

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Забайкальский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «ЗабГУ»)

Социологический факультет

Кафедра Социологии

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета

Лига М.Б.

« ____ » _____ 20 ____ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.ОД.07.Социология организаций

на 180 часа(ов), 5 зачетных(ые) единиц(ы)

для направления подготовки (специальности) 39.03.01 – Социология

составлена в соответствии с ФГОС ВО, утвержденным приказом
Министерства образования и науки Российской Федерации от
« ____ » _____ 20 ____ г. № _____

Профиль – Социология управления (для набора 2018)

Форма обучения очная, заочная

1. Организационно-методический раздел

1.1 Цель и задачи дисциплины (модуля)

Цель изучения дисциплины:

Изучить систему понятий социологии организации как науки, научиться применять эти понятия в анализе экономической ситуации в стране или регионе, ознакомиться с различными точками зрения и концепциями теоретического характера в современных организациях, формировать у студентов самостоятельные знания о социологическом подходе к организации, научить студентов самостоятельно совершенствовать свои знания и умения в данной области теории и практики

Задачи изучения дисциплины:

1. Формирование системных знаний в области социологии организаций, целостного представления о ключевых проблемах социологии организаций и особенностях управления организацией.
2. Изучение основ теории социальных организаций и феномена организации.
3. Освоение социологических аспектов основных организационных систем.
4. Овладение методами организационной диагностики, освоения методологии анализа внешней и внутренней среды организации.

1.2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОП

Дисциплина «Социология организации» изучается на 3 курсе в 5 семестре (очная форма обучения) и 6 семестре (заочная форма обучения) и является обязательной дисциплиной вариативного блока дисциплин УП. Дисциплина базируется на имеющихся к этому времени у студентов общетеоретических знаниях, полученных в процессе изучения курсов: Основы социологии, История социологии, Современные социологические теории, Методология и методы социологических исследований, Экономическая социология и др. Дисциплина "Социология организаций" изучается параллельно с такими дисциплинами, как Социология управления, Социология коммуникаций, Маркетинговые исследования в управлении, Социология культуры, что позволяет осуществлять комплексный подход в формировании профессиональных компетенций, соответствующих профилю подготовки. Знания, полученные в ходе изучения дисциплины «Социология организаций», несомненно, помогут студентам в изучении последующих дисциплин: Социология предпринимательства, Социология труда, Кадровая политика, Социологические показатели эффективности управления, Социология профессий. Дисциплина «Социология организации» в своей инструментально-методической, эмпирической и прикладной части (наряду с другими дисциплинами профессионального цикла) является ориентирующим методическим средством при проведении производственной и научно исследовательской практик студентов, обучающихся по направлению подготовки – 39.03.01. «Социология», квалификация бакалавр.

1.3. Объем дисциплины (модуля) с указанием трудоемкости всех видов учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 5 зачетных(ые) единиц(ы), 180 часов.

Очная форма

Виды занятий	Распределение по семестрам	Всего часов
	5 семестр	
Общая трудоемкость		180

Аудиторные занятия, в т.ч.	72	72
лекционные (ЛК)	36	36
практические (семинарские) (ПЗ, СЗ)	36	36
лабораторные (ЛР)	0	0
Самостоятельная работа студентов (СРС)	72	72
Форма промежуточной аттестации в семестре	Экзамен	36
Курсовая работа (курсовой проект) (КР, КП)		

Заочная форма

Виды занятий	Распределение по семестрам	Всего часов
	6 семестр	
Общая трудоемкость		180
Аудиторные занятия, в т.ч.	16	16
лекционные (ЛК)	6	6
практические (семинарские) (ПЗ, СЗ)	10	10
лабораторные (ЛР)	0	0
Самостоятельная работа студентов (СРС)	128	128
Форма промежуточной аттестации в семестре	Экзамен	36
Курсовая работа (курсовой проект) (КР, КП)		

2. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Индекс компетенции	Содержание компетенции
--------------------	------------------------

ОПК-2	Способностью к критическому восприятию, обобщению, анализу профессиональной информации, постановке цели и выбору путей ее достижения
ПК-1	Способность применять в профессиональной деятельности базовые и профессионально-профилированные знания и навыки по основам социологической теории и методам социологического исследования
ПК-6	Способность находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях и готовность нести за них ответственность
ПК-7	Способность использовать базовые теоретические знания, практические навыки и умения для участия в научных и научно-прикладных исследованиях, аналитической и консалтинговой деятельности.

Планируемые результаты обучения по дисциплине для последовательного достижения уровней сформированности компетенций

Результат обучения	
Знать	Пороговый: Знать в общих чертах: - основы теории организации, социально-исторические типы организаций, динамику представлений об организации в истории социологии; - виды организаций, типы организационных структур, особенности социальных взаимодействий в них; - систему правления в организациях; - организационную культуру, ее типологии и взаимосвязь с социально-экономическими процессами в обществе; - методы изучения и анализа организационных процессов и задачи социологов в организациях.
	Стандартный: Хорошо знать: - основы теории организации, социально-исторические типы организаций, динамику представлений об организации в истории социологии; - виды организаций, типы организационных структур, особенности социальных взаимодействий в них; - систему правления в организациях; - организационную культуру, ее типологии и взаимосвязь с социально-экономическими процессами в обществе; - методы изучения и анализа организационных процессов и задачи социологов в организациях.

	Эталонный: Отлично знать и применять в практике научных исследований: основы теории организации, социально-исторические типы организаций, динамику представлений об организации в истории социологии; виды организаций, типы организационных структур, особенности социальных взаимодействий в них; систему правления в организациях; организационную культуру, ее типологии и взаимосвязь с социально-экономическими процессами в обществе; методы изучения и анализа организационных процессов и задачи социологов в организациях.
Уметь	Пороговый: Иметь представление о: способах применения знаний в области социологии организации, методологии и методики в проведении социологических исследований, касающихся оценки эффективности деятельности организации; методах анализа организационных систем различных уровней и форм; подходах к изучению форм социальных взаимодействий в различных организациях, трудовых коллективах и подразделениях; требованиях к разработке рекомендаций по совершенствованию системы планирования, контроля, подбора и оценки персонала, улучшения морально-психологического климата в организации, развития корпоративной культуры и системы мотивации персонала на основании проведенных исследований
	Стандартный: Обладать знаниями и умением: применять знания в области социологии организации, методологии и методики в проведении социологических исследований, касающихся оценки эффективности деятельности организации; анализировать организационные системы различных уровней и форм; изучать формы социальных взаимодействий в различных организациях, трудовых коллективах и подразделениях; разрабатывать рекомендации по совершенствованию системы планирования, контроля, подбора и оценки персонала, улучшения морально-психологического климата в организации, развития корпоративной культуры и системы мотивации персонала на основании проведенных исследований.

