



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»

УТВЕРЖДАЮ
Директор ИГО
Л.Н. Санникова

06.02.2025 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

Направление подготовки (специальность)
39.03.01 Социология

Направленность (профиль/специализация) программы
Социологические и маркетинговые исследования

Уровень высшего образования - бакалавриат

Форма обучения
заочная

Институт/ факультет	Институт гуманитарного образования
Кафедра	Социальной работы и психолого-педагогического образования
Курс	4

Магнитогорск
2025 год

Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО - бакалавриат по направлению подготовки 39.03.01 Социология (приказ Минобрнауки России от 05.02.2018 г. № 75)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Социальной работы и психолого-педагогического образования

30.01.2025, протокол № 5

Зав. кафедрой _____ Е.В. Олейник

Рабочая программа одобрена методической комиссией ИГО

06.02.2025 г. протокол № 6

Председатель _____ Л.Н. Санникова

Рабочая программа составлена:

доцент кафедры СРиППО, канд.социол. наук _____ Бурилкина С.А.

Рецензент:

Зам. директора по социальным вопросам МУ «Комплексный центр социального обслуживания населения» Правобережного района г. Магнитогорска Челябинской области, канд. пед. наук магистр социальной работы, _____ Н.Ю. Андрусак

Лист актуализации рабочей программы

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2026 - 2027 учебном году на заседании кафедры Социальной работы и психолого-педагогического

Протокол от ____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ Е.В. Олейник

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2027 - 2028 учебном году на заседании кафедры Социальной работы и психолого-педагогического

Протокол от ____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ Е.В. Олейник

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2028 - 2029 учебном году на заседании кафедры Социальной работы и психолого-педагогического

Протокол от ____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ Е.В. Олейник

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2029 - 2030 учебном году на заседании кафедры Социальной работы и психолого-педагогического

Протокол от ____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ Е.В. Олейник

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2030 - 2031 учебном году на заседании кафедры Социальной работы и психолого-педагогического

Протокол от ____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ Е.В. Олейник

1 Цели освоения дисциплины (модуля)

Целями освоения дисциплины «Социология труда» являются:
овладение студентами необходимым и достаточным уровнем профессиональных и общекультурных компетенций для успешного участия в научно-исследовательской, производственно-прикладной, проектной, организационно-управленческой и педагогической деятельности, а также для дальнейшего самообразования.

2 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина Социология труда входит в часть учебного плана формируемую участниками образовательных отношений образовательной программы.

Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения дисциплин/ практик:

Социология общественного мнения

Социология организаций

Социология профессий

Базы данных в социологических исследованиях

Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы для изучения дисциплин/практик:

Социология управления

Социология конфликта

Производственная - преддипломная практика

Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

Социальная политика

3 Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля) и планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины (модуля) «Социология труда» обучающийся должен обладать следующими компетенциями:

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции
ПК-2 Способен планировать и проектировать социологические и маркетинговые исследования	
ПК-2.1	Подготавливает и планирует проектное предложение по реализации фундаментального, прикладного социологического или маркетингового исследования
ПК-2.2	Разрабатывает программные и методические документы социологического и маркетингового исследования
ПК-2.3	Согласовывает документацию, регламентирующую взаимодействие заказчика и исполнителя социологического и маркетингового исследования
ПК-3 Способен анализировать и интерпретировать данные социологических и маркетинговых исследований	
ПК-3.1	Описывает, объясняет, прогнозирует социальные явления и процессы на основе результатов социологических и маркетинговых исследований
ПК-3.2	Составляет и оформляет итоговые документы по результатам социологического и маркетингового исследований
ПК-3.3	Представляет результаты социологического и маркетингового

	исследования различным аудиториям
--	-----------------------------------

4. Структура, объём и содержание дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 6 зачетных единиц 216 акад. часов, в том числе:

- контактная работа – 18,6 акад. часов;
- аудиторная – 6 акад. часов;
- внеаудиторная – 12,6 акад. часов;
- самостоятельная работа – 188,7 акад. часов;
- в форме практической подготовки – 0 акад. час;
- подготовка к экзамену – 8,7 акад. час

Форма аттестации - экзамен

Раздел/ тема дисциплины	Курс	Аудиторная контактная работа (в акад. часах)			Самостоятельная работа студента	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код компетенции
		Лек.	лаб. зан.	практ. зан.				
1. Методологические и теоретические основы социологического исследования труда								
1.1 Социология труда как наука	4	0,5		0,5	28,7	Проработка теоретического материала, реферирование статей, работа с электронными образовательным и ресурсами по проблематике темы,	Проверка домашнего задания, проверка практической работы	ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3
1.2 Труд как социальный феномен. Труд как система: внутреннее строение и внешнее окружение		0,5		1	20	Проработка теоретического материала, реферирование статей, работа с электронными образовательным и ресурсами по проблематике темы,	Проверка домашнего задания, проверка практической работы	ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3
1.3 Основные законы организации труда		0,5			20	Проработка теоретического материала, реферирование статей, работа с электронными образовательным и ресурсами по проблематике	Проверка домашнего задания, проверка практической работы	ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3

