

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущей и промежуточной аттестации

по учебной дисциплине
«Социология организаций»

для направления подготовки 39.03.01 Социология

Профиль Социология управления

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Семестр	1	2	3	4	5	6	7	8
Наименование дисциплины								
ОПК-2 - способность к критическому восприятию, обобщению, анализу профессиональной информации, постановке цели и выбору путей ее достижения								
Б1.Б4 Логика	+							
Б1.Б14 Современные социологические теории			+					
Б1.В.ОД.5 Социальная экология Б1.В.ОД.7 Социология науки				+			+	
Б1.В.ОД.9 Социология религии Б1.В.ОД.14 Социология международных отношений						+		+
Б1.В.ОД.18 Социология организации						+		
Б1.В.ОД.23 Социальное прогнозирование и проектирование Б1.В.ОД.24 Рекламоведение						+		
Б1.В.ДВ.1.1 Социоллингвистика Б1.В.ДВ.1.2 Религиоведение			+					
Б1.В.ДВ.4.1 Социология чтения		+						
Б1.В.ДВ.5.2 Социальная активность молодёжи в современном обществе			+					
Б1.В.ДВ.6.1 Социальные стандарты качества жизни Б1.В.ДВ.6.2 Социология здоровья Б1.В.ДВ.8.2 Социальная антропология					+		+	
Б1.В.ДВ.9.1 Методика преподавания социологии Б1.В.ДВ.9.2 Развитие социологического образования в России Б1.В.ДВ.10.1 Социология культуры Б2.П2 Педагогическая практика Б2.П3 Научно-исследовательская работа							+	
Б2.П4 Преддипломная практика Б3.ГЭ Государственный экзамен								+

Б3.ВКР Выпускная квалификационная работа								+
Этапы формирования компетенций	1	2	3	4	5	6	7	8
ПК-1 - способность применять в профессиональной деятельности базовые и профессионально-профилированные знания и навыки по основам социологической теории и методам социологического исследования								
Б1. Б10 Современные информационные технологии в социальных науках		+						
Б1. Б15 Методология и методы социологического исследования				+	+			
Б.1.Б18 Политическая социология Б1.В.ОД.6 Теория измерений в социологии			+	+	+			
Б1.В.ОД.7 Социология науки Б1.В.ОД.8 Социология семьи				+			+	
Б1.В.ОД.9 Социология религии								+
Б1.В.ОД.10 Социология образования Б1.В.ОД.12 Качественные методы в социологии					+	+		
Б1.В.ОД.15 Политическая власть: теория и опыт эмпирического исследования								+
Б1.В.ОД.17 Социология миграции Б1.В.ОД.18 Социология организации					+	+		
Б1.В.ОД.19 Социология массовых коммуникаций Б1.В.ОД.22 Государственное муниципальное управление Б1.В.ОД.25 Анализ данных в социологии							+	+
Б1.В.ОД.27 Социология общественного мнения						+		
Б1.В.ДВ.2.1 Основы информационной культуры Б1.В.ДВ.2.2 Программное обеспечение социологических исследований		+						
Б1.В.ДВ.3.1 Моделирование, анализ и обработка данных в Excel		+						
Б1.В.ДВ.3.2 Основы компьютерной графики		+						

Б1.В.ДВ.4.1 Социология чтения		+						
Б1.В.ДВ.5.1 Социология молодежи			+					
Б1.В.ДВ.5.2 Социальная активность молодежи в современном обществе			+					
Б1.В.ДВ.6.2 Социальное здоровье					+			
Б1.В.ДВ.7.1 Мониторинг и оценка социальных программ и проектов						+		
Б1.В.ДВ.7.2 Управление проектами						+		
Б1.В.ДВ.8.1 Гендерная социология						+		
Б1.В.ДВ.9.1 Методика преподавания социологии							+	
Б1.В.ДВ.10.1 Социология культуры							+	
Б1.В.ДВ.10.2 Социология моды							+	
Б1.В.ДВ.12.2 Социология города								+
Б1.В.ДВ.13.2 Социология профессий								+
Б1.В.ДВ.14.2 Исследование потребительского поведения								+
Б2. П1 Производственная практика (по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности)						+		
Б2.П3 Научно-исследовательская работа							+	
Б2.П4 Преддипломная практика								+
Б3. ГЭ Государственный экзамен								+
Б3.ВКР Выпускная квалификационная работа								+
Этапы формирования компетенций		1	2	3	4	5	6	7
ПК-6 - способность находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях и готовность нести за них ответственность								
Б1. В.ОД.16 Управление избирательным процессом							+	
Б1. В.ОД.18 Социология организаций						+		
Б1. В.ОД.21 Социология труда							+	
Б1.В.ОД.27 Социология общественного мнения						+		
Б1.В.ДВ.11.1 Делопроизводство и документооборот в							+	