	Эталонный: Хорошо понимать и свободно применять: - знания в области социологии организации, методологии и методики в проведении социологических исследований, касающихся оценки эффективности деятельности организации; - анализировать организационные системы различных уровней и форм; - изучать формы социальных взаимодействий в различных организациях, трудовых коллективах и подразделениях; - разрабатывать рекомендации по совершенствованию системы планирования, контроля, подбора и оценки персонала, улучшения морально-психологического климата в организации, развития корпоративной культуры и системы мотивации персонала на основании проведенных исследований.
Владеть	Пороговый: В основном обладать: - кругозором в области теории организации и менеджмента с позиций социологии; - общенаучной культурой; - навыками проведения социологических исследований; - способностями грамотной диагностики проблем и оценки эффективности организаций, выработки рекомендаций по совершенствованию их деятельности по результатам проведенных социологических исследований.
	Стандартный: В полной мере обладать: - кругозором в области теории организации и менеджмента с позиций социологии; - общенаучной культурой; - навыками проведения социологических исследований; - способностями грамотной диагностики проблем и оценки эффективности организаций, выработки рекомендаций по совершенствованию их деятельности по результатам проведенных социологических исследований
	Эталонный: Иметь выше среднего уровень: - кругозора в области теории организации и менеджмента с позиций социологии; - общенаучной культуры; - навыков проведения социологических исследований; - способностей грамотной диагностики проблем и оценки эффективности организаций, выработки рекомендаций по совершенствованию их деятельности по результатам проведенных социологических исследований.

3. Содержание дисциплины

3.1. Разделы дисциплины и виды занятий

Очная форма

Модуль	Номер раздела	Наименование раздела	Всего часов	Аудиторные занятия			СРС
				ЛК	ПЗ(СЗ)	ЛР	
1	1	Социология организаций как специальная социологическая теория	8	2	2		4
2	2	Основные этапы развития социологии организаций	16	4	4		8
3	3	Подходы в теории организаций	16	4	4		8
4	4	Организация как социальная система	8	2	2		4
5	5	Организационные цели и технологии	8	2	2		4
6	6	Организационная структура	8	2	2		4
7	7	Внешняя среда организации	8	2	2		4
8	8	Внутренняя среда организации	8	2	2		4
9	9	Социальные группы в организациях	8	2	2		4
10	10	Внутриорганизационная мотивация	8	2	2		4
11	11	Внутриорганизационные взаимодействия	8	2	2		4
12	12	Процесс коммуникации и эффективность управления организациями	8	2	2		4
13	13	Руководство в организации	8	2	2		4
14	14	Персонал организации	8	2	2		4
15	15	Управление персоналом в организации	8	2	2		4
16	16	Место, роль и функции социолога в организации	8	2	2		4
Итого			144	36	36	0	72

Заочная форма

Модуль	Номер раздела	Наименование раздела	Всего часов	Аудиторные занятия			СРС
				ЛК	ПЗ(СЗ)	ЛР	
1	1	Социология организаций как специальная социологическая теория	10	2			8
2	2	Основные этапы развития социологии организаций	10		2		8
3	3	Подходы в теории организаций	10		2		8
4	4	Организация как социальная система	10	2			8
5	5	Организационные цели и технологии	8				8

6	6	Организационная структура	10		2		8
7	7	Внешняя среда организации	8				8
8	8	Внутренняя среда организации	10		2		8
9	9	Процесс коммуникации и эффективность управления организациями	8				8
10	10	Внутриорганизационная мотивация	8				8
11	11	Внутриорганизационные взаимодействия	8				8
12	12	Процесс коммуникации и эффективность управления организациями	8				8
13	13	Руководство в организации	8				8
14	14	Персонал организации	8				8
15	15	Управление персоналом в организации	10	2			8
16	16	Место, роль и функции социолога в организации	10		2		8
Итого			144	6	10	0	128

3.2. Лекционные занятия

Очная форма

Модуль	Номер раздела	Содержание лекционных занятий
1	1	Социология организаций как специальная социологическая теория. Объект и предмет социологии организаций. Связь с другими науками о организации. Социология организаций в структуре социологического знания. Теоретический статус и методологическая функция социологии организаций. Основные категории социологии организаций. Понятие организации. Социальная организация.

2	2	Основные этапы развития социологии организаций: Отечественная социология организаций. 1920-30-е гг. Концепция НОТ (научной организации труда); 2) 1960-70-е гг. Отдельные проблемы прорабатываются в рамках исторического материализма, научного коммунизма, общей теории систем, кибернетики, экономики, социологии труда, социологии профессий, теории социального управления; 3) 1970-80-е гг. Оформление отечественной социологии организаций; 4) С конца 1980-х гг. до настоящего времени – постперестроечный Основные этапы развития социологии организаций: Зарубежная социология организаций. Основные научные школы управления в развитии социологии организаций 1. Школа научного управления (1885-1920 гг.). 2. Административная (классическая) школа (1920-1950 гг.). 3. Школа «человеческих отношений» (1930-1950 гг.). 4. Школа поведенческих наук – бихевиоризм (1950 г. – по настоящее время). 5. Школа науки управления (1950 г. – по настоящее время).
3	3	Подходы в теории организаций. Школа научного управления - 1885-1920 гг. (Ф.У. Тейлор, Ф. Гилбрет, Л. Гилбрет, Г. Гант и др.). Классическая или административная школа в управлении - 1920-1950 гг. (А. Файоль, Л. Урвик, Д.Д. Муни, А.К. Рейли, А.П. Слоун). Бюрократическая теория организации (Макс Вебер (1864-1920)). Школа человеческих отношений (неоклассическая школа) - 1930-1950 гг. (Э. Мэйо, М. П. Фоллетт и др.) Школа науки управления (подход с точки зрения количественных методов) - 1950-по настоящее время (К.У. Черчмен, Р.Л. Акофф, Н. Винер). Системный подход- конец 1950-х-настоящее время (Ч. Барнард, Ф. Селзник, Г. Черч, Н. Винер и др.). Ситуационный подход - 1960-по настоящее время (Р. Моклер, П. Дракер). Процессный подход - 1920-настоящее время (А. Файоль).
4	4	Организация как социальная система. Общая характеристика системного подхода к анализу социальных организаций. Основные принципы системного подхода. Организация как социальная система. Структурно-функциональный подход Парсонс, Мертон, Этциони. теория управленческих решений Г. Саймона. Теория «7-S» Т. Питерса и Р. Уотермана. организация как социотехническая система
5	5	Организационные цели и технологии. Понятие организационной цели. Виды организационных целей. Цели – задания. Цели – ориентации. Цели системы. Классификация целей организации. Построение дерева целей. Функции целей. Понятие организационных технологий. Уровни организационных технологий. Классификация организационных технологий: по способу производства (производственная технология); по видам стратегий, избираемых для уменьшения технологической неопределенности; технологии, основанные на содержании работ.

