Принципы рационализации труда в теории Тейлора.
17. Критика тейлоризма и его социологическое значение.
18. Административная школа А. Файоля: основные положения.
19. Функции управления по А. Файолю.
20. Принципы организации по А. Файолю.
21. Теория бюрократии М. Вебера.
22. Признаки идеального типа бюрократии.
23. Рациональное господство в концепции Вебера.
24. Критика бюрократической модели.
25. Хотторнские эксперименты Э. Мэйо: цели и результаты.
26. Школа человеческих отношений.
27. Значение неформальных групп в организации.
28. Роль мотивации и коммуникации в классических теориях.
29. Сравнительный анализ классических организационных теорий.

## Тема 3. Современные социологические концепции организаций

30. Системный подход к анализу организаций.
31. Организация как открытая система.
32. Теория организаций Т. Парсонса.
33. Концепция организаций Н. Лумана.
34. Основные идеи институциональной теории.
35. Неоинституционализм: Д. Мейер и Б. Роуэн.
36. Понятие организационного изоморфизма.
37. Легитимность организаций.
38. Организационные поля.
39. Теория ресурсной зависимости.
40. Влияние внешней среды на ресурсы организации.
41. Сетевой подход в социологии организаций.
42. Теория слабых связей М. Грановеттера.
43. Популяционная экология организаций.
44. Организационная смертность и отбор.
45. Теория структуризации Э. Гидденса.
46. Применение современных теорий к анализу организаций.

## Тема 4. Организационная структура и формальные/неформальные отношения

47. Понятие организационной структуры.

- 48.Формальная структура организации.
- 49.Неформальная структура организации.
- 50.Соотношение формальных и неформальных отношений.
- 51.Линейная организационная структура.
- 52.Функциональная структура.
- 53.Матричная структура.
- 54.Дивизиональная структура.
- 55.Проектная структура.
- 56.Сетевая структура.
- 57.Централизация и децентрализация управления.
- 58.Неформальные группы в организации.
- 59.Неформальное лидерство.
- 60.Социальные сети внутри организации.
- 61.Социометрический анализ в исследовании организаций.
- 62.Организационные дисфункции: сущность и виды.
- 63.Бюрократизм как дисфункция.
- 64.Имитация деятельности в организации.
- 65.Информационная асимметрия.

## **Раздел 2. Структура, функции и динамика организаций**

### Тема 5. Организационная культура и организационное поведение

- 66.Понятие организационной культуры.
- 67.Основные элементы организационной культуры.
- 68.Функции организационной культуры.
- 69.Модель организационной культуры Э. Шейна.
- 70.Артефакты, ценности и базовые представления.
- 71.Подход Г. Хофстеде к анализу культуры.
- 72.Модель конкурирующих ценностей Камерона и Куинна.
- 73.Клановая культура.
- 74.Адхократическая культура.
- 75.Рыночная культура.
- 76.Иерархическая культура.
- 77.Понятие организационного поведения.
- 78.Уровни анализа организационного поведения.
- 79.Теории мотивации труда.
- 80.Лидерство в организации.
- 81.Формальные и неформальные лидеры.
- 82.Организационные коммуникации.

83. Барьеры коммуникации.
84. Профессиональный стресс.
85. Организационное выгорание.

## Тема 6. Организационные изменения и управление организациями

86. Понятие организационных изменений.
87. Основные типы организационных изменений.
88. Теория жизненного цикла организации И. Адизеса.
89. Теория непредвиденных обстоятельств.
90. Причины сопротивления организационным изменениям.
91. Формы сопротивления изменениям.
92. Методы преодоления сопротивления.
93. Организационное развитие (OD).
94. Инновации в организациях.
95. Власть в организации.
96. Авторитет и его формы.
97. Рациональная модель принятия решений.
98. Ограниченно-рациональная модель принятия решений.
99. Цифровая трансформация организаций.
100. Социологические методы оценки эффективности организаций.
101. Разработка практических рекомендаций по совершенствованию организаций.