						темы,		
1.4 Исследование роли руководителя в организации	4			1	30	Подготовка к практическому занятию. Подготовка к тестированию, подготовка практического задания	Проверка домашнего задания, проверка практической работы	ПК-2.3, ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
Итого по разделу		1,5		2,5	98,7			
2. Социологическое исследование элементов труда								
2.1 Организационные структуры. Цели труда	4			1	30	Организационные структуры. Цели труда	Проверка домашнего задания, проверка практической работы	ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-3.1
Итого по разделу				1	30			
3. Социологическое исследование трудовых процессов								
3.1 Трудовая культура	4	0,5			30	Подготовка к практическому занятию. Подготовка к тестированию, подготовка практического задания	Проверка домашнего задания, проверка практической работы	ПК-2.3, ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
3.2 Конфликты в организации				0,5	30	Подготовка к практическому занятию. Подготовка к тестированию, подготовка практического задания	Проверка домашнего задания, проверка практической работы	ПК-2.3, ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
Итого по разделу		0,5		0,5	60			
Итого за семестр		2		4	188,7		экзамен	
Итого по дисциплине		2		4	188,7		экзамен	

5 Образовательные технологии

1. Традиционные образовательные технологии ориентируются на организацию образовательного процесса, предполагающую прямую трансляцию знаний от преподавателя к студенту (преимущественно на основе объяснительно-иллюстративных методов обучения). Учебная деятельность студента носит в таких условиях, как правило, репродуктивный характер.

Формы учебных занятий с использованием традиционных технологий:

Информационная лекция – последовательное изложение материала в дисциплинарной логике, осуществляемое преимущественно вербальными средствами (монолог преподавателя).

Семинар – беседа преподавателя и студентов, обсуждение заранее подготовленных сообщений по каждому вопросу плана занятия с единым для всех перечнем рекомендуемой обязательной и дополнительной литературы.

Практическое занятие, посвященное освоению конкретных умений и навыков по предложенному алгоритму.

Лабораторная работа – организация учебной работы с реальными материальными и информационными объектами, экспериментальная работа с аналоговыми моделями реальных объектов.

2. Технологии проблемного обучения – организация образовательного процесса, которая предполагает постановку проблемных вопросов, создание учебных проблемных ситуаций для стимулирования активной познавательной деятельности студентов.

Формы учебных занятий с использованием технологий проблемного обучения:

Проблемная лекция – изложение материала, предполагающее постановку проблемных и дискуссионных вопросов, освещение различных научных подходов, авторские комментарии, связанные с различными моделями интерпретации изучаемого материала.

Лекция «вдвоем» (бинарная лекция) – изложение материала в форме диалогического общения двух преподавателей (например, реконструкция диалога представителей различных научных школ, «ученого» и «практика» и т.п.).

Практическое занятие в форме практикума – организация учебной работы, направленная на решение комплексной учебно-познавательной задачи, требующей от студента применения как научно-теоретических знаний, так и практических навыков.

Практическое занятие на основе кейс-метода – обучение в контексте моделируемой ситуации, воспроизводящей реальные условия научной, производственной, общественной деятельности. Обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. Кейсы базируются на реальном фактическом материале или же приближены к реальной ситуации.

3. Игровые технологии – организация образовательного процесса, основанная на реконструкции моделей поведения в рамках предложенных сценарных условий.

Формы учебных занятий с использованием игровых технологий:

Учебная игра – форма воссоздания предметного и социального содержания будущей профессиональной деятельности специалиста, моделирования таких систем отношений, которые характерны для этой деятельности как целого.

Деловая игра – моделирование различных ситуаций, связанных с выработкой и принятием совместных решений, обсуждением вопросов в режиме «мозгового штурма», реконструкцией функционального взаимодействия в коллективе и т.п.

Ролевая игра – имитация или реконструкция моделей ролевого поведения в предложенных сценарных условиях.

4. Технологии проектного обучения – организация образовательного процесса в соответствии с алгоритмом поэтапного решения проблемной задачи или выполнения

учебного задания. Проект предполагает совместную учебно-познавательную деятельность группы студентов, направленную на выработку концепции, установление целей и задач, формулировку ожидаемых результатов, определение принципов и методик решения поставленных задач, планирование хода работы, поиск доступных и оптимальных ресурсов, поэтапную реализацию плана работы, презентацию результатов работы, их осмысление и рефлексия.

Основные типы проектов:

Исследовательский проект – структура приближена к формату научного исследования (доказательство актуальности темы, определение научной проблемы, предмета и объекта исследования, целей и задач, методов, источников, выдвижение гипотезы, обобщение результатов, выводы, обозначение новых проблем).