6	6	Организационная структура. Определение организационной структуры. Внутренняя и внешняя организационная среда и структура. Основные факторы внешней макросреды. Основные элементы макросреды организации. Основные элементы микросреды. Внутренняя структура организации. Формальные и неформальные организационные структуры. Виды формальных организационных структур и поведение индивидов. Линейные структуры. Модификации линейной организационной структуры. Функциональные структуры. Линейно-функциональные структуры: гибкие структуры и свободные структуры.
7	7	Внешняя среда организации. Понятие «внешней среды организации» и ее значение для функционирования организации. Основные факторы внешней среды и их взаимосвязанность. Сложность и подвижность внешней среды организации. Понятие «среда прямого воздействия» и ее составляющие. Их краткая характеристика. Понятие «среда косвенного воздействия» и ее составляющие. Их краткая характеристика. Влияние социокультурных факторов на эффективность функционирования государственных и общественных организаций.
8	8	Внутренняя среда организации. Понятие внутренней среды организации. Внутренние переменные как ситуационные факторы внутри организации. Цели, задачи, структура организации. Специализированное разделение и кооперация труда. Понятие объема управления, необходимость координации деятельности подразделений организации. Понятие технологии, ее социальные аспекты. Классификация технологии по Дж. Томпсону: многозвенные, посреднические и интенсивная технологии. Понятие персонала организации и его основные характеристики: способности, предрасположенность, одаренность, потребности, ожидания, восприятие, отношение и ценностные ориентации. Специфика и особенности функционирования персонала органов государственной власти и общественного самоуправления. Внутриорганизационные неформальные подсистемы. Системная модель внутригрупповых переменных: социотехнические подсистемы. Влияние социальной среды и общественных формирований на личность и поведение.
9	9	Социальные группы в организациях. Специфические черты социальных групп в организациях. Формальные и неформальные группы в организациях. Руководство и лидерство. Формирование и развитие социальных групп в организации. Основные причины формирования неформальных социальных групп в организации. Основные стадии развития социальных групп в организации. Диагностика стадий развития группы в организации. Дезинтеграция сплоченных групп в организации.

10	10	Внутриорганизационная мотивация Сущность и виды мотивации. Этапы мотивации. Потребности. Стимул и стимулирование. Материальные и нематериальные виды стимулирования в организации. Мотивация как сила, побуждающая к действию. Мотивация как функция управления. Типология мотивации субъекта деятельности, по Лапыгину – Эйдельману. Состав и характеристика приемов и способов мотивации. Функции мотивов трудовой деятельности: ориентирующая, смыслообразующая, опосредующая, мобилизующая, оправдательная. Экономические и неэкономические, прямые и косвенные, социально-психологические и административные методы мотивации. Повышение эффективности мотивации персонала. Методы и методики оценки процесса мотивации персонала в организации
11	11	Внутриорганизационные взаимодействия. Внутренние, или внутриорганизационные, отношения. Внутриорганизационные коммуникации. Повышение внимания к человеческому фактору. Причины разделения групп в организации. Формальные и неформальные группы в организации. Причины формирования групп в организации. Процесс развития социальных групп в организации. Стадии развития группы в организации. Диагностика стадий развития группы в организации. Групповая сплоченность и выполнение заданий. Факторы, влияющие на сплоченность группы в организации. Дезинтеграция сплоченных групп в организации. Межгрупповые конфликты в организации. Дух кооперации как характеристика деятельности групп в организации. Формальные взаимодействия в организации (линейные и функциональные, горизонтальные и вертикальные и т.д.) как формы ролевых взаимодействий. Определение команды Признаки команды. Различие между командой и группой. Основные показатели эффективности осуществления и развития внутриорганизационного (внутригруппового) взаимодействия. Психологическая сплоченность членов группы (организации) Социально-психологический климат: функции, установки (удовольствие от работы и преданность организации). Аспекты организационного поведения: перцепция, идентификация и т.д.
12	12	Процесс коммуникации и эффективность управления организациями. Понятие коммуникации. Роль коммуникации в управлении организацией. Открытость в коммуникации и адекватность обратной связи. Коммуникационные стили. Виды коммуникаций в организации: коммуникация между организациями и внешней средой; коммуникация между уровнями и подразделениями предприятия. Восходящие и нисходящие коммуникации в управлении организацией. Коммуникации в отношениях: руководитель – подчиненный; руководитель - рабочая группа (отдел). Формальные и неформальные коммуникации в организации.