## Итоговые обобщающие вопросы

102. Эволюция теорий организаций: от классики к современности.
103. Организация как объект социологического анализа.
104. Соотношение структуры, культуры и власти в организации.
105. Влияние цифровизации на современные организации.
106. Роль социолога в исследовании и развитии организаций.

## 6.2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Типовые проверочные задания для самоподготовки обучающегося к промежуточной аттестации:

### **6. Раздел 1. Теоретико-методологические основы социологии организаций**

#### **Тема 1. Организация как социальный феномен: понятие, признаки, типология (ПК-1.1, ПК-6.2)**

##### **1. Задания открытого типа.**

##### **1.1. Вопросы открытого типа.**

Вопрос 1. Что такое организация в социологическом понимании и каковы её основные признаки?

Вопрос 2. Назовите и охарактеризуйте типологию организаций по одному из оснований (цели, структура, собственность).

Вопрос 3. Чем организация отличается от социального института? Приведите примеры.

Вопрос 4. Какие функции выполняют организации в обществе?

2. Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания комбинированного типа с инструкцией по выполнению и ключами правильных ответов.

**Задание 1.** Что является главным признаком организации как социальной системы, отличающим её от стихийно сложившейся группы?

- А) Наличие неформальных отношений между членами.
- Б) Целенаправленная деятельность и нормативно закреплённый порядок.
- В) Географическая близость участников.
- Г) Наличие общих культурных традиций.

**Задание 2.** Какой тип организации характеризуется чёткой вертикальной иерархией и жёстким разделением труда?

- А) Сетевая организация.
- Б) Матричная структура.
- В) Линейно-иерархическая (бюрократическая) организация.
- Г) Виртуальная команда.

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

**Задание 1.** Какие из перечисленных признаков относятся к организации как социальной системе?

- А) Наличие целей и миссии.
- Б) Стихийность формирования.
- В) Нормативный порядок и разделение ролей.
- Г) Границы (членство/нечленство).

**Задание 2.** Какие типы организаций выделяются по характеру целей?

- А) Коммерческие (производство прибыли).
- Б) Климатические.
- В) Некоммерческие (общественные).
- Г) Государственные (публичные).

**Задание 3.** Что относится к функциям организаций в обществе?

- А) Интеграция и координация деятельности людей.
- Б) Стихийное перераспределение ресурсов.
- В) Производство товаров и услуг.
- Г) Социализация и трансляция ценностей.

**Задание 4.** Какие утверждения о соотношении организации и социального института верны?

- А) Организация всегда является социальным институтом.
- Б) Организация — конкретная структура, институт — устойчивый нормативный комплекс.
- В) Институт может существовать без конкретной организации.
- Г) Организация и институт — полностью тождественные понятия.

## **Тема 2. Классические теории организаций (Вебер, Тейлор, Файоль) (ПК-1.2, ПК-6.3)**

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

Вопрос 1. В чём состоит концепция рациональной бюрократии М. Вебера и каковы признаки её «идеального типа»?

Вопрос 2. Охарактеризуйте принципы научного менеджмента Ф. Тейлора. В чём их социологическое значение и ограничения?

Вопрос 3. Что такое «школа человеческих отношений» и каковы её отличия от классического менеджмента?

Вопрос 4. Сравните административную школу А. Файоля и научный менеджмент Тейлора: сходство и различия?

2. Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания комбинированного типа с инструкцией по выполнению и ключами правильных ответов.

**Задание 1.** Какой из подходов предполагает строгое нормирование и измерение трудовых операций, разделение умственного и физического труда?

- А) Теория бюрократии М. Вебера.
- Б) Научный менеджмент Ф. Тейлора.
- В) Школа человеческих отношений Э. Мэйо.
- Г) Институциональная теория организаций.