организации Б1.В.ДВ.11.2 Кадровая политика							+	
Б1.В.ДВ.13.1 Социологические показатели эффективности управления								+
Б2.П.1 Производственная практика (по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности) Б2.П4 Преддипломная практика						+		+
Б3 ГЭ Государственный экзамен Б3. ВКР Выпускная квалификационная работа								+
Этапы формирования компетенций ПК-7 - способность использовать базовые теоретические знания, практические навыки и умения для участия в научных и научно-прикладных исследованиях, аналитической и консалтинговой деятельности.						1	2	3
Б1.Б.16 Экономическая социология			+					
Б1. Б.19 Социология управления Б1.В.ОД.14 Социология международных отношений Б1.В.ОД.18 Социология организаций					+		+	
Б1.В.ОД.21 Социология труда Б1.В.ОД.23 Социальное прогнозирование и проектирование							+	
Б1.В.ДВ.11.1 Делопроизводство и документооборот в организации								+
Б1.В.ДВ.11.2 Кадровая политика								+
Б1.В.ДВ.12.1 Социология региона Б1. В.ДВ. 13.1 Социологические показатели эффективности управления Б1.В.ДВ.14.1 Методика маркетинговых исследований								+
Б1.В.ДВ.14.2 Исследование потребительского поведения								+
Б2.П1. Производственная практика (по получению профессиональных умений							+	

и опыта профессиональной деятельности)								
Б2.П4 Преддипломная практика								+
Б3 ГЭ Государственный экзамен								+
Б3. ВКР Выпускная квалификационная работа								+
Этапы формирования компетенций			1		2	3	4	5

* В качестве этапов формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы определены семестры.

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

2.1 Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования (промежуточная аттестация)

Компетенции	Показатели	Критерии в соответствии с уровнем освоения ОП		
		пороговый (удовлетворительно)	стандартный (хорошо)	эталонный (отлично)
ОПК-2	Знать	Недостаточно владеет знаниями об основных научных концепциях, школах и направлениях, сложившихся в процессе изучения и осмысления социологии организаций	Хорошо разбирается в основных научных концепциях, школах и направлениях, сложившихся в процессе изучения и осмысления социологии организаций	Уверенно разбирается в сущности основных научных концепций, школ и направлений, сложившихся в процессе изучения и осмысления социологии организаций
	Уметь	Не достаточно уверенно умеет осуществлять анализ социальных фактов, процессов и явлений; выносить суждения о полученной информации; формулировать цели социологического исследования и квалифицировать пути его достижения.	Хорошо умеет осуществлять анализ социальных фактов, процессов и явлений; выносить суждения о полученной информации; формулировать цели социологического исследования и квалифицировать пути его достижения	Умеет самостоятельно осуществлять анализ социальных фактов, процессов и явлений; выносить суждения о полученной информации; формулировать цели социологического исследования и квалифицировать пути его достижения
	Владеть	Недостаточно владеет навыками критического анализа, обобщения и систематизации социологической информации	Хорошо владеет навыками критического анализа, обобщения и систематизации социологической информации	Свободно владеет навыками критического анализа, обобщения и систематизации социологической информации