13	13	Руководство в организации. Понятие руководства в организации. Статус руководителей и работников органов государственной власти. Власть и влияние. Баланс власти. Основные формы власти, применяемой в организации: власть, основанная на принуждении, на вознаграждении, экспертная, эталонная, законная и традиционная власти. Власть примера, влияние с помощью харизмы. Власть и влияние общественных организаций. Влияние путем убеждения. Сильные и слабые стороны влияния путем убеждения. Влияние на управление через участие трудящихся. Практическое использование влияния.
14	14	Персонал организации. Формирование персонала организации. Персонал органов государственной власти – государственные служащие. Планирование потребности в трудовых ресурсах. Стратегическое и текущее планирование. Основные методы определения будущих потребностей развития организации: экстраполяция, балансовый метод, экспертный опрос, моделирование. Зависимость планирования персонала от стратегических альтернатив развития организации: ограниченный (умеренный) рост, рост (резкие изменения) и сокращение. Особенности отбора персонала в организации: оценка письменных источников, тестирование, центры оценки, интервью. Оценка трудовой деятельности: оценка по результатам, оценка по конкретным показателям. Программно-целевые методы управления П. Друкера. Понятие рейтинга работником. Вознаграждение персонала. Ротация кадров. Планирование карьеры. Понятие качества трудовой жизни. Организация труда. Работа персонала общественной организации.
15	15	Управление персоналом в организации. Требования к персоналу в соответствии с целями организации. Основные этапы работы с персоналом в крупной организации. Особенности подбора и отбора персонала. Проблема и способы адаптации работников в организации. Комплексная профессионально-психологическая оценка членов организации.
16	16	Место и роль социолога в организации Современная прикладная социология в США и в России. Направления деятельности социологов в организациях. Специфические требования к социологу в организации (способность говорить на языке клиента, понимать задачи организации, вырабатывать конкретные рекомендации по решению организационных проблем, соблюдать корпоративную этику, работать быстро и качественно и т.п.) Статусы социологов в организациях современной России (аналитиков-консультантов, сотрудников служб по работе с персоналом). Специфика условий работы социолога в организации. Основные направления исследований социологов в организациях. Участие социологов в управлении организацией, улучшении качества ее работы, формирования адекватной задачам организационной культуры. Некоторые проблемы профессиональной подготовки социологов-прикладников, работающих в организациях.

Заочная форма

Модуль	Номер раздела	Содержание лекционных занятий
1	1	Социология организаций как специальная социологическая теория. Объект и предмет социологии организаций. Связь с другими науками о организации. Социология организаций в структуре социологического знания. Теоретический статус и методологическая функция социологии организаций. Основные категории социологии организаций. Понятие организации. Социальная организация.
4	4	Организация как социальная система. Общая характеристика системного подхода к анализу социальных организаций. Основные принципы системного подхода. Организация как социальная система. Структурно-функциональный подход Парсонс, Мертон, Этциони. теория управленческих решений Г. Саймона. Теория «7-S» Т. Питерса и Р. Уотермана. организация как социотехническая система
15	15	Управление персоналом в организации. Требования к персоналу в соответствии с целями организации. Основные этапы работы с персоналом в крупной организации. Особенности подбора и отбора персонала. Проблема и способы адаптации работников в организации. Комплексная профессионально-психологическая оценка членов организации.

3.3. Практические (семинарские) занятия

Очная форма

Модуль	Номер раздела	Содержание практических(семинарских) занятий
1	1	Социология организаций как специальная социологическая теория.
2	2	Основные этапы развития социологии организаций. «Классическая» теория организации и управления. Классическая теория мотивации. Классическая теория организации. Модель «организация – машина». «Рациональная» модель «классической» теории М. Вебера. Основные этапы развития социологии организаций (продолжение). Теория «человеческих отношений». Модель «организация – община» («Хоторнские» эксперименты). Социальное конструирование организаций. «Эмпирическая» школа теории организации и управления. Школа «социальных систем». «Естественная» организация Т. Парсонса и Р. Мертона. Интеракционистская модель. Социотехническая модель. Модель согласия. «Новая» школа теории управления (системный подход).

3	3	Подходы в теории организаций. Доклады-презентации: - Вклад в научное понимание организации как социальной системы Ф.Гилбрета, Л.Гилберта; - Социально-экономические взгляды Х.Манстерберга, Х.Эмерсона; - Факторы эффективности организации Р.Лайкерта; - Теория административного поведения Г.Саймона; - Системная теория организации Гласера; - «Структура -5» Г.Минтцберга; - Теория организационного капитала И.Ансофф; - Теория институтов и институциональных изменений Д.Норта; - Ресурсная теория организации К.Вернерфельта, Р.Румельта. - Тектология А.А.Богданов Подходы в теории организаций (продолжение). Доклады-презентации:- «Структура -5» Г.Минтцберга; - Теория организационного капитала И.Ансофф; - Теория институтов и институциональных изменений Д.Норта; - Ресурсная теория организации К.Вернерфельта, Р.Румельта. - Тектология А.А.Богданова.
4	4	Организация как социальная система. Семинар: Значения понятия "организация". Социальная организация: понятие, виды, типы. Модели организации. Современные организационно-правовые формы организаций. Характер собственности, принадлежность капитала и сфера деятельности. Российские хозяйственные организации. Формы организации бизнеса.
5	5	Организационные цели и технологии. Семинар: : Понятие миссии и стратегии организации. Понятие и функции организационной цели. Виды организационных целей: цели – задания, цели-ориентации, цели системы. Виды организационных целей по направленности: цели функционирования, развития, усовершенствования. Виды организационных целей: текущие, среднесрочные, долгосрочные. Построение дерева целей. Классификация организационных технологий по способу производства (производственная технология) – Джоан Вудворд. Классификация организационных технологий по видам стратегий, избираемых для уменьшения технологической неопределенности. Классификация организационных технологий Д. Топсона: многооперационные, посреднические, интенсивные технологии. Технологии, основанные на содержании работ. 4 варианта технологий Ч. Перроу.
6	6	Организационная структура. Семинар. -Виды формальных организационных структур: определение и общая характеристика. - Линейные структуры. -Модификации линейной организационной структуры. -Продуктовая структура - штабная. -Функциональные структуры. -Линейно-функциональные структуры. -Гибкие структуры. - Свободные структуры.

