

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НОВОСИБИРСКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. А.Н. КОСЫГИНА
(ТЕХНОЛОГИИ. ДИЗАЙН. ИСКУССТВО)»**
(НТИ (филиал) РГУ им. А.Н. Косыгина)

УТВЕРЖДАЮ
Зав. кафедрой ГНиИЯ

Г.Г. Печурина

Протокол №1 от 27.08.2020



**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ
ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ
«СОЦИОЛОГИЯ ОРГАНИЗАЦИИ»**

Направление подготовки 37.03.01 Психология
Профиль подготовки Социальная психология

Квалификация выпускника бакалавр
Форма обучения очная

Факультет: Технологии и Дизайна
Кафедра: Гуманитарных наук и иностранных языков
Курс: 2 Семестр: 4

Новосибирск 2020

Перечень изменений в ФОМ в для реализации в _____ учебном году

Изменения в ФОМ обсуждены и одобрены на заседании кафедры

Протокол от « ___ » _____ 202__ г. № _____

Зав. кафедрой _____

Паспорт фонда оценочных материалов

по дисциплине «Социология организации»

1. Компетенции, формируемые в процессе изучения дисциплины:

Индекс	Формулировка компетенции
ОК-1	способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции
ПК-1	способностью к реализации стандартных программ, направленных на предупреждение отклонений в социальном и личностном статусе и развитии, профессиональных рисков в различных видах деятельности

2. Связь целей обучения и формируемых компетенций:

№ п/п	Результат освоения дисциплины	Ссылки на компетенции
	Знать:	
1	особенности и механизмы функционирования различных социальных организаций, в рамках которых обеспечивается взаимодействие между различными социальными, конфессиональными и культурными группами	ОК-1 ПК-1
2	основные социологические подходы к анализу сущности и механизмов функционирования социальных организаций	
3	основные закономерности протекания социальных процессов в организациях	
4	особенности социологического исследования организационных процессов и структур	
	Уметь:	
5	анализировать процессы, протекающие в различных организациях;	ОК-1 ПК-1
6	прогнозировать особенности их развития на основе учета социальных, конфессиональных и культурных различий	
7	предупреждать и регулировать конфликтные ситуации в межкультурных взаимодействиях в рамках организации	
8	осуществлять макро- и микроанализ организаций в их развитии и взаимодействии с окружающей средой	
9	диагностировать организационные проблемы	
10	применять методы социологии для анализа и совершенствования организационных структур	
11	применять рекомендации, полученные в ходе социологических исследований для регуляции организационной среды;	
12	собирать, обрабатывать и анализировать данные о социальных процессах в организациях	
	Владеть:	

13	навыками толерантного отношения к представителям других социальных групп	ОК-1 ПК-1
14	методами конструктивного решения конфликтных ситуаций в коллективе; навыками целостного подхода к анализу организационных проблем;	
15	навыками использования фундаментальных социологических знаний и прикладных социологических методик в практике диагностики и управления организаций;	
16	навыками составления научных отчетов, представления результатов социологических исследований	

3. Планируемые уровни сформированности компетенций у обучающихся

Уровни сформированности компетенции	Основные признаки уровня
Пороговый уровень	<ul style="list-style-type: none"> - умеет искать нужную информацию по заданной теме в источниках различного типа, - умеет отделять основную информацию от второстепенной, - умеет составлять конспект учебной и научной литературы; - знает основные категории и понятия изучаемой дисциплины
Повышенный уровень	<ul style="list-style-type: none"> - умеет передавать содержание информации адекватно поставленной цели; - умеет приводит примеры, подбирает аргументы, - формулирует выводы, отражает в устной или письменной форме результаты своей деятельности

4. Программа оценивания контролируемой компетенции

№	Контролируемые модули, разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции и ЗУВы	Оценочные средства		
			Наименование		Представление в фонде (кол-во)
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация	
4 семестр					
1	Основные понятия и законы социологии организаций. Понятие и сущность социальной организации		знания	собеседование	4
			умения		
			владения		
2	Основные этапы развития социоло-		знания	собеседование	3

	гии организаций за рубежом и в России		умения			
			владения			
3	Эволюция социальных организаций. Тенденции развития организаций в постиндустриальном обществе. Классификация социальных организаций		знания	собеседование		2
			умения			
			владения			
4	Социальная организация как система. Жизненный цикл и сферы развития организации. Организационное проектирование		знания	собеседование		3
			умения			
			владения		контрольная работа	1
5	Организационная культура		знания	собеседование		2
			умения			
			владения			
6	Законы социальных организаций		знания	собеседование		6
			умения			
			владения			
7	Структура социальных организаций		знания	собеседование		2
			умения		тестирование	1
			владения			
8	Организационный конфликт		знания	собеседование		1
			умения			
			владения			
Итоговый контроль					Зачет	22

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НОВОСИБИРСКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. А.Н. КОСЫГИНА
(ТЕХНОЛОГИИ. ДИЗАЙН. ИСКУССТВО)»**
(НТИ (филиал) РГУ им. А.Н. Косыгина)

Кафедра гуманитарных наук и иностранных языков

Вопросы для собеседования
по дисциплине «Социология организации»
Направление подготовки: **37.03.01 Психология**

Раздел 1. Основные понятия и законы социологии организаций. Понятие и сущность социальной организации

Контрольные вопросы:

- 1 Возможно ли появление организации вне общества людей? Почему?
- 2 Что является условием эффективного функционирования организации?
 - 1 Какие основные модели организации были разработаны в процессе ее изучения?
 - 2 Какие стадии выделяют в жизненном цикле организации?