**Задание 2.** Что было главным открытием Хотторнских экспериментов Э. Мэйо?

- А) Физические условия труда полностью определяют производительность.
- Б) Неформальные группы и социально-психологический климат существенно влияют на эффективность.
- В) Бюрократическая структура является универсальным управленческим решением.
- Г) Материальное стимулирование — единственный мотиватор.

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

**Задание 1.** Какие признаки входят в веберовский «идеальный тип» бюрократии?

- А) Чёткое разделение компетенций и должностных обязанностей.
- Б) Назначение на должность по принципу личной преданности.
- В) Иерархия полномочий и документальное оформление решений.
- Г) Профессиональная компетентность как основа карьеры.

**Задание 2.** Какие принципы управления сформулировал А. Файоль?

- А) Единоначалие и единство руководства.
- Б) Равная оплата труда всех сотрудников.
- В) Разделение труда и скалярная цепь (иерархия).
- Г) Дисциплина и корпоративный дух.

**Задание 3.** Какие утверждения о дисфункциях бюрократии верны?

- А) Формализм и «бумажная» работа вытесняют реальные цели организации.
- Б) Бюрократия всегда повышает эффективность управления.
- В) Жёсткие правила снижают гибкость и адаптивность организации.
- Г) Сотрудники-бюрократы избегают ответственности, прячась за правила.

**Задание 4.** Что относится к вкладу «школы человеческих отношений» в социологию организаций?

- А) Обнаружение роли неформальных групп в трудовом процессе.
- Б) Разработка системы нормирования труда.
- В) Введение понятий «организационный климат» и «мораль коллектива».
- Г) Доказательство универсальности бюрократической структуры.

### **Тема 3. Современные социологические концепции организаций (ПК-6.4, ПК-7.4)**

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

Вопрос 1. В чём состоит институциональный изоморфизм и какие его формы выделяют Д. Мейер и Б. Роуэн?

Вопрос 2. Охарактеризуйте сетевой подход к организациям. Какова роль «слабых связей» в теории М. Грановеттера?

Вопрос 3. Что такое ресурсная зависимость организации? Как эта концепция объясняет поведение организаций во внешней среде?

Вопрос 4. В чём заключается вклад теории структуризации Э. Гидденса в анализ организаций?

2. Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания комбинированного типа с инструкцией по выполнению и ключами правильных ответов.

**Задание 1.** Какой механизм институционального изоморфизма действует, когда организации подражают успешным конкурентам в условиях неопределённости?

- А) Принудительный изоморфизм.

- Б) Нормативный изоморфизм.
- В) Миметический (имитационный) изоморфизм.
- Г) Конкурентный изоморфизм.

**Задание 2.** Что является ключевым положением теории ресурсной зависимости Пфеффера и Саланчика?

- А) Организации полностью независимы от внешней среды.
- Б) Организации стремятся снизить зависимость от ключевых ресурсов, контролируемых другими акторами.
- В) Организации выживают только за счёт внутренней эффективности.
- Г) Ресурсы распределяются равномерно между всеми организациями.

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

**Задание 1.** Какие формы институционального изоморфизма выделяются в неинституциональной теории?

- А) Принудительный (требования государства и контрагентов).
- Б) Географический (по территориальному признаку).
- В) Нормативный (через профессиональные стандарты).
- Г) Миметический (подражание успешным организациям).

**Задание 2.** Какие утверждения о популяционной экологии организаций верны?

- А) Организации рассматриваются как популяции, конкурирующие за ресурсы ниши.
- Б) Выживание определяется соответствием требованиям среды.
- В) Организации всегда могут адаптироваться к любым изменениям среды.
- Г) Плотность популяции влияет на уровень конкуренции и вероятность выживания.

**Задание 3.** Что характеризует «слабые связи» в концепции Грановеттера применительно к организациям?

- А) Слабые связи обеспечивают доступ к новой информации из разных кругов.
- Б) Слабые связи важнее сильных для поиска работы и бизнес-возможностей.
- В) Слабые связи замедляют обмен информацией внутри организации.
- Г) Слабые связи формируют «мосты» между разными социальными сетями.