7	7	Внешняя среда организации. Семинар. Основные факторы внешней среды и их взаимозависимость. Понятие «среды косвенного воздействия» и ее составляющие. Влияние социокультурных факторов на эффективность функционирования организации. Взаимодействие органов государственной власти и общественных организаций с внешней средой. Экономические и социально-психологические формы адаптации организации к рынку. Методы анализа внешней среды организации.
8	8	Внутренняя среда организации. Работа в группах "Элементы внутренней среды организации и их характеристика"
9	9	Социальные группы в организациях. Семинар. Определение понятия «социальная группа». Роль социальных групп в организациях. Особенности формирования формальных и неформальных групп в организациях. Групповые процессы в организациях. Деятельность команд в организациях. Применение социометрических и других социологических методов при исследовании неформальной структуры коллектива.
10	10	Внутриорганизационная мотивация. Семинар. Потребности и мотивационное поведение. Понятие потребности. Содержательные 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. Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации. Соотношение мотивации и компенсации. Мотивация и деньги.
11	11	Внутриорганизационные взаимодействия. Семинар. Организация как форма социального взаимодействия. Условия социального взаимодействия. Формы контактов людей в организации. Теоретические подходы к анализу сущности социального взаимодействия в группах (теория социального обмена Б.Ф. Скиннера и Д.Уотсона, символический интеракционизм Д.Г.Мида, психоанализ З.Фрейда, теория трансактного анализа Э.Берна, Т.Харриса, Д.Джонджвилла, теория конфликтов Дж.Рекса и др.). Культура и субкультуры в организации (виды субкультур, их взаимодействия). Основные причины конфликтов в организации. Варианты поведения в конфликте. Способы предотвращения и урегулирования конфликтов в организации. Роль социологов в своевременной диагностике и предупреждению конфликтов в организации.

12	12	Процесс коммуникации и эффективность управления организациями. Семинар. 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.
13	13	Руководство в организации. Семинар. Понятие руководства в организации. Власть и влияние. Основные формы власти. Государственная власть. Харизматическая власть. Влияние путем убеждения. Управление конфликтами в организации.
14	14	Персонал организации. Семинар. Понятие «персонал организации», его характеристики и критерии оценки. Критерии стратификации персонала организации. Анализ критериев оценки количественных и качественных характеристик персонала организации.
15	15	Управление персоналом в организации. Семинар. Модели построения системы управления персоналом в организации. Объекты и субъекты системы управления персоналом. Сущность бюрократических методов управления персоналом. Цели системы управления персоналом организации. Функции кадровых служб. Понятие «управление персоналом», функции управления персоналом. Сущность рыночных методов управления персоналом.
16	16	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

Заочная форма

Модуль	Номер раздела	Содержание практических(семинарских) занятий
--------	---------------	--

2	2	Семинар. Основные этапы развития социологии организаций. Отечественная социология организаций: 1920-30-е гг. Концепция НОТ (научной организации труда); 2) 1960-70-е гг. Отдельные проблемы прорабатываются в рамках исторического материализма, научного коммунизма, общей теории систем, кибернетики, экономики, социологии труда, социологии профессий, теории социального управления; 3) 1970-80-е гг. Оформление отечественной социологии организаций; 4) С конца 1980-х гг. до настоящего времени – постперестроечный. Зарубежная социология организаций: Основные научные школы управления в развитии социологии организаций 1. Школа научного управления (1885-1920 гг.). 2. Административная (классическая) школа (1920-1950 гг.). 3. Школа «человеческих отношений» (1930-1950 гг.). 4. Школа поведенческих наук – бихевиоризм (1950 г. – по настоящее время). 5. Школа науки управления (1950 г. – по настоящее время).
3	3	Подходы в теории организаций. Доклады-презентации. Вклад в научное понимание организации как социальной системы Ф.Гилбрета, Л.Гилберта; - Социально-экономические взгляды Х.Манстерберга, Х.Эмерсона; - Факторы эффективности организации Р.Лайкерта; - Теория административного поведения Г.Саймона; - Системная теория организации Гласера; - «Структура -5» Г.Минтцберга; - Теория организационного капитала И.Ансофф; - Теория институтов и институциональных изменений Д.Норта; - Ресурсная теория организации К.Вернерфельта, Р.Румельта. - Тектология А.А.Богданов
6	6	Организационная структура. Семинар. -Виды формальных организационных структур: определение и общая характеристика. - Линейные структуры. -Модификации линейной организационной структуры. -Продуктовая структура - штабная. -Функциональные структуры. -Линейно-функциональные структуры. -Гибкие структуры. - Свободные структуры.
8	8	Внутренняя среда организации. Работа в группах "Элементы внутренней среды организации и их характеристика"
16	16	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

3.4. Лабораторные занятия

3.5. Организация самостоятельной работы

Очная форма

Модуль	Номер раздела	Содержание материала выносимого на самостоятельное изучение	Виды самостоятельной работы
1	1	Социология организаций как специальная социологическая теория	Опорный конспект лекции
2	2	Основные этапы развития социологии организаций	Устные сообщения. Обобщающая таблица "Этапы становления социологии организаций за рубежом и в России"
3	3	Подходы в теории организаций	Доклад-презентация
4	4	Организация как социальная система	Устное сообщение
5	5	Организационные цели и технологии	Устное сообщение
6	6	Организационная структура	Структурно-логическая схема
7	7	Внешняя среда организации	Структурно-логическая схема
8	8	Внутренняя среда организации	Структурно-логическая схема
9	9	Социальные группы в организациях	Устное сообщение
10	10	Внутриорганизационная мотивация	Устное сообщение
11	11	Внутриорганизационные взаимодействия	Устное сообщение
12	12	Процесс коммуникации и эффективность управления организациями	Устное сообщение
13	13	Руководство в организации	Устное сообщение
14	14	Персонал организации	Устное сообщение
15	15	Управление персоналом в организации	Устное сообщение
16	16	Место, роль и функции социолога в организации	Проект проведения социологических исследований в организации

Заочная форма

Модуль	Номер раздела	Содержание материала выносимого на самостоятельное изучение	Виды самостоятельной работы
1	1	Социология организаций как специальная социологическая теория	Опорный конспект
2	2	Основные этапы развития социологии организаций	Устное сообщение. Обобщающая таблица "Этапы становления социологии организаций за рубежом и в России"
3	3	Подходы в теории организаций	Доклад-презентация
4	4	Организация как социальная система	Опорный конспект
5	5	Организационные цели и технологии	Опорный конспект
6	6	Организационная структура	Устное сообщение. Структурно-логическая схема
7	7	Внешняя среда организации	Структурно-логическая схема
8	8	Внутренняя среда организации	Устное сообщение. Структурно-логическая схема
9	9	Социальные группы в организациях	Опорный конспект
10	10	Внутриорганизационная мотивация	Опорный конспект
11	11	Внутриорганизационные взаимодействия	Опорный конспект
12	12	Процесс коммуникации и эффективность управления организациями	Опорный конспект
13	13	Руководство в организации	Опорный конспект
14	14	Персонал организации	Опорный конспект
15	15	Управление персоналом в организации	Опорный конспект
16	16	Место, роль и функции социолога в организации	Проект проведения социологических исследований в организации