Раздел 2. Основные этапы развития социологии организаций за рубежом и в России

Контрольные вопросы:

- 1 Рациональные модели организационных теорий
- 2 Этапы и особенности развития отечественной социологии организаций
- 3 Вклад отечественных специалистов в разработку понятий и методов социологии организаций

Раздел 3. Эволюция социальных организаций. Тенденции развития организаций в постиндустриальном обществе. Классификация социальных организаций

Контрольные вопросы:

- 1 Модели организации
- 2 Классификация организаций

Раздел 4. Социальная организация как система. Жизненный цикл и сферы развития организации. Организационное проектирование

Контрольные вопросы:

- 1 Элементы организации как системы
- 2 Внешняя среда организации
- 3 Параметры социальной структуры организации

Раздел 5. Организационная культура

Контрольные вопросы:

- 1 Типология организационной культуры
- 2 Диагностика организационной культуры

Раздел 6. Законы социальных организаций

Контрольные вопросы:

- 1 Закон синергии
- 2 Закон самосохранения.
- 3 Закон развития
- 4 Закон информированности-упорядоченности.
- 5 Закон единства анализа и синтеза
- 6 Закон композиции и пропорциональности (гармонии).

Раздел 7 Структура социальных организаций

Контрольные вопросы:

- 1 Элементы организационной структуры

Раздел 8 Организационный конфликт

Контрольные вопросы:

- 1 Классификация конфликтов в организации

Критерии оценки:

оценка «отлично» (5 баллов) выставляется обучающемуся, если ответ отражает:

- глубокое и прочное усвоение программного материала;
- полные, логически последовательные, грамотно излагаемые ответы при видоизменении задания;
- способность связать теоретический материал с практической деятельностью.

оценка «хорошо» (4 балла) выставляется обучающемуся, если ответ отражает:

- знание программного материала;
- грамотное изложение, без существенных неточностей в ответе на вопрос;
- понимание возможной связи теории и практики.

оценка «удовлетворительно» (2 балла) выставляется обучающемуся, если ответ отражает:

- усвоение основного материала;
- при ответе допускаются неточности;
- слабое понимание связи теории и практики.

оценка «неудовлетворительно» (0 баллов) выставляется обучающемуся, если ответ отражает:

- незнание программного материала,
- при ответе допускаются серьезные ошибки
- серьезные затруднения при понимании связи теории и практики.

/Преподаватель 

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НОВОСИБИРСКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. А.Н. КОСЫГИНА
(ТЕХНОЛОГИИ. ДИЗАЙН. ИСКУССТВО)»**
(НТИ (филиал) РГУ им. А.Н. Косыгина)

Кафедра гуманитарных наук и иностранных языков

Темы эссе

по дисциплине «Социология организации»
Направление подготовки **37.03.01 Психология**

- 1 Проблемы и задачи социологии организаций, ее связи с другими социальными науками.
- 2 Социологические методы исследования организаций.
- 3 Организация как трудовой процесс (Ф. Тейлор);
- 4 Организация как машина (А. Файоль, Л. Урвик);
- 5 Бюрократическая модель организации (М. Вебер);
- 6 Организация как община (Э. Мэйо, Ф. Ротлисбергер);
- 7 Социотехническая модель организации (Е. Трист, А. Райс);
- 8 Интеракционистская модель организации (Ч. Бернанд, Г. Саймон);
- 9 Естественная организация: сущности основные характеристики (Р. Мертон, А. Этциони).
- 10 Исследование организаций в рамках концепции НОТ в 20-е - 30-е гг. XX в. В России (А.А. Богданов, П.М. Керженцев, Н.А. Витке).
- 11 Развитие отечественной социологии организаций в рамках социологии труда, профессий, теории социального управления в 60-е - сер. 70-х гг. XX в. (Анохин, Блауберг, Овчинников, Сетров; Гвишиани, Пригожин; Подмарков, Чангли, Лапин, Шепель и др.).
- 12 Институционализация науки социология организаций в 70-е – сер. 80-х гг. XX вв. (Лапин, Пригожин).
13. Постперестроечный период в развитии социология организаций в кон. 90-х – по н.в. (Лапин, Пригожин, Верховин, Кравченко, Наумова, Здравомыслов, Щербина и др.).
- 14 Доверие как основа коллективного взаимодействия.
- 15 Организация и личность. Влияние производственных организаций на отдельную личность.
- 16 Воздействие организаций на разные категории работников.
- 17 Организации и местное сообщество. Влияние транснациональных корпораций на общество.
- 18 Негативные последствия деятельности организаций. Организации и преступления.
- 19 Организации как агенты социальных изменений. Организации как противники изменений.

- 20 Основные аспекты социальной ответственности предприятия в современном обществе.
- 21 Влияние этических компонентов макрокультурной среды на развитие организации.
- 22 Отличительные особенности корпоративной стратегии социально-ответственного маркетинга.

Критерии оценки:

оценка «отлично» выставляется студенту, если ответ отражает:

- глубокое и прочное усвоение программного материала;
- полные, логически последовательные, грамотно излагаемые ответы при видоизменении задания;
- способность связать теоретический материал с практической деятельностью.

оценка «хорошо» выставляется студенту, если ответ отражает:

- знание программного материала;
- грамотное изложение, без существенных неточностей в ответе на вопрос;
- понимание возможной связи теории и практики.

оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если ответ отражает:

- усвоение основного материала;
- при ответе допускаются неточности;
- слабое понимание связи теории и практики.

оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если ответ отражает:

- незнание программного материала,
- при ответе допускаются серьезные ошибки
- серьезные затруднения при понимании связи теории и практики.

/Преподаватель _____



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НОВОСИБИРСКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. А.Н. КОСЫГИНА
(ТЕХНОЛОГИИ. ДИЗАЙН. ИСКУССТВО)»**
(НТИ (филиал) РГУ им. А.Н. Косыгина)

Кафедра гуманитарных наук и иностранных языков

Контрольная работа
решение кейсов (ситуационных задач)
по дисциплине «Социология организации»
Направление подготовки **37.03.01 Психология**

КЕЙС 1

«Один день из жизни менеджера по управлению человеческими ресурсами»

Задание

1. Охарактеризуйте работу менеджера по управлению человеческими ресурсами в приведенной ситуации. Дайте свою оценку эффективности его рабочего дня.