**Задание 4.** Какие положения теории структуризации Гидденса применимы к анализу организаций?

- А) Структура одновременно ограничивает и открывает возможности для действия.
- Б) Организационные правила воспроизводятся через повседневные практики акторов.
- В) Структура организации полностью определяет поведение её членов.
- Г) Акторы обладают рефлексивностью и способны изменять организационные структуры.

## **Раздел 2. Структура, функции и динамика организаций**

### **Тема 4. Организационная структура и формальные/неформальные отношения (ПК-1.1, ПК-6.2, ПК-7.4)**

#### **1. Задания открытого типа.**

##### **1.1. Вопросы открытого типа.**

Вопрос 1. В чём различие формальной и неформальной структуры организации? Приведите примеры.

Вопрос 2. Охарактеризуйте основные типы организационных структур и их преимущества.

Вопрос 3. Что такое организационные дисфункции? Назовите их виды и причины возникновения.

Вопрос 4. Какие методы используются для социологической диагностики неформальных структур внутри организации?

#### **2. Задания комбинированного типа.**

2.1. Тестовые задания комбинированного типа с инструкцией по выполнению и ключами правильных ответов.

**Задание 1.** Какой тип структуры характеризуется временным объединением сотрудников из разных подразделений для реализации конкретного проекта?

- А) Линейная структура.
- Б) Матричная (проектно-функциональная) структура.
- В) Дивизиональная структура.
- Г) Бюрократическая структура.

**Задание 2.** Что такое «информационная асимметрия» как вид организационной дисфункции?

- А) Равный доступ всех сотрудников к управленческой информации.
- Б) Ситуация, когда одни участники обладают информацией, недоступной другим, что искажает принятие решений.
- В) Технический сбой в корпоративных информационных системах.
- Г) Намеренное дублирование информации в разных подразделениях.

#### **3. Задания закрытого типа.**

##### **3.1. Тестовые задания.**

**Задание 1.** Какие утверждения о неформальных группах в организации верны?

- А) Возникают стихийно на основе личных симпатий и интересов.
- Б) Неформальные лидеры всегда совпадают с формальными руководителями.
- В) Могут как поддерживать, так и противодействовать официальным целям организации.
- Г) Неформальные коммуникации («слухи») быстрее официальных каналов.

**Задание 2.** Какие виды организационных дисфункций описаны в социологической литературе?

- А) Бюрократизм (цели подменяются следованием правилам).
- Б) Имитация деятельности (видимость работы без реального результата).
- В) Чрезмерная децентрализация как постоянная норма.
- Г) Ролевые конфликты и амбивалентность.

**Задание 3.** Какие методы применяются для диагностики организационных проблем?

- А) Социометрический анализ (выявление неформальных связей).
- Б) Анкетирование сотрудников об удовлетворённости и климате.
- В) Астрологический прогноз деятельности.
- Г) Экспертное интервью с руководителями и ключевыми сотрудниками.

**Задание 4.** Какие типы организационных структур выделяются по степени централизации?

- А) Централизованные (решения принимаются на высшем уровне).
- Б) Децентрализованные (полномочия делегируются подразделениям).
- В) Хаотичные (без какой-либо иерархии).
- Г) Федеральные (сочетание централизации и автономии подразделений).

**Тема 5. Организационная культура и организационное поведение (ПК-6.3, ПК-6.4, ПК-7.4)**

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

Вопрос 1. Дайте определение организационной культуры. Охарактеризуйте уровни культуры по модели Э. Шейна.

Вопрос 2. Назовите типы организационных культур по модели конкурирующих ценностей К. Камерона и Р. Куинна.

Вопрос 3. Что такое «организационный стресс» и «профессиональное выгорание»? Каковы их социологические причины?

Вопрос 4. Как лидерство в организации влияет на организационную культуру и поведение сотрудников?

2. Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания комбинированного типа с инструкцией по выполнению и ключами правильных ответов.

**Задание 1.** Какой тип культуры, по Камерону — Куинну, характеризуется акцентом на гибкость, творчество, инновации и готовность к риску?

- А) Иерархическая культура.
- Б) Рыночная культура.
- В) Адхократическая культура.
- Г) Клановая культура.

**Задание 2.** Что, согласно модели Шейна, является наиболее глубоким и труднее всего поддающимся изменению уровнем культуры?

- А) Артефакты (видимые символы, ритуалы, язык).
- Б) Провозглашаемые ценности и нормы.
- В) Базовые представления (неосознаваемые убеждения о природе реальности).
- Г) Корпоративная документация и регламенты.

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

**Задание 1.** Какие элементы входят в понятие «организационная культура»?

- А) Ценности и нормы, разделяемые членами организации.
- Б) Ритуалы, символы и артефакты.
- В) Финансовые показатели деятельности организации.
- Г) Истории и мифы об основателях и ключевых событиях.

**Задание 2.** Какие утверждения об организационном поведении верны?

- А) Анализируется на уровнях индивида, группы и организации.
- Б) Мотивация сотрудников определяется только материальными стимулами.
- В) Групповая динамика влияет на принятие решений и инновационность.
- Г) Организационные коммуникации — ключевой фактор эффективности.

**Задание 3.** Какие факторы социологического характера способствуют профессиональному выгоранию?

- А) Ролевая перегрузка и ролевая неопределённость.
- Б) Низкий уровень автономии и слабый контроль над трудовым процессом.
- В) Высокий уровень физической нагрузки при отсутствии психологического давления.
- Г) Дефицит организационной поддержки и признания.

**Задание 4.** Что характеризует «клановую» организационную культуру по Камерону — Куинну?

- А) Ориентация на человеческие отношения, командный дух и лояльность.
- Б) Акцент на конкуренцию, результативность и победу над соперниками.
- В) Атмосфера семьи, наставничество и забота о сотрудниках.
- Г) Жёсткая иерархия, формализм и единообразие процедур.

**Тема 6. Организационные изменения и управление организациями (ПК-1.2, ПК-6.2, ПК-6.3, ПК-7.4)**

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

Вопрос 1. Назовите основные типы организационных изменений и охарактеризуйте причины сопротивления им со стороны персонала.

Вопрос 2. Что такое «жизненный цикл организации» по И. Адизесу? Опишите стадии и их управленческие особенности.

Вопрос 3. Каковы социологические характеристики организаций в условиях цифровой трансформации?

Вопрос 4. Как разрабатываются практические рекомендации по результатам социологического исследования организации? Опишите структуру и критерии качества.

2. Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания комбинированного типа с инструкцией по выполнению и ключами правильных ответов.

**Задание 1.** Что является главной причиной сопротивления организационным изменениям со стороны сотрудников?

- А) Нехватка финансовых ресурсов.
- Б) Угроза привычным ролям, статусам и социальным связям, сложившимся в организации.
- В) Технические ограничения оборудования.
- Г) Противодействие внешних конкурентов.

**Задание 2.** Какой метод прогнозирования позволяет построить несколько альтернативных образов будущего организации с учётом ключевых факторов неопределённости?

- А) Трендовая экстраполяция.
- Б) Сценарный подход.
- В) Регрессионный анализ.
- Г) Контент-анализ документов.

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

**Задание 1.** Какие стадии жизненного цикла организации выделяет И. Адизес?

- А) Выхаживание (зарождение идеи) и младенчество (start-up).
- Б) Юность (делегирование) и расцвет (оптимальный баланс).
- В) Стабильность, аристократизм и бюрократизация.
- Г) Смерть (распад организации).

**Задание 2.** Какие характеристики свойственны организациям в условиях цифровой трансформации?

- А) Распределённые (дистанционные) команды и виртуальные коммуникации.
- Б) Усиление жёсткой бюрократической иерархии.
- В) Сетевые и платформенные структуры вместо традиционных иерархий.
- Г) Ускорение изменений и рост требований к гибкости и обучению.