ПК-1	Знать	Имеет стандартные знания основных классических и современных социологических теорий организаций, об основных закономерностях протекания комплексных социальных процессов и механизмах функционирования социальных организаций; о методах получения социологических данных о разных сторонах функционирования организаций	Хорошо знает основные классические и современные социологические теории организаций, основные закономерности протекания комплексных социальных процессов и механизмы функционирования социальных организаций; методы получения социологических данных о разных сторонах функционирования организаций	Имеет высокий уровень знаний об основных классических и современных социологических теориях организаций, основных закономерностях протекания социальных процессов и механизмах функционирования социальных организаций; методах получения социологических данных о разных сторонах функционирования организаций
	Уметь	Слабо умеет применять на практике базовые классические и современные социологические теории организаций, основные методы получения социологических данных о разных сторонах функционирования организаций	Умеет хорошо применять на практике базовые классические и современные социологические теории организаций, основные методы получения социологических данных о разных сторонах функционирования организаций	Умеет самостоятельно применять на практике базовые классические и современные социологические теории организаций, основные методы получения социологических данных о разных сторонах функционирования организаций
	Владеть	Слабо владеет навыками практического применения знаний о базовых классических и современных социологических теориях организаций, методов получения социологических данных о разных сторонах функционирования организаций	Хорошо владеет навыками практического применения знаний базовых классических и современных социологических теорий организаций, методов получения социологических данных о разных сторонах функционирования организаций	На высоком уровне владеет навыками практического применения знаний базовых классических и современных социологических теорий организаций, основных методов получения социологических данных о разных сторонах функционирования организаций
ПК-6	Знать	Имеет общее представление о принципах принятия и реализации эффективных управленческих решений, функциях и методах управления	Знает принципы принятия и реализации эффективных управленческих решений, функции и методы управления	Имеет глубокие знания о принципах принятия и реализации эффективных управленческих решений, функциях и методах управления
	Уметь	Умеет выявлять проблемы управления при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения и оценивать ожидаемые результаты при консультационной поддержке и совместно с научным руководителем	Умеет выявлять проблемы управления при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения и оценивать ожидаемые результаты при консультационной поддержке	Умеет самостоятельно выявлять проблемы управления при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения и оценивать ожидаемые результаты
	Владеть	Владеет некоторыми методами управления организацией на репродуктивном уровне	Владеет основными методами управления организацией	Владеет методами управления организацией на продуктивном уровне
ПК-7	Знать	Репродуктивный уровень знаний и представлений об исследовательских парадигмах, применяемых в социологических исследованиях	Знает исследовательские парадигмы, применяемые в социологических исследованиях	Имеет глубокие знания об исследовательских парадигмах, применяемых в социологических исследованиях

Уметь	Умеет применять базовые теоретические знания в научно-прикладных исследованиях при консультационной поддержке и совместно с научным руководителем	Умеет применять базовые теоретические знания в научно-прикладных исследованиях при консультационной поддержке	Умеет самостоятельно применять базовые теоретические знания в научно-прикладных исследованиях
Владеть	Владеет способностью применять базовые теоретическими знаниями в научно-прикладных исследованиях при консультационной поддержке и совместно с научным руководителем	Владеет способностью применять базовые теоретические знания в научно-прикладных исследованиях при консультационной поддержке	Владеет способностью применять базовые теоретические знания в научно-прикладных исследованиях без консультационной поддержки, самостоятельно

2.2. Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Текущий контроль предназначен для проверки хода и качества формирования компетенций, стимулирования учебной работы обучаемых и совершенствования методики освоения новых знаний. Он обеспечивается проведением семинаров, оцениванием контрольных заданий, проверкой конспектов лекций, выполнением индивидуальных и творческих заданий, периодическим опросом обучающихся на занятиях. Контролируемые разделы (темы) дисциплины, компетенции и оценочные средства представлены в таблице.

Номер раздела	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	Социология организаций как специальная социологическая теория	ОПК-2 ПК-1	Устное сообщение
			Обобщающая таблица "Этапы становления социологии организаций за рубежом и в России"
2	Подходы в теории организаций	ОПК-2 ПК-1	Доклад с презентацией
3	Внешняя и внутренняя среда организации	ОПК-2 ПК-6	Устное сообщение
			Структурно-логическая схема внешней и внутренней среды организации
4	Процесс коммуникации и эффективность управления организациями	ОПК-2 ПК-6	Устное сообщение
			Дискуссия
5	Внутриорганизационная мотивация	ОПК-2 ПК-6	Устное сообщение
			Дискуссия
6	Внутриорганизационные взаимодействия	ОПК-2 ПК-7	Устное сообщение
			Тестовая методика (работа в группах)
7	Руководство в организации. Персонал организации	ОПК-2 ПК-6	Устное сообщение
			Дискуссия
8	Место и роль социолога в организации	ПК-1 ПК-7	Проект проведения социологического исследования в организации (работа в группах)

Критерии оценивания доклада с презентацией

Оценка	Название критерия	Оцениваемые параметры
«зачтено»	Тема презентации	Соответствие темы программе учебного предмета, раздела
	Дидактические и методические цели и задачи презентации	Соответствие целей поставленной теме Достижение поставленных целей и задач
	Выделение основных идей презентации	Соответствие целям и задачам Содержание умозаключений Вызывают ли интерес у аудитории Количество (рекомендуется для запоминания аудиторией не более 4-5)
	Содержание	Достоверная информация об исторических справках и текущих событиях Все заключения подтверждены достоверными источниками Язык изложения материала понятен аудитории Актуальность, точность и полезность содержания
	Подбор информации для создания проекта – презентации	Графические иллюстрации для презентации Статистика Диаграммы и графики Экспертные оценки Ресурсы Интернет Примеры Сравнения Цитаты и т.д.
	Подача материала проекта – презентации	Хронология Приоритет Тематическая последовательность Структура по принципу «проблема-решение»
	Логика и переходы во время проекта – презентации	От вступления к основной части От одной основной идеи (части) к другой От одного слайда к другому Гиперссылки
	Заключение	Яркое высказывание - переход к заключению Повторение основных целей и задач выступления Выводы Подведение итогов Короткое и запоминающееся высказывание в конце
	Дизайн презентации	Шрифт (читаемость) Корректно ли выбран цвет (фона, шрифта, заголовков) Элементы анимации
	Техническая часть	Грамматика Подходящий словарь Наличие ошибок правописания и опечаток
«не зачтено»	Выполнение менее 60% оцениваемых параметров	