2. Что Вы можете сказать о кадровой политике в рассматриваемой организации?

Ситуация для анализа

06:00 Даже самый мелодичный звон будильника быстро становится кровавым врагом. Подъем!

06:15 Порция утренних новостей + чашка кофе. Аромат свежесваренного кофе способен вернуть к жизни любого! Пришел муж с прогулки с собакой. Свежие новости о погоде на улице.

06:30–06:45 Душ! Жизнь снова прекрасна и удивительна!

07:00 «Доброе утро!» и «До свидания» – это ребенку. Попутно указания на день грядущий, которые, в большинстве своем, пропускаются мимо ушей, но надо же принимать участие в воспитании.

07:10–09:00 Дорога. Либо ты живешь в красивом и зеленом районе, но далеко от центра, либо рядом с центром, но вместо воздуха вынужден глотать CO₂. Совместить и то, и другое пока не по карману. Кстати, в длинной дороге есть свои плюсы: пока плетешься в потоке машин — очередная порция новостей по радио + неплохая музыка. Метро, если садиться на конечной, — прекрасная возможность почитать бизнес-журналы. Будет что обсудить с коллегами на работе во время перекуров.

09:00 «Добрый день всем!» Попутно отмечаешь наличие/отсутствие сотрудников. Ну что поделаешь, неприятная работа, а надо. У руководства ярко выраженное недовольство трудовой дисциплиной, и в какой-то мере оно обоснованно.

09:10 Корпоративный ящик e-mail, внешние письма. Пять резюме на должность маркетолога, два логиста. Ну почему люди не умеют читать?! Ведь ясно

было написано: «Знание обувного рынка»! А тут обувью и не пахнет — удалить. Какой бы суперспециалист не был, все равно директор по маркетингу не станет и смотреть. Помечаем: в будущем над этим поработать. В итоге остался один. Приглашаем на собеседование. Так, логистики, тут проще. Вот и все. Теперь внешние ящики, личная переписка, новости, предложения, рассылка. «В клубе “СУПЕР” состоялось первое собрание новой бизнес-мастерской, идею которой предложила ты». Отлично! «Все прошло хорошо, большой интерес. Жаль, что ты не смогла приехать». Мне тоже, но все-таки так пугать не стоило.

10:30 стакан сока и идем дальше. И плохо и хорошо то, что руководство само не знает, чего оно хочет от моей работы. Это в их представлении гибрид администратора, полицейского, Золушки и еще бог его знает кого. «Ты профессионал, вот и наведи порядок в этом бардаке». Одно уже хорошо, плюс этой компании в том, что практически вся необходимая информация тебе доступна, не приходится прибегать к промышленному шпионажу.

10:45 Беседа с новым директором по рекламе. Я «старше» его на месяц, и у меня уже сложилось какое-то впечатление о компании. Делимся. Приятно, что смотрим в одном направлении.

11:30 Встреча с коммерческим директором. Обсуждение совместных усилий. Поступил запрос на обучение сотрудников навыкам работы с ПК. (Проблемы с 1С.) «Что-то не так работает, какие-то неправильные отчеты». Ладно, выясним.

13:00 Лучше бы я этого не делала! Никто толком не знает, на что способна программа 1С. В умах бардак. О каком внутреннем информационном обмене может идти речь, если практически никто не умеет работать с 1С.

13:15 Долгий и тяжелый разговор с IT-специалистом – единственным, кто разбирается во всем этом. Учить – не его дело, но он в итоге подал неплохие идеи. И еще не догадывается, что реализовывать их будет тоже он. Деньги на обучение в бюджете пока не выделены, придется обходиться своими силами.

14:30 Обед. На предыдущей работе руководство компании не заморачивалось такими изысками, как обеды для сотрудников, поэтому домашние и вкусные обеды принимаются как благодать.

15:00 Подготовка к грядущей презентации компании. Так это называется в планах. Реально же это присутствие на экстренном собрании отдела продаж. По результатам – душевная беседа в курилке с начальником отдела продаж на тему: «Руководитель должен руководить, а не решать семейные проблемы своих подчиненных».

16:30 Уф, перерыв, надо продумать план проведения совещания. Knowledge management – это так называется. Мне это предстоит внедрять в компании. Так, план на совещание составлен. Пометить: предварительная беседа с каждым в отдельности, чтобы вместо деловой беседы не получился бардак.

17:00 Назначено повторное собеседование с претендентом на должность маркетолога. Вообще-то, такой специалист больше подойдет директору по рекламе, чем в отдел маркетинга.

18:00 Отлично. Пока директор по маркетингу решал насущные вопросы, с претендентом успел перекурить рекламист. Смотрины прошли успешно. Легкий

намек главному маркетологу, и вот «свершилось чудо»: «Пусть работает в рекламе».

18:30 Ты молодец! Чашка чая. Идем дальше. Собеседование с потенциальным логистом.

19:00 Пора домой. Пару звонков, надо же выяснить, какие у меня планы на субботу. Ага, встреча на утро, интересное предложение, но придется поскрипеть мозгами. Ничего, суббота давно уже рабочий день. Ну, вот и все. Закончилась официальная рабочая неделя. Домой.

20:45 Всем «Добрый вечер». Собака, ошейник, поводок, и в лес. Не каждый может похвастаться, что ежедневно гуляет в лесу. Я – да! Тишина. Сразу все проблемы становятся меньше, решения приходят сами собой.

21:30 Ужин. Подготовка к завтрашней встрече. Ну, все. Сегодня пятница, можно и передохнуть.

22:00 Новый фильм на DVD. Ничего, неплохая комедия, надо завтра уточнить, как она называлась.

23:45 Всем «Спокойной ночи».

КЕЙС 2

«Анализ резюме»

Никогда человек не бывает так близок к совершенству, как при заполнении документов при приеме на работу

1. Проанализируйте резюме, поданное на вакансию финансового менеджера.
2. Дайте рекомендации по совершенствованию представленного резюме.