**Задание 3.** Каковы требования к практическим рекомендациям по итогам организационного исследования?

- А) Адресность (указание конкретных субъектов).
- Б) Реалистичность (выполнимость с учётом ресурсов).
- В) Максимальная абстрактность и теоретизированность.
- Г) Обоснованность (связь с выявленными проблемами и данными).

**Задание 4.** Что относится к методам управления организационными изменениями?

- А) Вовлечение сотрудников в процесс планирования изменений.
- Б) Обеспечение информационной открытости о целях и ходе преобразований.
- В) Игнорирование неформальных лидеров мнений.
- Г) Пилотное внедрение изменений в отдельном подразделении с последующим масштабированием.

## 2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

### 6.3. Критерии и шкала оценивания на основе БРС.

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ	РЕЗУЛЬТАТ В БАЛЛАХ
Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где он продемонстрировал знания предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину, самостоятельно, и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса, решил предложенные практические задания без ошибок	40
Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где обучающийся демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе. Решил предложенные практические задания с небольшими неточностями.	30-39
Дан ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой дисциплины, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы, знанием основных вопросов теории, слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа и решении практических заданий.	20-29
Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Выводы поверхностны. Решение	0-19

практических заданий не выполнено, т.е. обучающийся не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах преподавателя.	
---	--

6.4. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий (*при необходимости*).

## **7. Методические материалы по освоению дисциплины (модуля)**

Подготовка к лекциям.

Главное в период подготовки к лекционным занятиям – научиться методам самостоятельного умственного труда, сознательно развивать свои творческие способности и овладевать навыками творческой работы. Для этого необходимо строго соблюдать дисциплину учебы и поведения. Четкое планирование своего рабочего времени и отдыха является необходимым условием для успешной самостоятельной работы. В основу его нужно положить рабочие программы изучаемых в семестре дисциплин. Каждому обучающемуся следует составлять еженедельный и семестровый планы работы, а также план на каждый рабочий день. С вечера всегда надо распределять работу на завтрашний день. В конце каждого дня целесообразно подводить итог работы: тщательно проверить, все ли выполнено по намеченному плану, не было ли каких-либо отступлений, а если были, по какой причине это произошло. Нужно осуществлять самоконтроль, который является необходимым условием успешной учебы. Если что-то осталось невыполненным, необходимо изыскать время для завершения этой части работы, не уменьшая объема недельного плана.

Самостоятельная работа на лекции.

Слушание и запись лекций – сложный вид вузовской аудиторной работы. Внимательное слушание и конспектирование лекций предполагает интенсивную умственную деятельность обучающегося. Краткие записи лекций, их конспектирование помогает усвоить учебный материал. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное и сделано это самим обучающимся. Не надо стремиться записать дословно всю лекцию. Такое «конспектирование» приносит больше вреда, чем пользы. Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками. Желательно запись осуществлять на одной странице, а следующую оставлять для проработки учебного материала самостоятельно в домашних условиях. Конспект лекции лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Этому в большой степени будут способствовать пункты плана лекции, предложенные преподавателям. Принципиальные места, определения, формулы и другое следует сопровождать замечаниями «важно», «особо важно», «хорошо запомнить» и т.п. Можно делать это и с помощью разноцветных маркеров или ручек. Лучше если они будут собственными, чтобы не приходилось просить их у однокурсников и тем самым не отвлекать их во время лекции. Целесообразно разработать собственную «маркографию» (значки, символы), сокращения слов. Не лишним будет и изучение основ стенографии. Работая над конспектом лекций, всегда необходимо использовать не только учебник, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор. Именно такая серьезная, кропотливая работа с лекционным материалом позволит глубоко овладеть знаниями.

Подготовка к практическим занятиям.