Критерии и шкала оценивания устного сообщения

«зачтено»	Понимание проблемы, стремление разъяснить ее суть с научных позиций
	Умение интересно подать материал, наличие личностного отношения к нему
	Грамотность и логичность изложения материала
«не зачтено»	Понимание проблемы, стремление разъяснить ее суть с научных позиций
«не зачтено»	Выполнение менее 60% оцениваемых параметров

Критерии и шкала оценивания составления обобщающей таблицы

«зачтено»	Качество и полнота включенной информации
	Грамотное выделение и отражение важнейших позиций
	Логичность структуры
	Подкрепление необходимыми комментариями, примерами и поясняющими цитатами, ссылками
«не зачтено»	Выполнение менее 60% оцениваемых параметров

Критерии и шкала оценивания структурно-логической схемы по теме

«зачтено»	Умение проводить смысловую группировку текста, выделять основополагающие идеи
	Умение создавать на основе выделенной в тексте информации схемы, таблицы
	Умение высказывать оценочные суждения, свою точку зрения о прочитанном в тексте
«не зачтено»	Выполнение менее 60% оцениваемых параметров

Оценивание результатов проведения дискуссии

происходит в виде обсуждения заданной темы. Требуется проявить логику изложения материала, представить аргументацию, ответить на вопросы участников дискуссии.

Критерии и шкала оценивания участия в дискуссии

«отлично»	Студент ясно изложил суть обсуждаемой темы, проявил логику изложения материала, представил аргументацию, ответил на вопросы участников дискуссии
«хорошо»	Студент ясно изложил суть обсуждаемой темы, проявил логику изложения материала, но не представил аргументацию, неверно ответил на вопросы участников дискуссии
«удовлетворительно»	Студент ясно изложил суть обсуждаемой темы, но не проявил достаточную логику изложения материала, но не представил аргументацию, неверно ответил на вопросы участников дискуссии
«неудовлетворительно»	Студент плохо понимает суть обсуждаемой темы, не смог логично и аргументировано участвовать в обсуждении;

Критерии и шкала оценивания участия в работе группы по решению практических задач

«отлично»	Студент ясно изложил условие задачи, решение обосновал точной ссылкой на изученный материал
«хорошо»	Студент ясно изложил условие задачи, но в обосновании решения имеются сомнения
«удовлетворительно»	Студент изложил условие задачи, но решение обосновал формулировками при неполном использовании понятийного аппарата дисциплины
«неудовлетворительно»	Студент не уяснил условие задачи, решение не обосновал

2.3. Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении промежуточной аттестации

Для оценивания результатов обучения при проведении промежуточной аттестации в форме экзамена используется четырехбальная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Шкала оценивания	Критерии	Уровень освоения компетенций
«отлично»	Наличие глубоких и исчерпывающих знаний в объеме пройденного программного материала, правильные и уверенные действия по применению полученных знаний на практике, грамотное и логически стройное изложение материала при ответе, знание дополнительно рекомендованной литературы	Эталонный
«хорошо»	Наличие твердых и достаточно полных знаний программного материала, незначительные ошибки при освещении заданных вопросов, правильные действия по применению знаний на практике, четкое изложение материала	Стандартный
«удовлетворительно»	Наличие твердых знаний пройденного материала, изложение ответов с ошибками, уверенно исправляемыми после дополнительных вопросов, необходимость наводящих вопросов, правильные действия по применению знаний на практике	Пороговый
«неудовлетворительно»	Наличие грубых ошибок в ответе, непонимание сущности излагаемого вопроса, неумение применять знания на практике, неуверенность и неточность ответов на дополнительные и наводящие вопросы.	Компетенции не сформированы

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

3.1. Оценочные средства текущего контроля успеваемости

ТЕМА 1. Социология организаций как специальная социологическая теория.