Резюме

АЛЕКСЕЕВ СЕРГЕЙ ВЯЧЕСЛАВОВИЧ

ЦЕЛЬ

Получение работы в должности финансового директора, заместителя директора, финансового менеджера

ОПЫТ РАБОТЫ

2007–2008 – ООО «Солнышко», Ростов-на-Дону

Заместитель генерального директора:

- ценообразование, контроль поставок,
- организация работы офиса;

2006–2007 – ООО «Доктор-Ф», Ростов-на-Дону

Финансовый директор:

- управление денежными потоками,
- АФХД, планирование;

2004–2006 – ТОО «Тор-М», Ростов-на-Дону

Коммерческий директор:

- организация и осуществление поставок и продаж

ОБРАЗОВАНИЕ

2007–2008 – РЭА им. Плеханова, Москва

Программа подготовки управленческих кадров для отраслей народного хозяйства РФ

Специальность: финансовый менеджмент
1997–2002 – Государственный аграрный университет, Ростов-на-Дону
Факультет: бухгалтерский учет и аудит

Специальность: экономист
1989–1995 – Государственная медицинская академия, Ростов-на-Дону
Факультет: лечебный

Специальность: врач

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СВЕДЕНИЯ

Работаю на персональном компьютере, владею разговорным английским, основами ГААР. Имею водительское удостоверение категории А, В, С. 12

P.S. Энергичен, коммуникабелен, настойчив в достижении требуемых результатов.

ТЕЛЕФОН: 8-927-755-98-87

КЕЙС 3

Ситуация «На завод пришел новичок»

Леонид Ковшов, выпускник ПТУ, пришел на завод «Стройдеталь» за полчаса до смены. Накануне в отделе кадров ему дали телефон мастера арматурного цеха, на участке которого ему предстояло работать. Минут десять он пытался дозвониться до проходной, пока, наконец, не застал мастера на месте. «Направили ко мне?» – спросил тот. «Через 10 минут планерка – подходи к этому времени», – и повесил трубку. Завод был большой, незнакомый. Только через 15 минут Ковшов разыскал свой цех и участок. Все рабочие уже успели получить задания, и он услышал лишь, как мастер «настраивал» всех на выполнение срочного задания, то уговаривая, то угрожая. Когда все ушли, мастер заметил новичка: «А, это ты? Пойдем к станку».

Они долго пробирались по цеху между станками, пока не подошли к станку, который стоял несколько в стороне. Стружка вокруг него была не убрана, инструменты разбросаны, но станок (это было видно) – новый.

– Что, приходилось работать на таком?

– Нет...

– Новенький, только три месяца, как получили. Видишь, сразу тебе доверяем. Вот только не повезло тому, что до тебя здесь работал. Позавчера пошел на обед, а оттуда – в больницу. Пока побудь на его месте, а вернется – посмотрим. Ты приberi пока здесь, подготовь станок, а я минут на двадцать к начальнику цеха сбегая, после потолкуем, что к чему.

Новичок с готовностью принялся за уборку, собрал стружку, разложил инструмент. Но когда подметал пол, его заставил вздрогнуть резкий свист: на него чуть не наехал электрокар. Электрокарщик увидел испуганное лицо, прокричал новичку: «Не зевай, салага!».

После этого Ковшов все время оглядывался с опаской. Он уже заметил, что надо остерегаться не только электрокара, но и крана, который часто сновал над головой. Мастер вернулся через полчаса.

– Так, говоришь, на таком станке работать не доводилось? Тогда слушай. И он стал рассказывать, какая это хорошая машина, на каком принципе основано ее

действие, каковы параметры и характеристики, как нужно ухаживать за станком. Все время через несколько предложений он переспрашивал: «Ясно? Понятно?» – и Ковшов поддакивал. Удовлетворенный такой обстоятельной и доходчивой, по его мнению, беседой, мастер еще раз переспросил: «Понятно?». Получил снова все тот же робкий ответ, ободряюще похлопал новичка по плечу: «Ну вот и начинай. Заготовок тебе хватит, а насчет инструмента спросишь у Терентьича, нашего “старшины”». Новичок хотел спросить, кто такой Терентьич и где его найти, но не осмелился, да и мастер уже его не услышал бы.

Работа шла нормально, но с непривычки он все-таки порезал палец. Было не особенно больно, но кровь шла сильно. Поднял голову, хотел спросить, где можно сделать перевязку, но снова не отважился: все сосредоточены – задание срочное, не до него. Кое-как перетянул палец носовым платком и снова принялся за дело. Оторвался от станка неожиданно – заметил, что стало меньше шума. Судя по времени, начался обед, и все без него ушли. Пока он искал, где 15-й цех, в котором находилась столовая, опоздал – смена уже отобедала. Пожалели его в столовой, покормили, чем могли. После обеда все шло, в общем, благополучно. В четыре часа Ковшов собрался было сдавать работу (ему, как подростку, рабочий день положен на час меньше), но мастера не было видно. Мастер подошел к нему лишь в конце рабочего дня, осмотрел, что сделано, похвалил: «Продолжай в том же духе!». И тут же заспешил, ссылаясь на заботы: «Твоя смена кончилась, а у меня, брат, день ненормированный». У Ковшова было к нему много вопросов: хотелось знать, сколько заработал, какая работа будет завтра, но докучать этими мелкими делами, отрывая от более важных он не решился, тем более что мастер уже был далеко, а все рабочие разошлись. Ничего не оставалось больше, как отправиться со своими вопросами домой – до утра. А что будет завтра?

Задание

1. Проанализируйте поведение и действия мастера по отношению к молодому рабочему.
2. Дайте психологическую оценку первого рабочего дня новичка.
3. Определите целесообразное поведение и действия мастера в данной ситуации.

КЕЙС 4

Решение организационных конфликтов

Задание для анализа организационного конфликта:

- 1) дать классификацию конфликта;
- 2) выявление причин конфликта;
- 3) возможные варианты урегулирования и их последствия.