Творческий проект, как правило, не имеет детально проработанной структуры; учебно-познавательная деятельность студентов осуществляется в рамках рамочного задания, подчиняясь логике и интересам участников проекта, жанру конечного результата (газета, фильм, праздник, издание, экскурсия и т.п.).

Информационный проект – учебно-познавательная деятельность с ярко выраженной эвристической направленностью (поиск, отбор и систематизация информации о каком-то объекте, ознакомление участников проекта с этой информацией, ее анализ и обобщение для презентации более широкой аудитории).

5. Интерактивные технологии – организация образовательного процесса, которая предполагает активное и нелинейное взаимодействие всех участников, достижение на этой основе лично значимого для них образовательного результата. Наряду со специализированными технологиями такого рода принцип интерактивности прослеживается в большинстве современных образовательных технологий. Интерактивность подразумевает субъект-субъектные отношения в ходе образовательного процесса и, как следствие, формирование саморазвивающейся информационно-ресурсной среды.

Формы учебных занятий с использованием специализированных интерактивных технологий:

Лекция «обратной связи» – лекция–провокация (изложение материала с заранее запланированными ошибками), лекция-беседа, лекция-дискуссия, лекция-прессконференция.

Семинар-дискуссия – коллективное обсуждение какого-либо спорного вопроса, проблемы, выявление мнений в группе (межгрупповой диалог, дискуссия как спор-диалог).

6. Информационно-коммуникационные образовательные технологии – организация образовательного процесса, основанная на применении специализированных программных сред и технических средств работы с информацией.

Формы учебных занятий с использованием информационно-коммуникационных технологий:

Лекция-визуализация – изложение содержания сопровождается презентацией (демонстрацией учебных материалов, представленных в различных знаковых системах, в т.ч. иллюстративных, графических, аудио- и видеоматериалов).

Практическое занятие в форме презентации – представление результатов проектной или исследовательской деятельности с использованием специализированных программных сред.

6 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Представлено в приложении 1.

7 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

Представлены в приложении 2.

8 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) Основная литература:

1. Митюрникова, Л. А. Социология труда : учебник / Л. А. Митюрникова, А. Г. Панова. - 3-е изд. - Москва : Дашков и К, 2022. - 272 с. - ISBN 978-5-394-04956-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2084455> (дата обращения: 16.04.2025). – Режим доступа: по подписке.

2. Оксинайд, К. Э. Социология труда : учеб. пособие / К.Э. Оксинайд. — М.: ИНФРА-М, 2018. — 350 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа <http://www.znanium.com>]. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/923. - ISBN 978-5-16-005498-8. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/960051> (дата обращения: 16.04.2025). – Режим доступа: по подписке.

б) Дополнительная литература:

1. Маскаева, А. И. Экономика и социология труда : учеб. пособие / А.И. Маскаева, Д.Р. Амирова. - М. : ИНФРА-М, 2019. - 172 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN . - Текст : электронный. - URL: - <https://new.znanium.com/read?id=355546>

2. Формирование новой экономической интеллигенции в условиях рыночной экономики : монография / Г.Г. Силласте ; под общ. ред. Ю.В. Борисова. — Москва : ИНФРА-М, 2018. — 206 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа: <https://new.znanium.com>]. — (Научная мысль). — www.dx.doi.org/10.12737/22373. - ISBN 978-5-16-105342-3. - Текст : электронный. - URL: <https://new.znanium.com/read?id=309129>

Методические указания:

1. Методические рекомендации для студентов по подготовке к учебной и научно-исследовательской работе. Сост. Е.В. Олейник, С.Н. Испулова. Магнитогорск: Изд-во Магнитогорск. гос. техн.ун-та им. Г.И. Носова, 2025. 60 с.

Программное обеспечение

Наименование ПО	№ договора	Срок действия лицензии
MS Office 2007 Professional	№ 135 от 17.09.2007	бессрочно
7Zip	свободно распространяемое ПО	бессрочно

Браузер Mozilla Firefox	свободно распространяемое ПО	бессрочно
Браузер Yandex	свободно распространяемое ПО	бессрочно
FAR Manager	свободно распространяемое ПО	бессрочно
Linux Calculate	свободно распространяемое ПО	бессрочно

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Название курса	Ссылка
Национальная информационно-аналитическая система – Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)	URL: https://elibrary.ru/project_risc.asp
Российская Государственная библиотека. Каталоги	https://www.rsl.ru/ru/4readers/catalogues/
Электронные ресурсы библиотеки МГТУ им. Г.И. Носова	https://host.megaprolib.net/M/P0109/Web
Федеральный образовательный портал – Экономика. Социология. Менеджмент	http://ecsocman.hse.ru/

9 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает:

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает: 9 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает: Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа: доска, мультимедийные средства хранения, передачи и представления информации.