ТЕМЫ для устных сообщений:

1. Социология организаций как специальная социологическая теория. Ее предмет и объект.
2. «Рациональный» подход и «классическое» направление в теории организации, их характеристика.
3. Школа «человеческих» отношений.
4. Предпосылки и условия возрастания интереса к проблеме человека в американском менеджменте.
5. «Теория обмена» и особенности технологического подхода к анализу организаций как социальных систем.
6. Системные концепции организации.
7. Модель организации как открытой системы.
8. Анализ общественных и государственных организаций в современной социологии.

Обобщающая таблица

"Этапы становления социологии организаций за рубежом и в России"

Представитель (ФИО, годы жизни)	Научное направление, школа, теория	Научные труды	Основные авторские положения и категории

ТЕМА 2. Подходы в теории организаций.

ТЕМЫ докладов-презентаций:

1. Вклад в научное понимание организации как социальной системы Ф.Гилбрета, Л.Гилберта;
2. Социально-экономические взгляды Х.Манстерберга, Х.Эмерсона;
3. Факторы эффективности организации Р.Лайкерта;
4. Теория административного поведения Г.Саймона;
5. Системная теория организации Гласера;
6. «Структура -5» Г.Минтцберга;
7. Теория организационного капитала И.Ансофф;
8. Теория институтов и институциональных изменений Д.Норта;
9. Ресурсная теория организации К.Вернерфельта, Р.Румельта.
10. Тектология А.А.Богданова.

ТЕМА 3. Внешняя и внутренняя среда организации

ТЕМЫ для устных сообщений:

1. Понятия внутренней и внешней среды организации и их значение для функционирования организации.
2. Сущность разделения и кооперации труда, необходимость координации деятельности
3. подразделений организации.
4. Технология и ее социальные аспекты.
5. Классификация технологий по Дж. Томпсону.
6. Основные факторы внешней среды и их взаимозависимость.
7. Понятие «среды косвенного воздействия» и ее составляющие.
8. Влияние социокультурных факторов на эффективность функционирования организации.

Структурно-логическая схема внешней и внутренней среды организации

Задание: составить структурно-логическую схему по пройденному материалу, где должны быть представлены

- элементы внутренней среды организации с их характеристиками
- элементы внешней среды прямого воздействия с их характеристиками
- элементы внешней среды косвенного воздействия с их характеристиками

ТЕМА 4. Процесс коммуникации и эффективность управления организациями

ТЕМЫ устных сообщений:

- Понятие коммуникаций, их основные виды и социальная обусловленность. Значение коммуникаций в функционировании организации.
- Коммуникации между организацией и внешней средой.
- Коммуникации между уровнями и подразделениями организации: восходящие, между подразделениями, руководитель – подчиненный, неформальные коммуникации.
- Понятие «коммуникационного процесса», его основные элементы и этапы.

– Особенности межличностных коммуникаций: особенности восприятия субъектом коммуникационного процесса, семантические барьеры, невербальные преграды, плохая обратная связь. Шунтирование прямой и обратной связи.

– Искусство общения. Понятие «организационные коммуникации». Преграды в организационных коммуникациях: искажение сообщений, информационные перегрузки, неудовлетворительная структура организации.

– Совершенствование организационных коммуникаций: регулирование информационных потоков, система обратной связи и сбора предложений. Процессы самоорганизаций. Современная информационная технология в процессе самоорганизации.

Примеры практических задач:

1. В организации существуют недостатки при использовании внутренних коммуникаций. В силу каких причин эти недостатки оказывают влияние на эффективность деятельности организации?

2. Руководитель организации в своей деятельности придерживается в основном принципов школы «человеческих отношений». На какие коммуникационные качества ориентируется этот руководитель?

3. Организация рассматривается ее руководством как открытая система. Чем отличаются коммуникации внутри организации от коммуникаций с внешней средой при таком подходе?

4. Фирма создает и распространяет рекламное сообщение для потребителей ее продукта. Какие компоненты процесса коммуникации должны быть учтены при передаче этого сообщения потребителям?

ТЕМА 5. Внутриорганизационная мотивация

ТЕМЫ устных сообщений:

- Потребности и мотивационное поведение. Понятие потребности.
- Содержательные теории мотивации.
- Процессуальные теории мотивации.
- Иерархическая теория потребностей А. Маслоу и ее недостатки.
- Теория потребностей Мак-Клелланда.
- Процессуальные теории мотивации.
- Теория «ожиданий» В. Врума.
- Теория «справедливости».
- Комплексная теория мотивации Л. Портера и Э. Лоулера.
- Понятие вознаграждения, внутреннее и внешнее вознаграждение. Соотношение мотивации и компенсации. Мотивация и деньги.