Ситуация 1

В сетевом магазине на вакантные места сотрудников присылает менеджер-УП всей сети. Управляющий магазином считает, что ему присылают неподходящих людей, из-за чего многие штатные единицы подолгу вакантны. В результате конфликта после переаттестации менеджер-УП попытался не принять на новый срок управляющего, а тот, в свою очередь, подал жалобу Гендиректору сети.

Ситуация 2

Менеджер по продажам с окладом в 20 тыс. рублей считает, что для повышения его личного и профессионального статуса ему нужен престижный автомобиль. Он берет кредит и вскоре выясняет, что не справляется с платежами.

Ситуация 3

В сети ресторанов объем и структура поставок (закупок) в каждый ресторан формируется не директором, а начальником отдела

закупок центрального офиса. С одной стороны, имеет место объективность в распределении ресурсов и обеспечивается контроль. С другой стороны, возникают конфликты с директорами из-за некорректности заявок, ошибок, что приводит к сбоям в работе ресторанов.

Ситуация 4

Появление отдела маркетинга на предприятии привело к увеличению продаж продукции на 15 %, но рабочие основного производства сочли несправедливым, что зарплата маркетологов в среднем существенно выше, чем у них. Это привело к снижению выработки и увольнениям в основном производстве.

Ситуация 5

В отделе фирмы все сотрудники в выходные встречаются и играют в футбол. Новый сотрудник счел это пустой тратой времени и отказался присоединиться. После уик-энда все постоянно обсуждали выходные, а новичок чувствовал себя отверженным. Такое отношение быстро распространилось и на служебные дела.

Ситуация 6

Эффективность отдела была невысокой, руководитель видел причину в отсутствии сплоченности и многочисленных межличностных стычках. Руководитель ввел жесткие санкции – за одно опоздание на 10 мин. лишение 50 % премии, за ошибку некорректного характера – понижение в должности на 2 месяца, что вызвало резкое недовольство всех сотрудников.

Ситуация 7

Сотрудник проработал год, и весь год получал замечания и наказания за неточное понимание своих функций. В то же время все попытки уточнить их, ознакомиться с официальной должностной инструкцией и требованиями к должности вызывали раздражение непосредственного руководителя. Работник уволился.

Ситуация 8

В отдел УП организации, где работали опытные сотрудники со стажем более 10 лет, был принят новый, молодой и амбициозный сотрудник. Между ним и опытным инспектором по кадрам возникла конкуренция, которая приобрела черты конфликта – споры по поводу методов работы, желание доминировать, добиться лучших результатов, но подавив соперника. Другие сотрудники отдела разделились, но основная часть поддержала опытного и проверенного коллегу.

КЕЙС 5

Механический завод имеет самый высокий процент текучести кадров среди слесарей – сборщиков основного конвейера (текучесть достигает 8070 в год). Работа сборщиков достаточно проста и монотонна, не требует особых физических

усилий. Обучение сборщиков производится непосредственно на рабочем месте в течение четырех часов.

Прием сборщиков на завод осуществляется отделом кадров без участия мастеров или других руководителей. Кандидаты заполняют стандартную форму (см. ниже) и проходят собеседование с инспектором отдела кадров, который принимает решение о приеме на работу, утверждаемое начальником отдела кадров.

Вопросы

1. Существует ли, по вашему мнению, связь между высокой текучестью кадров среди слесарей-сборщиков и методом их отбора? Как усовершенствовать этот процесс?

2. Кого из кандидатов, данные на которых приведены, вы бы приняли на место сборщика? Какую информацию вы использовали? Какая информация оказалась лишней?

Факторы, оценки	Кандидат А	Кандидат Б	Кандидат В
Возраст	45	28	35
Стаж работы	25	5	15
Число организаций, которых работал кандидат	4	8	11
Образование	среднее	высшее	среднее
Специальность	слесарь - водопроводчик	инженер-механик	
Служба в ВС	да	нет	да
Семейное положение	женат, 2 детей	холост	разведен 3 детей
Место рождения	г. Москва	г Волочаевка Моск. обл.	

КЕЙС 6

В рабочем поселке трудилась инженер-инспектор архитектурно-строительного контроля Л. В район назначают нового архитектора. С первых же дней совместной деятельности они не поладили. Между ними возник конфликт, который затянулся на два года. В результате Л. была освобождена от занимаемой должности, хотя работник она добросовестный и знающий.

Дополнительные материалы

1. Из объяснений Л.

«Началось с мелочей: архитектор обосновался в отдельном кабинете, отобрал у меня ключи от сейфа, запретил пользоваться печатью, машиной для осмотра объектов, лишил всякой самостоятельности - возможности присутствовать на заседаниях исполкома, на приеме объектов...» «Он (архитектор) меня во всем поучает. Даже в мелочах. Когда я готовлю документ за его подписью и указываю: «районный архитектор», он жирно исправляет: «архитектор района». «В течение одной недели издаются три приказа: «Объявить строгий выговор с последним предупреждением».

2. Архитектор в адрес Л.

«Тебе палец в рот не клади. Что ты больше моего знаешь?»; «А ты и не должна знать, чем мы занимаемся»; «Делай, что я говорю, и все тут!».

Задание

1. Изучить ситуацию.
2. Составить психологические характеристики на конфликтующих.
3. Определить причины конфликта.
4. Высказать мнения о возможных путях преодоления конфликта.

КЕЙС 7

Инженера-программиста вызвал к себе начальник отдела и сказал, что предстоит сложная работа – придется посидеть недельку-другую сверхурочно. «Пожалуйста, я готов, – сказал инженер, – дело есть дело». Работу принес старший технолог. Он сказал, что надо рассчитать управляющую программу на станок для изготовления сложной детали. Когда рабочий день приблизился к концу, инженер-программист достал чертеж, чтобы приступить к работе. В это время к нему подошел непосредственный начальник и поинтересоваться, что за работа. Услышав объяснение, он официально потребовал: «Категорически запрещаю выполнять эту работу... Задание самого начальника отдела? Пусть дает его через меня».