Учебные аудитории для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации: мультимедийные средства хранения, передачи и представления информации;

комплекс заданий для проведения промежуточных и рубежных контролей.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся: персональные компьютеры с пакетом MS Office, выходом в Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета

Приложение 1. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Тема 1. Социология труда как наука

План

1. Предмет социологии труда. Социология управления как специальная социологическая – управленческая теория.
2. Основные этапы развития теории организации: школа научного управления, теория человеческих отношений, системный подход, структурно-функциональный подход, ситуационный подход.
3. Основные школы, направления и тенденции развития современной социологии организаций.

Тема 2. Труд как социальный феномен

План

1. Многозначность термина «труд» и основные подходы в рассмотрении социальной организации.
2. Организация как целевая группа.
3. Типология социальных организаций.
4. Формы организации бизнеса.

Тема 3. Труд как система: внутреннее строение и внешнее окружение

План

1. Понятие «система». Принципы систем в организациях.
2. Внутреннее строение социальной организации.
3. Социальная организация и факторы внешней среды: статика и динамика.
4. Исторические тенденции развития организаций.

Тема 4. Основные законы организации

План

1. Специфика социальных законов и методологические подходы к изучению организации.
2. Система основных законов организаций.
3. Некоторые специфические законы социальной организации.

Тема 5. Организационные структуры

План

1. Понятие организационной структуры, элементы и связи.
2. Основные параметры социальной структуры организации.
3. Принципы формирования организационной структуры.
4. Типология организационных структур управления.

Тема 6. Цели труда

План

1. Определение и классификация целей труда. Миссия организации.
2. Этапы исследования и проектирование организационных целей.
3. Построение дерева целей. Правила декомпозиции главной цели.
4. Цели организации и управление.

Тема 7. Исследование роли руководителя в организации

План

1. Проблемы критериев оценки эффективности и успеха функционирования организации и работы руководителя.
2. Проблемы функционирования: патология структур и патология управления. Границы управляемости.
3. Объективные и субъективные факторы в управлении. Лидерские функции и качества руководителя.
4. Типология лидерства и стиль руководства.

Тема 8. Трудовая культура

План

1. Основные методологические подходы к определению трудовой культуры.

2. Основные признаки и функции организационной культуры. Типологии организационной культуры.

3. Нормы и ценности организационной культуры.

4. Этика и этикет бизнеса в контексте культуры общества.

Тема 9. Конфликты в организации

План

1. Проблема конфликта в социологической теории. Природа конфликта. Движущие силы и функции социального конфликта.

2. Конфликт и кризис. Типология конфликтов.

3. Пути разрешения социальных конфликтов. Культура консенсуса.

Примерный перечень вопросов к зачету

1. Место и роль социальных организаций в жизни общества.
2. Функционирование организаций в условиях глобальной конкуренции.
3. Жизненный цикл организации и процесс трансформации организационных структур.
4. Организации в нелегальной экономике - российский и зарубежный опыт.
5. Социология организаций: предмет, история, место среди гуманитарных наук и научных дисциплин по бизнесу и управлению.
6. Организации в постиндустриальную эпоху.
7. Источники и последствия структурных преобразований в западных компаниях 1980-90-х годов.
8. Социальные организации и самоорганизации.
9. Теория конфликтов. Проекция на сферу управления.
10. Интегративный характер социологии организаций как научной дисциплины и области знания.
11. Закон поддержания пропорциональности и его особенности.
12. Разновидности законов развития социальной организации.
13. Закон необходимого разнообразия, его возможности и ограничения.
14. Закон онтогенеза, и эффективность его в использовании.
15. Стадии развития организации и кризисы организационного развития.
16. Методы разработки проектов и принятия решений в организации: метод номинальных групп, сценарный метод, групповая работа и т.д.
17. Понятие социальной организации. Многозначность термина.
18. Организационный эффект («синергетический эффект»), его основные факторы.
19. Строение организаций: цели, иерархия ролей, персонал и технологии.
20. Развитие систем управления и систем коллективной деятельности организаций (фирм, компаний)
21. О смыслах социальных технологий.
22. Эффективность и ограниченность социальных технологий.
23. Антитехнология или способ достижения своей цели.
24. Социальные технологии в управленческом консалтинге.
25. Уровни организационной культуры по У. Шейну.
26. Феноменологическая концепция организационной культуры.
27. Рационально-прагматическая концепция организационной культуры.
28. Базовые представления культуры организаций.
29. Артефакты, видимые организационные структуры и процессы.
30. Стратегическое планирование управлением персоналом.
31. Экстраполяция – метод планирования трудовых ресурсов
32. Факторы внешнего окружения организации и влияние их на управление персоналом.
33. Рекрутирование кандидатов на вакантные должности
34. Карьерный рост, стадии и особенности.