Примеры практических задач:

1. Понятие мотивации имеет самое широкое распространение в современной науке и практике. Как может рассматриваться мотивация с точки зрения управления организацией?

2. Потребность в защите от внешнего воздействия относится к одной из базовых потребностей личности. К какому виду потребностей можно отнести эту потребность?

3. Систему потребностей А. Маслоу иногда называют «лестницей потребностей». Почему система потребностей А. Маслоу имеет такое название?

4. Объясните, как применяется теория мотивации в управлении современной организацией?

ТЕМА 6. Внутриорганизационные взаимодействия

ТЕМЫ устных сообщений:

- Понятие социальных групп и их значение в функционировании организации.
- Характеристика неформальных организаций: социальный контроль, «сопротивление переменам», неформальные лидеры.
- Управление неформальной организацией. Модель Дж. Хоманса.
- Факторы, влияющие на эффективность внутриорганизационных взаимодействий в государственных и общественных организациях.
- «Организационная культура» и «корпоративная культура»: общее и различия.

Представление (практическое применение) тестовой методики для изучения внутриорганизационных (внутригрупповых) взаимодействий:

- Диагностика стадий развития группы.
- Диагностика групповой сплоченности.
- Выявление факторов, влияющих на сплоченность группы в организации.
- Выявление причин дезинтеграции сплоченных групп в организации.
- Диагностика межгрупповых конфликтов в организации.
- Диагностика причин конфликтов в организациях
- Выявление уровней психологической сплоченности членов группы (организации).
- Диагностика социально-психологического климата группы (организации)

ТЕМА 7. Руководство в организации. Персонал организации

ТЕМЫ для устных сообщений:

- Понятие руководства в организации. Власть и влияние. Основные формы власти. Государственная власть. Харизматическая власть.
- Влияние путем убеждения.
- Управление конфликтами в организации.
- Понятие «персонал организации», его характеристики и критерии оценки.
- Сущность бюрократических методов управления персоналом
- Функции кадровых служб.
- Понятие «управление персоналом», функции управления персоналом.
- Сущность рыночных методов управления персоналом.
- Критерии стратификации персонала организации.
- Анализ критериев оценки количественных и качественных характеристик персонала организации.

ТЕМА 8. Место и роль социолога в организации

Работа в группах: Разработка проектов проведения социологических исследований в организациях:

- а) производственных
- б) торговых
- в) образовательных
- г) общественных
- д) административно-управленческих

3.2. Оценочные средства промежуточной аттестации

ЭКЗАМЕН

Итоговый тест

1. По цели организации делятся на:
 - А) формальные и неформальные
 - Б) малые, средние, крупные
 - В) коммерческие и некоммерческие
2. Самой жесткой формой объединения организаций, при которой теряется их производственная, юридическая и финансовая самостоятельность является:
 - А) синдикат
 - Б) холдинг
 - В) трест (комбинат)
 - Г) консорциум
 - Д) картель
3. Типами инноваций по содержанию являются:
 - А) радикальные, комбинированные и т.п.
 - Б) внутриорганизационные, межорганизационные
 - В) технические, организационные, экономические и т.п.
 - Г) промышленные, финансовые, научные, правовые и т.п.
4. Достоинствами _____ (впишите название данной организационной структуры) организационной структуры являются:
 - единство и четкость руководства;
 - быстрота реакции на указания «сверху»;
 - личная ответственность руководителя за результаты работы;
 - концентрация прав и ответственности;
 - простота и прозрачность.
5. Основными недостатками _____ (впишите название данной организационной структуры) организационной структуры являются:
 - сложность;
 - отсутствие единоначалия;
 - недостаточность ответственности;
 - вероятность местничества и конфликтности.
6. Матричная организационная структура – это сочетание таких структур, как:
 - А) линейная и функциональная;
 - Б) дивизионная и проектная;
 - В) функциональная и проектная;
 - Г) дивизионная и функциональная.
7. Кому принадлежит следующая типология организационных культур: культура власти, культура роли, культура задачи, культура личности?
 - А) Г.Хофштеде
 - Б) Ф. Тейлор
 - В) С Ханди
 - Г) М.Бурке
8. Какие 5 из перечисленных ниже критериев выбрал для анализа типов организационных культур разных стран Г.Хофштеде?
 - А) стили управления
 - Б) уровень коллективизма-индивидуализма
 - В) способность к риску – стремление избежать неопределенности
 - Г) величину организации
 - Д) форму собственности
 - Е) дистанцию власти
 - Ж) долгосрочность ориентации