Через некоторое время старший технолог поинтересовался, как идут дела. Узнав, что все осталось на месте, он резко повысил голос на инженера-программиста: «Для тебя распоряжение начальника отдела ничего не значит? Все отложи, будешь считать в рабочее время!»

Задание

1. Внимательно вчитайтесь в проблемную ситуацию и ответьте на вопросы: Каков характер задания поступил к программисту? Почему задание было отменено непосредственным начальником? Как должен был поступить инженер-программист?
2. В чем заключается причина конфликта?
3. Как выйти из данного конфликта?

КЕЙС 8

Людмила Власова закончила психологический факультет Московского университета, затем аспирантуру и защитила кандидатскую диссертацию на тему "Нетрадиционные методы разрешения межличностных конфликтов в трудовом коллективе". После 10 лет работы преподавателем в одном из московских Вузов, она перешла на должность консультанта в центр психологической помощи. В течение 3 лет Людмила занималась оказанием практической помощи детям из неблагополучных семей, разрешением конфликтов в школах и учреждениях, консультированием представителей районной администрации. Работа доставляла Людмиле большое удовлетворение, позволяла оказывать реальную помощь конкретным людям, использовал на практике теоретические знания, встречаться с интересными людьми. В то же время получаемой заработной платы едва хватало, чтобы свести концы с концами.

Поэтому когда один из знакомых предложил ей должность начальника отдела кадров крупного совместного предприятия с окладом в 10 раз большим, чем в центре, Людмила очень заинтересовалась его предложением. Успешно пройдя собеседование с руководителями СП, она приняла предложение, считая, что знания психологии, английского языка, навыки коммуникации, опыт работы преподавателем и консультантом позволят ей добиться успеха в работе, привлекавшей не только высоким заработком, но и возможностями профессионального развития, работой с иностранными специалистами, поездками по стране и за рубеж.

В начале своего первого рабочего дня Людмила провела около одного часа с Генеральным директором СП, объяснившим, что он ожидает от начальника отдела кадров организации профессионального обучения, осуществления контроля за приемом на работу и численностью сотрудников, ведения необходимой документации. Через неделю представитель западного партнера провел с Людмилой однодневное обучение основам управления персоналом, и она начала осваивать новую должность. Работа оказалась гораздо более сложной, чем предполагала Людмила: 10-часовой рабочий день, продолжительные совещания по техническим вопросам, в которых Людмила не разбиралась, многочисленные вопросы и жалобы рядовых сотрудников, необходимость готовить ежемесячные отчеты для западных партнеров. Не хватало времени, чтобы перевести дух, не то чтобы обобщить впечатления или подумать о том, чтобы что-то изменить, как ее учил специалист из европейского отделения.

Скоро возникла первая кризисная ситуация: выполняя рекомендации партнера, Людмила подняла вопрос о необходимости сокращения непроизводственных работников, чем вызвала бурную реакцию директора по производству, в резкой форме обвинившего ее в некомпетентности и неопытности. Людмила разрыдалась и больше к этой теме не возвращалась. Через месяц Генеральный директор вызвал к себе начальника отдела кадров и попросил объяснить, почему западный партнер не получил ежемесячного отчета по персоналу. Оказалось, что Людмила просто забыла о нем. Еще через неделю возникло новое недоразумение: Людмила ушла с работы раньше обычного и не оказалась на месте, чтобы ответить на срочный вопрос Генерального директора, высказавшего на следующее утро свое недовольство работой начальника отдела кадров. Неделю спустя Людмила принесла заявление об уходе.

Вопросы

1. Как можно охарактеризовать ситуацию, в которой находится Людмила Власова? Почему она хочет покинуть СП?

2. Насколько будни начальника отдела кадров соответствовали ожиданиям Людмилы? Обладала ли она необходимыми профессиональными качествами и мотивацией для работы в этой должности?

3. Как вы оцениваете решение руководства СП назначить Людмилу Власову на должность начальника отдела кадров? Что (в биографии Людмилы) говорило в пользу этого решения? Что должно было насторожить руководителей совместного предприятия?

4. Отвечало ли организованное для Людмилы обучение ее потребностям? Что бы вы предложили взамен или в дополнение к сделанному?

5. Что бы вы сделали на месте Генерального директора с заявлением об уходе?

КЕЙС 9

Многонациональная корпорация начала свои операции в России с создания трех совместных предприятий: СП «Восток», «Центр» и «Запад». На одном из первых совещаний по определению стратегии управления этими предприятиями, возглавляемом региональным вице-президентом, было принято решение о необходимости обучения всех руководителей новых предприятий основам управления финансами. Разработка программы и организация проведения обучения была поручена региональному директору по человеческим ресурсам (рис. 1).



Рис. 1. Организационная структура компании «Сатурн» в России

После трех месяцев напряженной совместной работы финансистов из штаб-квартиры «Сатурн» и преподавателей местной школы управления была создана 5-дневная программа, раскрывающая основы управления финансами в современной корпорации, объясняющая специфику компании, а также сравнивающая американскую систему бухгалтерского учета с отечественной. Директор по человеческим ресурсам остался очень доволен программой и направил письмо в каждое из совместных предприятий с предложением выделить по 5 руководителей на первую программу обучения. К своему большому удивлению на следующий день он увидел письмо от одного из директоров совместных предприятий, отказывающегося направить своих сотрудников на "неизвестное ему обучение". Директор по человеческим ресурсам обратился к нему с ответным письмом, потребовав выполнить решение вице-президента, а также описав стоящие перед учебной программой задачи и ее содержание. Через три дня был получен ответ, в котором директор СП сообщал, что его руководители "еще не созрели для этой программы". В результате на первой программе обучались 10, а не 15 человек, и корпорация понесла финансовые убытки.