4. Интерактивные формы образовательных технологий

Модуль	Номер раздела	Вид учебных занятий	Образовательные технологии	Количество часов
1	1	лекция	лекция-презентация	2
1	2	лекция	лекция-презентация	4
3	3	практика	доклад-презентация	4
4	4	лекция	лекция-дискуссия	2
5	5	лекция	лекция-презентация	2
6	6	лекция	лекция-презентация	2
7	7	лекция	лекция-презентация	2
8	8	практика	работа в группах	2
9	9	лекция	лекция-презентация	2
10	10	лекция	лекция-презентация	2
11	11	лекция	лекция-презентация	2
12	12	лекция	лекция-презентация	2
13	13	лекция	лекция-презентация	2
14	14	лекция	лекция-презентация	2
15	15	лекция	лекция-презентация	2
16	16	практика	работа в группах	2

5. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

[Фонд оценочных средств](#)

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Основная литература

6.1.1. Печатные издания

1. Социология. Общий курс : учебник . – М. : ИНФРА-М, 2009. – 332 с.
2. Социология. Основы общей теории : учеб. пособие / отв. ред. Г.В. Осипов, Л.Н. Москвичев. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Норма, 2009. – 912 с.
3. Теория организации : учебник / под ред. Г.В. Атаманчука. – М. : РАГС, 2007. – 456 с.
4. Фролов, С.С. Социология организаций : учебник / С.С. Фролов. – М. : Гардарики, 2001. – 384 с.

6.1.2. Издания из ЭБС

1. Барков, С.А. Социология организаций : учебник / С.А. Барков, В.И. Зубков. – 2-е изд. – М. : Издательство Юрайт, 2017. – 414 с.
2. Кузнецов, Ю.В. Теория организации : учебник и практикум / Ю.В. Кузнецов, Е.В. Мелякова. – 3-е изд. – М. : Издательство Юрайт, 2017. – 351 с.

6.2. Дополнительная литература

6.2.1. Печатные издания

1. Барков, С.А. Социология организаций : учеб. пособие / С.А. Барков. – М. : МГУ, 2004. – 288 с.

6.2.2. Издания из ЭБС

1. Мардас, А.Н. Теория организации : учеб. пособие / А.Н. Мардас, О.А. Гуляева. – 2-е изд. – М. : Издательство Юрайт, 2017. – 128 с.
2. Мизинцева, М.Ф. Оценка персонала : учебник и практикум / М.Ф. Мизинцева, А.Р. Сардарян. – М. : Издательство Юрайт, 2017. – 378 с.
3. Фролов, Ю.В. Теория организации и организационное поведение. Методология организации : учеб. пособие / Ю.В. Фролов. – 2-е изд. – М.: Издательство Юрайт, 2017. – 128 с.

6.3. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

Каждому магистранту предоставляется возможность индивидуального дистанционного доступа из любой точки, в которой имеется Интернет, к информационно-справочным и поисковым системам, электронно-библиотечным системам, с которыми у вуза заключен договор (ЭБС «Троицкий мост»; ЭБС «Лань»; ЭБС «Юрайт»; ЭБС «Консультант студента»; «Электронно-библиотечная система elibrary»; «Электронная библиотека диссертаций»).

- 1 Официальный сайт Института социологии Российской академии наук www.isras.ru
- 2 Официальный сайт Института социально-политических исследований РАН www.isprras.ru
- 3 Официальный сайт международной социологической ассоциации www.isa-sociology.org
- 4 Официальный сайт всероссийского центра изучения общественного мнения www.wciom.ru
- 5 Официальный сайт Аналитического центра Юрия Левады «Левада-центр» www.levada.ru
- 6 Официальный сайт Фонда «Общественное мнение» www.fom.ru
- 7 Официальный сайт факультета социологии Российского государственного социального университета www.socio.rgsu.net
- 8 Институт социологии РАН <http://www.isras.ru/>
- 9 Институт научной информации по общественным наукам <http://www.inion.ru/>
- 10 Журнал «Социологические исследования» (Социс) http://www.isras.rssi.ru/R_SocIs.htm
- 11 Журнал «Социология: 4М» <http://www.isras.ru/4M.html>
- 12 «Социологический журнал» <http://www.isras.ru/Sociologicalmagazine.html>
- 13 Российская государственная библиотека// электронный каталог <http://www.rsl.ru/ru/s97/s339/>
- 14 Факультет социологии МГУ / электронная библиотека <http://lib.socio.msu.ru//library>
- 15 РГСУ//научные журналы <http://lib.socio.msu.ru//library>
- 16 Президентская библиотека <http://www.prilib.ru>
- 17 Национальная электронная библиотека <http://www.rusneb.ru>
- 18 Демоскоп//электронный журнал <http://demoscope.ru>
- 19 Новое поколение: экономисты, политологи, философы <http://www.newgen.org/>
- 20 Федеральный образовательный портал по экономике, социологии и менеджменту www.ecsocman.edu.ru
- 21 socioline.ru | учебники, монографии по социологии <https://www.google.ru/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwjelcKCioTYAhXOZpoKHWIkA98QFggnMAA&url=http%3A%2F%2Fsocioline.ru%2F&usq=AOvVaw1zrYr4a77hPI-o861xm6dJ>
- 22 Федеральная служба государственной статистики РФ <http://www.gks.r>

7. Перечень программного обеспечения

Программное обеспечение общего назначения: ОС Microsoft Windows, Microsoft Office, ABBYY FineReader, ESET NOD32 Smart Security Business Edition, Foxit Reader, АИБС "МераПро".

Программное обеспечение специального назначения:

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

672000, г. Чита, ул. Бабушкина, 129, ауд. 14-422.

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. Комплект специализированной учебной мебели.

Доска аудиторная меловая.