35. Методы разработки проектов и принятия решений в организации: метод номинальных групп, сценарный метод, групповая работа и т.д.
36. Технология построения стратегии в организациях.
37. Связь целей организации с эффективностью управления.
38. Цели организации и корпоративная идеология.
39. Понятие «задача» и «цель организации».
40. Роль политической системы в деятельности социальных организаций.
41. Научные и учебные заведения, как объекты внешней среды организации.
42. Внешняя среда организации, как источник ресурсов.
43. Основные современные тенденции развития и трансформации организационных структур крупных корпораций.
44. Государственные организации как клиенты компаний.
45. Власть в корпорации.
46. Контроль над деятельностью корпорации и внешняя экспансия.
47. Теория непроизводственных затрат
48. Стимулы и материальные поощрения.
49. Выкуп предприятий руководством.
50. Повышение эффективности лидерства на современном этапе.
51. Деструктивные лидеры и способы их устранения
52. Организационная интеграция лидерства, возможности и ограничения.
53. Теория черт и ее взгляд на феномен лидерства.
54. Факторно – аналитическая теория рассмотрения лидерства.
55. Достоинства и недостатки статистических методов.
56. Метод теории игр, возможности и ограничения
57. Графические методы организационной диагностики: простота, наглядность, выразительность
58. Метод математического моделирования и компьютерные возможности.
59. Микро и макро – экономические модели, используемые в диагностике.
60. Сущность и практика управленческого консультирования.
61. Организация процесса управленческого консультирования.
62. Оценка эффективности управленческого консультирования и перспективы его развития.
63. Изменяющийся характер персонала.
64. Маркетинг услуг по консультированию.
- Корпоративная культура и стиль руководства

Приложение 2 «Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации»

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
ПК-2: Способен проектировать социологические и маркетинговые исследования		
ПК-2.1:	Подготавливает проектное предложение по реализации фундаментального или прикладного социологического и маркетингового исследования	Теоретические вопросы 65. Место и роль социальных организаций в жизни общества. 66. Функционирование организаций в условиях глобальной конкуренции. 67. Жизненный цикл организации и процесс трансформации организационных структур. 68. Организации в нелегальной экономике - российский и зарубежный опыт. 69. Социология организаций: предмет, история, место среди гуманитарных наук и научных дисциплин по бизнесу и управлению. 70. Организации в постиндустриальную эпоху. 71. Источники и последствия структурных преобразований в западных компаниях 1980-90-х годов. 72. Социальные организации и самоорганизации. 73. Теория конфликтов. Проекция на сферу управления. 74. Интегративный характер социологии организаций как научной дисциплины и области знания. 75. Закон поддержания пропорциональности и его особенности. 76. Разновидности законов развития социальной организации. 77. Закон необходимого разнообразия, его возможности и ограничения. 78. Закон онтогенеза, и эффективность его в использовании. 79. Стадии развития организации и кризисы организационного развития. 80. Методы разработки проектов и принятия решений в организации: метод номинальных групп, сценарный метод, групповая работа и т.д. 81. Понятие социальной организации. Многозначность термина. 82. Организационный эффект («синергетический эффект»), его основные факторы. 83. Строение организаций: цели, иерархия ролей, персонал и технологии. 84. Развитие систем управления и систем коллективной деятельности организаций (фирм, компаний) 85. О смыслах социальных технологий. 86. Эффективность и ограниченность социальных технологий. 87. Антитехнология или способ достижения своей цели. 88. Социальные технологии в управленческом

		консалтинге. 89. Уровни организационной культуры по У. Шейну. 90. Феноменологическая концепция организационной культуры. 91. Рационально-прагматическая концепция организационной культуры. 92. Базовые представления культуры организаций. 93.Arteфакты, видимые организационные структуры и процессы. 94. Стратегическое планирование управлением персонала. 95. Экстраполяция – метод планирования трудовых ресурсов 96. Факторы внешнего окружения организации и влияние их на управление персоналом. 97. Рекрутирование кандидатов на вакантные должности 98. Карьерный рост, стадии и особенности. 99. Методы разработки проектов и принятия решений в организации: метод номинальных групп, сценарный метод, групповая работа и т.д. 100. Технология построения стратегии в организациях. 101. Связь целей организации с эффективностью управления. 102. Цели организации и корпоративная идеология. 103. Понятие «задача» и «цель организации». 104. Роль политической системы в деятельности социальных организаций. 105. Научные и учебные заведения, как объекты внешней среды организации. 106. Внешняя среда организации, как источник ресурсов. 107. Основные современные тенденции развития и трансформации организационных структур крупных корпораций.
ПК-2.2:	Разрабатывает программные и методические документы социологического и маркетингового исследования	Теоретические вопросы 108. Государственные организации как клиенты компаний. 109. Власть в корпорации. 110. Контроль над деятельностью корпорации и внешняя экспансия. 111. Теория непроизводственных затрат 112. Стимулы и материальные поощрения. 113. Выкуп предприятий руководством. 114. Повышение эффективности лидерства на современном этапе. 115. Деструктивные лидеры и способы их устранения 116. Организационная интеграция лидерства, возможности и ограничения. 117. Теория черт и ее взгляд на феномен лидерства. 118. Факторно – аналитическая теория рассмотрения лидерства. 119. Достоинства и недостатки статистических методов. 120. Метод теории игр, возможности и ограничения 121. Графические методы организационной диагностики: простота, наглядность, выразительность 122. Метод математического моделирования и