Вопросы

1. В чем причины возникшего конфликта? Прокомментируйте позиции сторон.
2. Как вы оцениваете действия директора по человеческим ресурсам? Как вы оцениваете действия директора СП?

3. Как можно было бы избежать конфликта?
4. Что делать в сложившейся ситуации директору по человеческим ресурсам?

КЕЙС 10

Региональный директор по СНГ многонациональной фармацевтической компании пригласил преподавателей одной из московских бизнес-школ подготовить программу обучения для руководителей региональных представительств. По его замыслу, по окончании программы руководители должны получить четкое представление о своих задачах, функциях и обязанностях, выработать навыки управления представительством, которые занимаются реализацией продукции в регионах и в которых работает от трех до пяти человек, понять культуру материнской компании. По словам регионального директора, из двадцати руководителей представительств лишь двое участвовали в программе профессионального обучения в Западной Европе, остальные довольствовались "инструктажом на рабочем месте". Большинство из них работает в компании меньше одного года, причем их карьеры весьма разнообразны, от инженеров-механиков до хирургов.

Вопросы

1. С чего следует начать подготовку программы сотрудникам бизнес-школы?
2. Посоветуйте последовательность действий о подготовке и реализации программы обучения?
3. Как оценить эффективность данной программы обучения?
4. Какие методы обучения будут наиболее приемлемыми для данной программы?

КЕЙС 11

Алексей Кабанов, директор по персоналу торговой фирмы "Сатурн", вернулся с семинара по управлению человеческими ресурсами с целым набором новых идей и энтузиазмом воплотить их в жизнь. Наиболее интересной ему показалась тема планирования и развития карьеры. Алексей рассказал о ней Генеральному директору "Сатурна" компании, объединяющей три крупных магазина в различных районах Москвы. Генеральный директор заинтересовался рассказом Алексея и попросил его подготовить специальное занятие для высших руководителей "Сатурна". Через две недели Алексей провел однодневный семинар с 12 высшими руководителями компании (Генеральный директор принял в последнюю минуту решение не участвовать в семинаре, чтобы "не смущать подчиненных"). Семинар прошел на "ура", руководители были активны, задавали много вопросов и проявили большой интерес к развитию карьеры.

На следующий день Генеральный директор издал приказ, предписывающий всем руководителям «Сатурна» подготовить в течение недели планы развития карьеры и сдать их директору по персоналу. В назначенный срок Алексей получил только два плана. В течение следующих двух недель еще четыре. Остальные руководители обещали, что "принесут завтра", но ничего не приносили. Однако

больше всего Алексея расстроило содержание планов: они были написаны как будто под копирку и содержали один пункт: «Хочу совершенствоваться в занимаемой должности».

Вопросы

1. В чем причина полученного Алексеем результата?
2. Как ему следовало поступить?
3. Что делать в сложившейся ситуации?

КЕЙС 12

Отдел человеческих ресурсов европейской штаб-квартиры многонациональной корпорации провел анонимный опрос сотрудников с целью выяснения их отношения к процедуре: ежегодное аттестационное собеседование с руководителем, специальные формы оценки и плана развития, повышение базового оклада в соответствии с аттестационной оценкой. Собрать мнение сотрудников было достаточно сложно, поскольку большинство из них проводит львиную долю своего времени в региональных филиалах и лишь иногда появляется в своем офисе. Всего было собрано 70 из разосланных 154 анкет. Результаты опроса показали:

Что 65 % сотрудников не удовлетворены аттестацией как методом оценки их работы;

50 % сотрудников считают, что их руководители не могут объективно оценить их работу, поскольку не располагают необходимой для этого информацией;

45 % сотрудников считают аттестационное собеседование формальным оглашением заранее принятого решения;

12 % утверждают, что их руководители вообще не проводят собеседования, а просят подписать заполненную заранее форму;

68 % сотрудников не чувствуют, что результаты аттестации используются для чего-либо помимо повышения оклада;

75 % проводивших аттестацию руководителей пожаловались на недостаток времени для ее подготовки и проведения;

25 % руководителей признались, что испытывают сложности в случаях, когда необходимо критиковать аттестуемых и регулярно завышают аттестационные оценки.

Вопросы

1. О чем говорят результаты опроса?
2. В чем причины сложившейся ситуации?
3. Какие меры по усовершенствованию системы оценки вы бы предложили отделу человеческих ресурсов штаб-квартиры?

КЕЙС 13

Джон Смит является директором киевского филиала многонациональной фармацевтической компании. Филиал был образован на базе местного завода, приобретенного компанией. Один из приоритетов Джона – создание системы управления персоналом. Его компания известна в мире как один из лидеров в об-

ласти применения новых методов управления человеческими ресурсами психологического тестирования, платы за знания, 360-градусной аттестации.

Работая в течение двух недель с восьми утра до девяти вечера, Джон Смит пытался изучить систему управления персоналом, существующую на заводе. Однако его титанические усилия привели к весьма скромному результату. Оказалось, что завод практически имел формальные (закрепленные в процедурах) методы управления человеческими ресурсами, а те немногие, что существовали, кардинально отличались от представлений Смита о современном управлении персоналом. Джон выяснил, что подбор новых сотрудников осуществлялся исключительно через знакомых, на заводе не имели представления о планировании карьеры, аттестации, подготовке резерва руководителей. Профессиональное обучение не планировалось, а организовывалось по мере необходимости руководителями подразделений. Заводские рабочие получают сделную заработную плату, а сотрудники администрации должностные оклады и ежемесячные премии, составляющие до 40 % оклада. Фактический размер премии определяется директором завода и для 95 % сотрудников составляет 40 % оклада. Индексация заработной платы производится по решению директора в тот момент, когда, по его словам, «ждать больше нельзя».