Переносное мультимедийное оборудование: ноутбук, проектор, экран, акустическая система

672000, г. Чита, ул. Бабушкина, 129, ауд. 14-419.

Компьютерный класс.

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации и самостоятельной работы. Комплект специализированной учебной мебели.

Доска аудиторная меловая.

ПК – 30 шт. (в т.ч. преподавательский).

Доступ к сети Интернет и обеспечение доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

672000, г. Чита, ул. Бабушкина, 129, ауд. 14-404а.

Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Комплект специализированной учебной мебели. Специализированная мебель для хранения оборудования.

Компьютеры – 3 шт.

Мультимедийное оборудование: ноутбук, переносной проектор, переносной экран, акустическая система.

Учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации.

Доступ к сети Интернет и обеспечение доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

672000, г. Чита, ул. Бабушкина, 129,

Читальный зал научной библиотеки.

Аудитория для самостоятельной работы. Комплект специализированной учебной мебели (130 посадочных мест).

ПК – 19 шт.

Доступ к сети Интернет и обеспечение доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

9. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины

Опорный конспект – это составленные по определенным правилам средства обучения, передающее в лаконичной наглядной форме основные вехи учебного материала единой или нескольких тем. сновное определение гласит: опорный конспект представляет собой определенную систему опорных сигналов, которые включают в себя такие элементы, как рисунки, чертежи, криптограммы, и содержат основную, необходимую для запоминания информацию. Составляя опорный конспект, необходимо соблюдать следующие требования: Соблюдать полноту изложения информации. Не следует выбрасывать из материала важные, ключевые слова. Излагать данные лаконично и последовательно. Структурировать записи. Легкость восприятия информации зависит от того, насколько

проста и понятна структура. Расставлять акценты с помощью различных способов оформления – рамок, шрифтов, цветов, графиков и схем. Применять сокращения и условные обозначения при записи. Необходимо использовать общепринятые сокращения и обозначения, наиболее сложные выносить на поля с расшифровкой. "Шаги" составления опорного конспекта: Напишите название темы, по которой составляется конспект. Ознакомьтесь с материалом и выберите основное. Определите ключевые слова и понятия, которые отражают суть темы. Выберите подтемы. Выберите основные условные обозначения, применяемые при написании данного конспекта. Набросайте черновой вариант конспекта. Иногда достаточно просто зарисовать схему, обозначив на ней структуру будущего плана. Подумайте, в каком виде легче всего будет организовать данные – в виде блок-схем, плана, диаграмм. Разделите материал на блоки и оформите в соответствии с выбранными вами способами. Оформите полученный конспект с помощью цветных маркеров и ручек, подчеркните главное, поставьте знаки вопроса или восклицания возле спорных или важных моментов. Вынесите на поля основные сокращения и их расшифровку. При необходимости обозначьте вопросы, которые требуют дальнейшей проработки.

При подготовке к семинару

- Внимательно прочитайте вопросы к занятию;
- Определите, какая литература у вас есть, какую необходимо подобрать в учебных кабинетах или в библиотеке;
- Прочитайте материалы учебника, просмотрите дополнительные материалы, текст лекции, сделайте необходимые записи;
- Пронумеруйте пункты плана, выписки, сделанные на листочках или карточках;
- Выписывайте фамилию автора, его инициалы, название работы, место и год издания, том, номера страниц, с которых берутся цитаты;
- В процессе изучения литературы найдите в словарях незнакомые слова и понятия, выпишите определения понятий;
- Проверьте, ко всем ли вопросам Вы готовы;
- Отметьте на полях конспекта и выписок все спорные вопросы, чтобы разрешить их на семинаре.

При подготовке к устному сообщению на практическом занятии или семинаре

- Внимательно прочитайте все свои выписки и конспекты по заданному вопросу;
- Выделите основные теоретические положения, ведущие идеи, подберите к ним соответствующие примеры и факты;
- Наметьте логическую последовательность их изложения;
- Четко определите при доказательстве той или иной идеи тезис и аргументы, установите смысловую связь между ними;
- Продумывая ответ, определите способ изложения, используйте аналогии, проводите параллели, сравнивайте события, факты, опирайтесь на опыт;
- Выступайте кратко, четко, интересно. Заканчивайте свой ответ кратким обобщением, выводом, Постарайтесь уложиться в отведенное время;
- Проанализируйте эффективность своей работы.

Устное сообщение, доклад - это продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы.

Мультимедийные презентации

Презентация (от английского слова - представление) – это набор цветных картинок-слайдов на определенную тему, который хранится в файле специального формата с расширением PP. Термин «презентация» (иногда говорят «слайд-фильм») связывают, прежде всего, с информационными и рекламными функциями картинок, которые рассчитаны на определенную категорию зрителей (пользователей).

Мультимедийная компьютерная презентация – это:

- динамический синтез текста, изображения, звука;
- яркие и доходчивые образы;
- самые современные программные технологии интерфейса;
- интерактивный контакт докладчика с демонстрационным материалом.

Какие бывают презентации?

С точки зрения организации презентации можно разделить на три класса:

интерактивные презентации;
презентации со сценарием;
непрерывно выполняющиеся презентации.

Интерактивная презентация - диалог между пользователем и компьютером. В этом случае презентацией управляет пользователь, т. е. он сам осуществляет поиск информации, определяет время ее восприятия, а также объем необходимого материала. В таком режиме работает ученик с обучающей программой, реализованной в форме мультимедийной презентации. При индивидуальной работе мультимедийный проектор не требуется.

Все интерактивные презентации имеют общее свойство: они управляются событиями. Это означает, что когда происходит некоторое событие (нажатие кнопки мыши или позиционирование указателя мыши на экранном объекте), в ответ выполняется соответствующее действие. Например, после щелчка мышью на фотографии картины начинается звуковой рассказ об истории ее создания.

Презентация со сценарием - показ слайдов под управлением ведущего (докладчика). Такие презентации могут содержать "плывущие" по экрану титры, анимированный текст, диаграммы, графики и другие иллюстрации. При этом, автор должен понимать, что объекты, особенно меняющие положение, должны быть обоснованы целью презентации. Сами по себе это объекты отвлекают внимание и могут мешать воспринимать информацию. Порядок смены слайдов, а также время демонстрации каждого слайда определяет докладчик. Он же произносит текст, комментирующий видеоряд презентации. В непрерывно выполняющихся презентациях не предусмотрен диалог с пользователем и нет ведущего. Такие самовыполняющиеся презентации обычно демонстрируют на различных выставках.