		компьютерные возможности. 123. Микро и макро – экономические модели, используемые в диагностике. 124. Сущность и практика управленческого консультирования. 125. Организация процесса управленческого консультирования. 126. Оценка эффективности управленческого консультирования и перспективы его развития. 127. Изменяющийся характер персонала. 128. Маркетинг услуг по консультированию. 129. Корпоративная культура и стиль руководства. Задания в тестовой форме Вариант 1 1. Как называется наука, изучающая закономерности становления и развития целевых социальных групп с централизованным управлением? 1) Социология коммуникаций 2) Политическая социология 3) Социология организации 4) Общая социология 2. В каком году возникла социология организации 1) В 30-х годах XX века 2) В 40-х годах XX века 3) В 50-х годах XX века 4) В начале XIX века 3. С какой теорией не связана социология организации 1) С общей теорией организации 2) С теорией управления 3) С экономической теорией 4) Связана со всеми теориями 4. Сколько этапов выделяется в истории отечественной социологии организации 1) 1 2) 2 3) 4 4) 6 5. Интерес к организациям объясним: А. Человек свою жизнь проводит по большей части в организациях. Б. Так как организация – небольшая модель общества. 1. Верен ответ А. 2. Верен ответ Б. 3. Оба ответа верны. 4. Оба ответа неверны. 6. Организация как процесс - это 1) деятельность по упорядочиванию связей внутри ограниченного круга социальных объектов 2) форма движения материи 3) целевое объединение людей 4) совокупность мероприятий, обеспечивающая взаимосвязь между элементами социальной системы в процессе ее существования Вариант 2 1. Кто из перечисленных ученых занимался проблемами социологии организации 1) Осипов 2) Богданов 3) Пригожин
--	--	---

		4) все ответы верны 2. Сколько этапов выделяется в истории отечественной социологии организации 1) 1 2) 2 3) 4 4) 6 3. Система связей и социальных ролей, создаваемая в соответствии с определенным планом, для достижения определенной цели и характеризующаяся жесткостью внутренних связей, устойчивостью по отношению к внешним воздействиям, строгим закреплением ролевых функций за каждым статусом, занимаемым членом организации – это: 1) социальные ассоциации 2) искусственные организации 3) естественные организации 4) интегративные организации 4. Основателем классической школы научного управления был 1) Ф. Гилберт 2) М. Вебер 3) Г. Минцберг 4) Ф. Тейлор 5. Теория, состоящая из двух частей: функций управления (предвидение, планирование, организация, координирование и контроль) и принципов управления это 1) теория административного управления А. Файоля 2) теория человеческих отношений Э. Мэйо 3) психологическая школа в теории организации Р. Лайкерта 4) системный подход Г. Спенсера
ПК-2.3	Согласовывает документацию, регламентирующую взаимодействие заказчика и исполнителя социологического и маркетингового исследования	Вариант 1 1. Упорядоченная совокупность устойчивых взаимосвязей элементов, обеспечивающая функционирование и развитие организации как единого целого: А) организационная структура управления Б) принципы системности организации В) централизация управления Г) синергетический комплекс 2. Как соотносятся между собой понятия «структура» и «система»? а) структура – характеристика системы со стороны ее строения, расположения ее частей, взаимосвязей между ее элементами. б) понятия «структура» и «система» тождественны. в) система – характеристика структуры со стороны ее стремления сохранить свою устойчивость и целостность. г) понятие «структура» и «система» никак не связаны друг с другом. 3. Выберите неверное суждение а) при любом пространственном разделении возрастает функциональная автономия подразделений б) чем больше взаимосвязей между структурными

		подразделениями организации, тем сложнее их контролировать в) чем меньше горизонтальная дифференциация, тем меньше сплоченность организации, тем больше трудностей в управлении организацией г) неформализованные интеграционные связи усложняют организацию и контроль 4. К основным параметрам организационной структуры управления не относится: а) степень формализации б) сложность в) устойчивость г) централизация д) верного ответа нет 5. К основным принципам формирования организационной структуры не относится: а) принцип иерархичности уровней организации б) принцип разделения труда в) принцип адаптации г) принцип единства уровней организации д) принцип целеполагание Вариант 2 1. Какое из приведенных ниже определений наиболее полно отражает понятие технология? 1) совокупность средств человеческой деятельности, создаваемых для осуществления процесса производства 2) форма организации человеческих взаимодействий 3) совокупность последовательных мероприятий, применяемых в определенной сфере деятельности, направленных на достижение конкретной цели 4) совокупность подходов в прикладных социологических науках 2. Что понимают под социальной технологией? 1) способ применения теоретических выводов социологии в практических целях 2) средство решения и предотвращения социальных проблем 3) совокупность социологических методов, направленных на стабилизацию социальной ситуации 4) специфическое и оперативное средство деятельности социолога или практика в сфере управления 3. Верно ли следующее утверждение: «Социальные технологии предполагают использование различных средств, не только собственно социологических, но и психологических, технических при управлении людьми»? 1) верно 2) верно частично 3) неверно 4. Одна из последних современных теорий менеджмента называется: 1) функциональная 2) когнитивная 3) приоритетная
--	--	--