- З) качественный состав персонала организации
 И) мужественность-женственность
 К) национальные традиции.
9. «Кадровое ядро» организации – это:
 А) руководящее звено
 Б) состав постоянных работников организации
 В) наиболее опытные и квалифицированные работники
 Г) наиболее авторитетные работники, носители корпоративной культуры организации, определяющие ее «лицо».
10. Автором теории социального обмена, объясняющим поведение людей в организации, является:
 А) Т.Парсонс
 Б) Д. Г. Мид
 В) Б.Ф.Скиннер
 Г) Ч.Х.Кули
11. Авторами теории транзактного анализа, предполагающей анализ внутриорганизационного поведения на основе взаимодействия социальных ролей «родитель-ребенок-взрослый», являются:
 А) Э.Берн, Т.Харрис, Д.Ждонджевилл
 Б) Ф.Хайдер и Ньюком
 В) Д.Уотсон, Д.Хоманс, П.Блау
12. Морально-психологический климат трудового коллектива – это:
 А) характеристика уровня конфликтности коллектива
 Б) совокупность правил и норм взаимодействия в организации
 В) социально-психологические характеристики внутригрупповых взаимодействий, оказывающие влияние на психологическое состояние и деловую активность людей
 Г) степень сплоченности и взаимопонимания в коллективе
13. Задачами социологов в процессе подготовки и проведения аттестации в организации являются (*выберите 4 варианта ответа*):
 А) отбор персонала, подлежащего аттестации и подготовка приказа
 Б) сбор характеристик и персональных документов на аттестуемых
 В) разработка предложений по процедуре (форме проведения) аттестации и соответствующего выбранной форме инструментария
 Г) анализ первичной информации об аттестуемых
 Д) проведение предварительных собеседований, тестирования и т.п.
 Е) анализ результатов аттестации и разработка проекта рекомендаций
 Ж) подготовка протоколов решений аттестационной комиссии
 З) контроль за реализацией рекомендаций аттестационной комиссии.
14. Специфическими социологическими методами оценки внутриорганизационных взаимодействий являются (*выберите 2 варианта ответа*):
 А) социометрия
 Б) наблюдение
 В) тестирование
 Г) интервью
 Д) анкетирование
 Е) анализ документов
15. Определите, кому из перечисленных авторов принадлежат суждения относительно основных причин социальных конфликтов.

Автор	Причинами социальных конфликтов является...
1. К.Маркс	А....отсутствие равновесия в системе
2. Г.Зиммель	В....дефицит ресурсов и несправедливое их распределение

3. Л.Козер	С...столкновение интересов, проявление «инстинкта враждебности»
------------	---

1 _____, 2 _____, 3 _____.

Вопросы к экзамену

1. Категория «организация». Признаки, функции, механизмы функционирования организаций.
2. Предметно-объектная сфера социологии организации. Место социологии организации в структуре социологического знания.
3. Теория бюрократии М.Вебера и современные организационные системы.
4. Научная организация в концепции Ф.Тейлора
5. Система администрирования в организации А.Файоля.
6. Организация как управляемая система в тектологии А.А.Богданова.
7. Основные этапы развития социологии организации.
8. Внешние и внутренние факторы динамики организаций. Эволюция организационных систем.
9. Жизненные циклы организации. Теории цикличности организационных систем.
10. Виды инноваций. Социально-психологические проблемы инноваций.
11. Законы организации.
12. Исторические типы экономики и организаций.
13. Виды организаций по целям и формам собственности.
14. Типы кризисных ситуаций в организации и их социально-психологические последствия.
15. Уровни планирования в организации. Миссия организации, ее задачи и функции.
16. Типы стратегий и методы стратегического планирования в организации. Функции социологии в стратегическом планировании.
17. Социологические методы оценки ресурсов организации.
18. Критерии оценки эффективности организации. Социологические подходы к оценке эффективности организации.
19. Методы интеграции организации. Факторы, определяющие организационную структуру.
20. Линейная организационная структура: достоинства и недостатки.
21. Функциональная организационная структура: достоинства и недостатки.
22. Девизионная организационная структура: достоинства и недостатки.
23. Матричная организационная структура: достоинства и недостатки.
24. Проектная организационная структура: достоинства и недостатки.
25. Линейно-функциональная организационная структура: достоинства и недостатки.
26. Влияние организационной структуры на характер социальных взаимодействий в организации.
27. Задачи социологии в совершенствовании организационной структуры организации.
28. Социология и менеджмент в организации.
29. Школы менеджмента и управленческие стили.
30. Формы адаптации организаций в условиях рыночной экономики.
31. Персонал организации, количественный и качественный анализ. Структура персонала. Социологические аспекты изучения персонала организации.
32. Социологические методы оценки персонала организации.
33. Социологические методы анализа трудового поведения и характера социальных взаимодействий в организации.