В чем достоинство презентаций?

Последовательность изложения. При помощи слайдов, сменяющих друг друга на экране, удержать внимание аудитории гораздо легче, чем бегая с указкой меж развешанных по всему залу плакатов. В отличие же от обычных слайдов, пропускаемых через диапроектор, компьютерные позволяют быстро вернуться к любому из уже рассмотренных вопросов или вовсе изменить последовательность изложения.

Конспект. Презентация — это не только то, что видит и слышит аудитория, но и заметки для выступающего: о чем не забыть, как расставить акценты. Эти заметки видны только докладчику: они выводятся на экран управляющего компьютера. При этом текст презентации не должен дублировать выступление докладчика, а лишь дополнять, структурировать, акцентировать внимание на важном.

Мультимедийные эффекты. Слайды презентации — не просто изображение. В нем, как и в любом компьютерном документе, могут быть элементы анимации, аудио- и видеофрагменты.

Основные принципы разработки мультимедийных презентаций

Структура презентации

Презентация состоит из слайдов. Лучше всего придерживаться одного правила: один слайд – одна мысль. Убедительными бывают презентации, когда на одном слайде дается тезис и несколько его доказательств.

Профессионалы по разработке презентаций советуют использовать на слайде не более тридцати слов и пяти пунктов списка. Если на слайде идет список, его необходимо делать параллельным, имеется в виду, что первые слова в начале каждой строки должны стоять в одной и той же форме (падеже, роде, спряжении и т.д.). Обязательно необходимо осмысление целевых заголовков, размер шрифта – не менее 18 пт.

Обычно план содержания презентации выглядит так.

1. Титульный лист. Первый слайд содержит название презентации, ее автора, контактную информацию автора.
 2. Содержание. Тут расписывается план презентации, основные разделы или вопросы, которые будут рассмотрены.
 3. Заголовок раздела.
 4. Краткая информация.
- Пункты 3 и 4 повторяются столько, сколько необходимо. Главное тут придерживаться концепции: тезис – аргументы – вывод.
5. Резюме, выводы. Выводы должны быть выражены ясно и лаконично на отдельном слайде.

6. «Спасибо за внимание!» Здесь также обязательна Ваша контактная информация. Важно учесть то, что нельзя написать на слайдах абсолютно все, что Вы будете говорить. Разместите на них только важные тезисы, термины, картинки, схемы, диаграммы, то есть все, что хорошо воспримется аудиторией.

Требования к оформлению презентаций

Объем и форма представления информации:

- ☐ Рекомендуется сжатый, информационный способ изложения материала. Не стоит заполнять один слайд слишком большим объемом информации: человек в среднем может одновременно запомнить не более трех фактов, выводов, определений.
- ☐ Один слайд в среднем рассчитывается на 1,5-2 минуты.
- ☐ В текстовых блоках необходимо использовать короткие слова и предложения.
- ☐ Рекомендуется минимизировать количество предлогов, наречий, прилагательных.
- ☐ Вся вербальная информация должна тщательно проверяться на отсутствие орфографических, грамматических и стилистических ошибок.
- ☐ Презентация должна дополнять, иллюстрировать то, о чем идет речь в докладе. С одной стороны, не должна становиться главной частью выступления, а с другой, не должна полностью дублировать материал.

Расположение информационных блоков на слайде:

- ☐ Структура слайда должна быть одинаковой на всей презентации.
- ☐ Информационных блоков на слайде не должно быть слишком много (оптимально 3, максимум 5).
- ☐ Рекомендуемый размер одного информационного блока — не более 1/2 размера слайда;

Оформление слайдов:

- ☐ Вся презентация должна быть выдержана в едином стиле, на базе одного шаблона. Стиль включает в себя:
- ☐ Необходимо обеспечить унификацию структуры и формы представления учебного материала.
- ☐ Цветовая схема должна быть одинаковой на всех слайдах. Это создает у обучающегося ощущение связности, преемственности, стильности, комфортности.
- ☐ В стилевом оформлении презентации не рекомендуется использовать более 3 основных цветов и более 3 типов шрифта.
- ☐ Белое пространство признается одним из сильнейших средств выразительности, малогабаритный набор — признаком стиля.

Правила использования текстовой информации:

НЕ рекомендуется:

- ☐ перегружать слайд текстовой информацией;
- ☐ использовать блоки сплошного текста;
- ☐ в нумерованных и маркированных списках использовать уровень вложения глубже двух;
- ☐ использовать переносы слов;
- ☐ использовать наклонное и вертикальное расположение подписей и текстовых блоков;
- ☐ текст слайда не должен повторять текст, который преподаватель произносит вслух (зрители прочитают его быстрее, чем расскажет преподаватель, и потеряют интерес к его словам).

Рекомендуется:

- ☐ сжатость и краткость изложения, максимальная информативность текста: короткие тезисы, даты, имена, термины — главные моменты опорного конспекта;
- ☐ использование коротких слов и предложений, минимум предлогов, наречий, прилагательных;
- ☐ использование нумерованных и маркированных списков вместо сплошного текста;
- ☐ использование табличного (матричного) формата предъявления материала, который позволяет представить материал в компактной форме и наглядно показать связи между различными понятиями;
- ☐ выполнение общих правил оформления текста;
- ☐ тщательное выравнивание текста, букв, маркеров списков;
- ☐ горизонтальное расположение текстовой информации, в т.ч. и в таблицах;
- ☐ каждому положению, идее должен быть отведен отдельный абзац текста;
- ☐ основную идею абзаца располагать в самом начале — в первой строке абзаца (это

связано с тем, что лучше всего запоминаются первая и последняя мысли абзаца);
☐ идеально, если на слайде только заголовок, изображение (фотография, рисунок, диаграмма, схема, таблица и т.п.) и подпись к ней.

Разработчик/группа разработчиков: Макарова Ирина Александровна, доцент

**Рассмотрена на заседании кафедры
(протокол от 31.08.2020 г. № 1)**