Подготовку к каждому практическому занятию каждый обучающийся должен начать с ознакомления с планом практического занятия, который отражает содержание предложенной темы. Тщательное продумывание и изучение вопросов плана основывается на проработке текущего материала лекции, а затем изучения обязательной и дополнительной литературы, рекомендованную к данной теме. На основе индивидуальных предпочтений обучающемуся необходимо самостоятельно выбрать тему доклада по проблеме практического занятия и по возможности подготовить по нему презентацию. Если программой дисциплины предусмотрено выполнение практического задания, то его необходимо выполнить с учетом предложенной инструкции (устно или письменно). Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса. Результат такой работы должен проявиться в способности обучающегося свободно ответить на теоретические вопросы практического занятия, его выступлении и участии в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий и контрольных работ.

Структура практического занятия:

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы может практическое занятие состоять из четырех-пяти частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Доклад и/ или выступление с презентациями по проблеме практического занятия.
3. Обсуждение выступлений по теме – дискуссия.
4. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено программой.
5. Подведение итогов занятия.

Первая часть – обсуждение теоретических вопросов - проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний обучающихся. Примерная продолжительность — до 15 минут. Вторая часть — выступление обучающихся с докладами, которые должны сопровождаться презентациями с целью усиления наглядности восприятия, по одному из вопросов практического занятия. Обязательный элемент доклада – представление и анализ статистических данных, обоснование социальных последствий любого экономического факта, явления или процесса. Примерная продолжительность — 20-25 минут. После докладов следует их обсуждение – дискуссия. В ходе этого этапа практического занятия могут быть заданы уточняющие вопросы к докладчикам. Примерная продолжительность – до 15-20 минут. Если программой предусмотрено выполнение практического задания в рамках конкретной темы, то преподавателями определяется его содержание и дается время на его выполнение, а затем идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было быть выполнено дома, то на практическом занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно). Примерная продолжительность – 15-20 минут. Подведением итогов заканчивается практическое занятие. Обучающимся должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования. Примерная продолжительность — 5 минут.

Работа с литературными источниками.

В процессе подготовки к практическим занятиям, обучающимся необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной учебно-методической (а также научной и популярной) литературы. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме. Более глубокому раскрытию вопросов способствует знакомство с дополнительной литературой, рекомендованной преподавателем, что позволяет обучающимся проявить свою индивидуальность в рамках выступления на занятиях, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

## **8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет**

### **8.1. Основная литература**

1. Настявин, И. М. Социология организаций : учебное пособие / И. М. Настявин. — Казань : КНИТУ, 2022. — 260 с. — ISBN 978-5-7882-3137-2. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/330890> (дата обращения: 17.05.2026). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

2. Муха, В. Н. Социология современных организаций : учебное пособие / В. Н. Муха. — Краснодар : КубГТУ, 2021. — 195 с. — ISBN 978-5-8333-1050-2. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/231581> (дата обращения: 17.05.2026). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

3. Барышева, Н. Р. Социология организаций : учебное пособие / Н. Р. Барышева, Е. В. Кузнецова. — Кемерово : КузГТУ имени Т.Ф. Горбачева, 2012. — 159 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/115094> (дата обращения: 17.05.2026). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

4. Крейк, А. И. Социология организаций и управления : учебное пособие / А. И. Крейк. — Новосибирск : НГТУ, 2021. — 202 с. — ISBN 978-5-7782-4360-6. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/216170> (дата обращения: 17.05.2026). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

5. Крятова, Н. В. Социология организаций и организационное поведение : учебное пособие / Н. В. Крятова. — Астрахань : АГТУ, 2022. — 92 с. — ISBN 978-5-89154-736-0. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/322931> (дата обращения: 17.05.2026).

— Режим доступа: для авториз. пользователей.