34. Классические теории мотивации и социологические подходы к выбору форм и методов стимулирования персонала организации.
 35. Понятие «организационная культура». Уровни организационной культуры.
 36. Типология организационных культур С.Ханди
 37. Типология организационных культур Г.Хофштеде.
 38. Типологии организационных культур Р.Акоффа и М.Бурке.
 39. Критерии оценки уровня организационной культуры.
 40. Роль социологии в формировании и поддержании организационной культуры.
 41. Факторы, влияющие на имидж организации.
 42. Деловая репутация и пути ее формирования.
 43. Имидж организации как экономические и социальный фактор.
 44. Значение теории социального обмена для анализа формальных взаимодействий в организации.
 45. Основные причины возникновения и пути решения конфликтов в организации.
 46. Социологические методы диагностики конфликтов.
 47. Типы поведения работников и менеджеров в организации.
 48. Морально-психологический климат, критерии его оценки.
 49. Деловая и профессиональная этика как основа взаимодействий в организации.
 50. Функции социологов в организации. Специфика социологии в организации.
- Профессиональные требования к социологу в организации.

4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

4.1. Описание процедур проведения текущего контроля успеваемости студентов

В таблице представлено описание процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий текущего контроля успеваемости студентов, в соответствии с рабочей программой дисциплины, и процедур оценивания результатов обучения с помощью запланированных оценочных средств.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Устное сообщение	Индивидуальные задания выдаются на практических занятиях, предшествующих изучению предлагаемой темы. Преподаватель знакомит студентов с критериями оценивания. Индивидуальные задания должны быть выполнены к занятию по изучению предлагаемой темы и в соответствии с требованиями к оформлению. Выполненное задание предъявляется студентом на занятии по изучению предлагаемой темы.
Доклад	Защита докладов, предусмотренных рабочей программой дисциплины, проводится во время практических занятий. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: темы докладов и требования, предъявляемые к их выполнению и защите
Решение практических задач	Решение практических задач (работа в группах) осуществляется с целью проверки уровня знаний, умений, понимания студентами пройденного материала на практических занятиях. Студентам, распределенным по группам, объявляется условие задачи, решение которой, после обсуждения, они излагают устно в порядке очередности. Участники других групп имеют возможность задавать уточняющие вопросы, высказывать критические замечания, вступать в дискуссию.
Составление обобщающей	Обобщающая таблица может быть предложена студентам для составления на практическом занятии или во вне учебное время после изучения

таблицы	конкретной темы. Преподаватель на занятии доводит до сведения студентов название обобщающей таблицы, знакомит с критериями оценивания. В назначенный срок студенты сдают выполненное задание на проверку
Составление структурно-логической схемы	Составление структурно-логической схемы предлагается студентам в качестве самостоятельной работы по усвоению определенной темы курса. Преподаватель на занятии доводит до сведения студентов название структурно-логической схемы, алгоритм ее составления, знакомит с критериями оценивания. В назначенный срок студенты сдают выполненное задание на проверку
Итоговое тестирование	Итоговое тестирование проводится по результатам освоения дисциплины в целом во время практического занятия. Во время проведения тестирования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Итоговый тест является допуском к устному экзамену

4.2. Описание процедур проведения промежуточной аттестации

Экзамен

Экзамен проводится в форме индивидуального собеседования по заранее предложенным вопросам.

Шкала оценивания	Критерии	Уровень освоения компетенций
Отлично	наличие глубоких и исчерпывающих знаний в объеме пройденного программного материала, правильные и уверенные действия по применению полученных знаний на практике, грамотное и логически стройное изложение материала при ответе, знание дополнительно рекомендованной литературы	Эталонный
Хорошо	наличие твердых и достаточно полных знаний программного материала, незначительные ошибки при освещении заданных вопросов, правильные действия по применению знаний на практике, четкое изложение материала	Стандартный
Удовлетворительно	наличие твердых знаний пройденного материала, изложение ответов с ошибками, уверенно исправляемыми после дополнительных вопросов, необходимость наводящих вопросов, правильные действия по применению знаний на практике	Пороговый
Неудовлетворительно	наличие грубых ошибок в ответе, непонимание сущности излагаемого вопроса, неумение применять знания на практике, неуверенность и неточность ответов на дополнительные и наводящие вопросы.	Компетенции не сформированы