		4) ситуативная 5. Комплексный характер социальных технологий позволяет: 1) применять однажды разработанную технологию многократно в дальнейшей практике 2) учитывать множество факторов и последствий 3) применять одну технологию для различных типов организаций 4) учитывать специфику конкретной управленческой ситуации
ПК-3: Способен описывать, объяснять, прогнозировать социальные явления и процессы на основе результатов социологических и маркетинговых исследований		
ПК-3.1:	Анализирует и интерпретирует данные социологических и маркетинговых исследований	1. Что может препятствовать эффективному процессу принятия решений, общему функционированию предприятия и его развитию? А) Позитивная культура Б) Негативная культура В) Неформальная культура Г) Нет правильного ответа 2. Укажи тип организационной культуры, которому присущи черты жесткой иерархии, ролевое соответствие, чувственные взаимоотношения и отсутствие официальных правил: А) «Друзья» Б) «Семья» В) «Начальник» Г) Нет правильного ответа 3. С именем какого ученого связывают появление рационалистических концепций организационной культуры: А) Морган Б) Шейн В) Абрамова Г) нет правильного ответа 4. Кому принадлежит определение – Соц.организация «Один из способов осуществления организационной деятельности посредством использования языка, фольклора, традиций и других средств передачи основных ценностей, убеждений, идеологии, которые направляют деятельность предприятия в нужное русло». А) Морган Б) Шейн В) Шварц Г) Дэвис 5. Какими характеристиками обладает тип организационной культуры «Друзья»: А) Жесткая иерархия, отсутствие официальных правил. Б) Боязнь высшего по должности, осознание собственной беспомощности. В) Наличие тесных взаимосвязей, ценность межличностных отношений. Г) Нет правильного ответа

		Вариант 2 1. Какие проблемы наиболее актуальны для культуры организации?: А) проблема выживания и адаптации при изменении внешних условий существования группы. Б) проблема интеграции внутренних процессов, обеспечивающих возможность этого выживания и адаптации. В) обе проблемы актуальны Г) обе проблемы не имеют острого характера 2. Совокупность физических лиц, состоящая с организацией в отношениях, регулируемых договором найма: А) Персонал Б) Коллектив В) Организация Г) Служащие 3. В основе какого подхода лежит понимание человека как управляемого субъекта деятельности, осуществляющего заранее продуманные действия, результат которых является для него главной мотивирующей силой? А) Рациональный подход Б) Гуманистический подход В) Бюрократический подход Г) Рыночный подход 4. Основная идея гуманистического подхода заключается: А) в беспрекословном подчинении решениям менеджеров, в минимизировании ошибок человека, исключить нерациональные действия, создать оптимальный режим работы и отношения между людьми. Б) в четком соблюдении и исполнении работниками своих обязанностей, зафиксированных в должностных инструкциях В) в том чтобы получать от своего труда действительное удовольствие, что-то преодолевать в себе, разносторонне развивать свое "я". А не погрязнуть в монотонной, рутинной работе. Г) в том, что организация покупает у человека определенное количество его труда. Человек и организация в данном случае могут <торговаться>, и в результате контракты будут носить индивидуальный характер. 5. Сколько стратегических альтернатив в управлении персоналом? А)1 Б)2 В)3 Г)4
ПК-3.2:	Разрабатывает предложения по постановке и решению управленческих задач на основе результатов социологического и	1. Какие из приведенных ниже условий не характеризуют социальный закон: 1) Выражение существенной, необходимой связи социальных явлений, процессов 2) Всеобщность