## 8.2. Дополнительная литература

1. Переселкова, З. Ю. Социология труда и занятости: конспект лекций : учебное пособие / З. Ю. Переселкова. — Оренбург : ОГУ, 2024. — 162 с. — ISBN 978-5-7410-3207-7. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/502349> (дата обращения: 17.05.2026). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

2. Крейк, А. И. Социология организаций и управления : учебное пособие / А. И. Крейк. — Новосибирск : НГТУ, 2021. — 202 с. — ISBN 978-5-7782-4360-6. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/216170> (дата обращения: 17.05.2026). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

3. Настявин, И. М. Социология организаций : учебное пособие / И. М. Настявин. — Казань : КНИТУ, 2022. — 260 с. — ISBN 978-5-7882-3137-2. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/330890> (дата обращения: 17.05.2026). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

4. Социология управления : учебно-методическое пособие / составитель Н. А. Бутенко. — Сургут : СурГУ, 2025. — 19 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/494699> (дата обращения: 17.05.2026). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

## 8.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация.

1. Российская Федерация. Конституция (1993). Конституция Российской Федерации : принята всенародным голосованием 12.12.1993 (с изм., одобр. в ходе общерос. голосования 01.07.2020). — URL: <https://pravo.gov.ru> (дата обращения: 22.04.2026).

2. Российская Федерация. Законы. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) : федеральный закон от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 2026 г.). — URL: <https://pravo.gov.ru> (дата обращения: 22.04.2026).

3. Российская Федерация. Законы. Трудовой кодекс Российской Федерации : федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 2026 г.). — URL: <https://pravo.gov.ru> (дата обращения: 22.04.2026).

4. Российская Федерация. Законы. О некоммерческих организациях : федеральный закон от 12.01.1996 № 7-ФЗ (ред. от 2026 г.). — URL: <https://pravo.gov.ru> (дата обращения: 22.04.2026).

4. Российская Федерация. Законы. Об общественных объединениях : федеральный закон от 19.05.1995 № 82-ФЗ (ред. от 2026 г.). — URL: <https://pravo.gov.ru> (дата обращения: 22.04.2026).

5. Российская Федерация. Законы. О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей : федеральный закон от

08.08.2001 № 129-ФЗ (ред. от 2026 г.). — URL: <https://pravo.gov.ru> (дата обращения: 22.04.2026).

б.Российская Федерация. Президент. О стратегии национальной безопасности Российской Федерации : указ Президента Рос. Федерации от 02.07.2021 № 400. — URL: <https://pravo.gov.ru> (дата обращения: 22.04.2026).

#### 8.4. Интернет-ресурсы

Научная электронная библиотека «КИБЕРЛЕНИНКА»	<a href="https://cyberleninka.ru/">https://cyberleninka.ru/</a>
ЭБС «ЛАНЬ»	<a href="https://e.lanbook.com">https://e.lanbook.com</a>
ЭБС «ЗНАНИУМ»	<a href="https://znanium.ru">https://znanium.ru</a>
ЭБС «SOCHUM»	<a href="https://sochum.ru">https://sochum.ru</a>

### ***9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы***

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- лекционные аудитории, оборудованные видеопроекторным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном;
- помещения для проведения семинарских и практических занятий, оборудованные учебной мебелью.

Дисциплина поддержана соответствующими лицензионными программными продуктами: Microsoft Windows, Microsoft Office, СПС Гарант, СПС Консультант.

Программные средства обеспечения учебного процесса включают:

- программы презентационной графики (MS PowerPoint – для подготовки слайдов и презентаций);
- текстовые редакторы (MS WORD), MS EXCEL – для таблиц, диаграмм.

Вуз обеспечивает каждого обучающегося рабочим местом в компьютерном классе в соответствии с объемом изучаемых дисциплин, обеспечивает выход в сеть Интернет.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся включают следующую оснащенность: столы аудиторные, стулья, доски аудиторные, компьютеры с подключением к локальной сети института (для компьютерных аудиторий) и Интернет. Для изучения учебной дисциплины используются автоматизированная библиотечная информационная система и электронные библиотечные системы.