маркетингового исследования, составляет и оформляет итоговые документы по результатам исследования	3) Повторяемость при данных условиях 4) Повторяемость при разных условиях 2. Первая попытка создать универсальную методологию всеобщих законов развития материи принадлежала: 1) Н. Бору 2) А.А. Богданову 3) Г. Гегелю 4) Г.В. Осипов 3. К основным законам организации не относятся: 1) Закон развития 2) Закон сменяемости 3) Закон динамического равновесия 4) Закон гармонии 4. При каких условиях возможно выполнение закона самосохранения организации? 1) Изменение организации 2) Развитие организации 3) Устойчивость организации 4) Открытость организации 5. Чем большей информацией о внутренней и внешней среде владеет система, тем эффективнее ее стратегии к упорядоченности и ... : 1) Самоорганизации 2) Целостности 3) Устойчивости 4) Институционализации 6. Устойчивость функционирования организации зависит от: 1) Наличия материальных и технических резервов 2) Профессионализма персонала 3) Четко сформулированных задач управления 4) Все ответы верны 7. Каким образом изменится количество необходимой информации по мере роста сложности системы? 1) Увеличится 2) Уменьшится 3) Останется неизменным 4) Подчинится принципу S-образных кривых 8. Какой принцип положен в основу закона синергии? 1) Эмергентности 2) Взаимосвязи всех элементов между собой 3) Относительной автономности и самодостаточности 4) Верного ответа нет 9. какие процедуры в теории организации содержатся в анализе и синтезе 1) анализ а) разделение целого на части б) улучшение функционирования каждой из частей 2) синтез в) согласовании характеристик выделенных частей д) объединение частей в одно целое
---	---

		10. Какой закон является основным для всех естественных систем? 1) Сохранения и превращения энергии 2) Гармонии 3) Развития 4) Самосохранения
ПК-3.3:	Представляет результаты исследования различным аудиториям	1. Какие цели организации выделяют в сфере работы с сотрудниками: а) изменения в организации и управлении, отражаемые в показателях, устанавливающих задания по срокам организационных изменений, и т.п.; б) человеческие ресурсы, описываемые с помощью показателей, отражающих количество пропусков работы, текучесть кадров, повышение квалификации работников и т.п. в) оба ответа верны г) оба ответа не верны 2. Что составляет фундамент дерева целей? а) главная цель организации б) цели выхода организации в) задачи, представляющие собой формулировку конкретных работ, мероприятий г) верного ответа нет 5. Сколько этапов проектирования целей организации обычно выделяют? а) 3 б) 4 в) 5 г) 6 6. Что находится в вершине древовидного графа? а) цели входа организации б) общая цель организации в) цели выхода организации г) верного ответа нет 7. Расположите этапы проектирования и исследования целей организации в порядке их прохождения: а) исследование и формирование количественных целей 5 б) формирование и исследование качественных целей 2 в) построение дерева целей 4 г) исследования предназначения общих целей организации 1 д) оценка степени достижения качественных и количественных целей 6 е) оценка ранжирования целей 3 8. Свойством организационных целей не является: а) адресность и контролируемость б) возможная противоречивость с другими целями и ресурсами в) измеримость и конкретность г) верного ответа нет

		3. Сколько уровней факторов в своей концепции выделяет С.С. Фролов? А) 3 Б) 4 В) 5 Г) 6 4. Что не относится к составляющим «ближнего уровня»? А) Рабочая сила Б) Собственники В) Акционеры Г) Попечители 9. Что находится в вершине древовидного графа? а) цели входа организации б) общая цель организации в) цели выхода организации г) верного ответа нет 10. Если ... задает общие ориентиры, направления функционирования организации, выражающие смысл ее существования, то конкретное конечное состояние, к которому в каждый момент времени стремится организация, фиксируется в виде ее О чём идет речь? а) миссия и цель б) цель и задача в) цель и функции г) нет правильного ответа
--	--	--

Порядок проведения промежуточной аттестации, показатели и критерии оценивания:

Промежуточная аттестация по дисциплине включает теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень усвоения обучающимися знаний, и практические задания, выявляющие степень сформированности умений и владений, проводится в форме экзамена.

Экзамен по данной дисциплине проводится в устной форме по экзаменационным билетам, каждый из которых включает 2 теоретических вопроса и одно практическое задание.

В процессе подготовки к экзамену следует опираться на рекомендованную для этих целей научную и учебную литературу: основную и дополнительную, для этого можно воспользоваться информационными ресурсами в библиотеке ФГБОУ ВО «МГТУ им. Г.И. Носова».

Для систематизации знаний большое значение имеет выполнение студентами заданий для самостоятельной работы, посещение студентами лекций, практических занятий, а также консультаций, которые проводятся по расписанию.

Показатели и критерии оценивания экзамена:

– на оценку **«отлично»** (5 баллов) – обучающийся демонстрирует высокий уровень сформированности компетенций, всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, свободно выполняет практические задания, свободно оперирует знаниями, умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

– на оценку **«хорошо»** (4 балла) – обучающийся демонстрирует средний уровень сформированности компетенций: основные знания, умения освоены, но допускаются

незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.

– на оценку **«удовлетворительно»** (3 балла) – обучающийся демонстрирует пороговый уровень сформированности компетенций: в ходе контрольных мероприятий допускаются ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

– на оценку **«неудовлетворительно»** (2 балла) – обучающийся демонстрирует знания не более 20% теоретического материала, допускает существенные ошибки, не может показать интеллектуальные навыки решения простых задач.

– на оценку **«неудовлетворительно»** (1 балл) – обучающийся не может показать знания на уровне воспроизведения и объяснения информации, не может показать интеллектуальные навыки решения простых задач.