Во время бесед с руководителями завода, терпящего значительные убытки, Джон попытался поднять тему изменений в области управления персоналом, однако поддержки не получил. Его собеседники предпочитали обсуждать передачу технологии, предлагая «оставить все как есть до лучших времен» в области управления персоналом, выдвигая в качестве основного аргумента «особые местные условия». Обсуждая ситуацию на заводе с французским коллегой из другой компании, работающим в Киеве уже два года, Смит получил похожий совет «не ввязываться в безнадежное дело».

Вопросы

1. Существует ли в данной ситуации потребность в изменении систем управления персоналом? Если "да", то почему?
2. Чем объясняется позиция руководителей завода?
3. Что может сделать в данной ситуации Джон Смит?
4. Предложите систему управления персоналом для данной организации и план по ее внедрению.

Критерии оценки:

оценка «отлично» выставляется студенту, если ответ отражает:

- глубокое и прочное усвоение программного материала;
- полные, логически последовательные, грамотно излагаемые ответы при видоизменении задания;
- способность связать теоретический материал с практической деятельностью.

оценка «хорошо» выставляется студенту, если ответ отражает:

- знание программного материала;

- грамотное изложение, без существенных неточностей в ответе на вопрос;
- понимание возможной связи теории и практики.

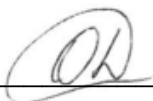
оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если ответ отражает:

- усвоение основного материала;
- при ответе допускаются неточности;
- слабое понимание связи теории и практики.

оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если ответ отражает:

- незнание программного материала,
- при ответе допускаются серьезные ошибки
- серьезные затруднения при понимании связи теории и практики.

/Преподаватель _____



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НОВОСИБИРСКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. А.Н. КОСЫГИНА
(ТЕХНОЛОГИИ. ДИЗАЙН. ИСКУССТВО)»**
(НТИ (филиал) РГУ им. А.Н. Косыгина)

Кафедра гуманитарных наук и иностранных языков

Тестирование

по дисциплине «Социология организации»
Направление подготовки **37.03.01 Психология**

1. Установите соответствие в определении социальной организации

- 1) К. Барнард
- 2) Марч и Г. Саймон
- 3) Блау и У. Скотт
- 4) Этциони

а. организация - социальное объединение, конструированное для специфических целей. Основой является сознательное членство в организации и сознательное действие ее членов.

б. организация - вид кооперации людей, которые отличается от других социальных групп сознательностью, предсказуемостью и целенаправленностью. Основой служат действия людей, их кооперации, необходимость достижения целей.

в. Организация - это распространенное сообщество людей во взаимодействии с центральной координирующей системой. Специфичность и координация внутри организации подобна сложному биологическому организму.

г. основная характеристика сложившейся организации - ее формализация и наличие формальной структуры.

2. Понятия социальной организации до XX века применялось как синоним...

- а) промышленной организации
- б) социальной группы
- в) социальной системы
- г) мануфактурного сообщества

3. Классификация по какому признаку разделяет социальные организации на социетальные и локальные; жестко структурированные и менее жестко структурированные; административные и общественные; деловые и благотворительные; частные, акционерные, кооперативные, государственные и общественные.

- а) классификация по основанию
- б) классификация по типу целей
- в) классификация по форме собственности
- г) классификация по характеру деятельности

3. Что означает «социетальный»?

- а) единичное общественно значимое событие или некоторая совокупность однородных событий
- б) относящийся к человеческому обществу и/или к человеческой интеракции в организациях, группах
- в) относящийся к обществу, рассматриваемому как единое целое
- г) собирательное понятие, характеризующее основные онтологические и методологические установки социолога

5. Организация как вид кооперации людей, основой которой служат действия людей, их кооперации, необходимость достижения целей и которые отличаются от других социальных групп следующими качествами

- а) формализация и наличие формальной структуры
- б) координированность, централизованность
- в) сознательное членство и сознательное действие членов организации
- г) сознательность, предсказуемость, целенаправленность

6. Проблема влияния технологии на структуру организации была исследована в работах Дж. Вудворд, Р. Дабин, А. Раис, Э Трист, Н. И. Лапин, В.Г. Подмарков, О.И. Шкаратан представителейподхода в социологии организации

- а) технологического
- б) социотехнического
- в) антитехнического
- г) социогуманитарного

7. По мнению какого автора существует несколько видов организационных целей? (цели-задания, цели-ориентации, цели-системы)

- а) М. Вебер
- б) А.И. Пригожин
- в) А. Этциони
- г) Н.И. Лапин

8. Установите соответствие между стадиями развития коллектива и процессами, характеризующими их

- 1) стадия дифференциации
- 2) стадия первичного синтеза
- 3) стадия вторичного синтеза
- а) знакомство и адаптация
- б) возникновение общности интересов, целей и установок
- в) появление лидеров и очерчивание функций людей

9. Функции ... заключаются в привлечении сотрудников к участию в управлении, создании психологического комфорта и включении личности в общественную деятельность

- а) коллектива
- б) адаптации
- в) политической системы
- г) взаимодействия с окружающей внешней средой

10. Выделите основные факторы, влияющие на все сферы деятельности организации по Ричарду Тертону (может быть несколько вариантов ответов)

- а) роль государства и политической системы
- б) влияние рынка, роль экономики
- в) технология из внешнего окружения
- г) влияние социальных и культурных факторов

11. Внешняя организационная среда включает в себя отдельных людей, групп или учреждений, предоставляющих ей ресурсы или являющихся потребителями результатов ее деятельности, продукции или услуг. В связи с этим, появляется новая функция организации -

- а) бюрократия
- б) связи с общественностью (Public relations)
- в) иерархия
- г) формальная организация

12. На чем основывается взаимосвязь между членами формальной группы?

- а) жесткие правила, регламент, положения
- б) отношение престижа и доверия
- в) разделение функций, фиксированное членство
- г) формирование единства интересов людей

13. Укажите, кем впервые был введен в оборот термин «бюрократия» и в каком значении?

- а) Макс Вебер, в значении идеального типа управления организацией

- б) Ф. Харрисон и Р. Моран, вид корпоративной культуры
- в) Винсен де Гурнай, значение исполнительной власти в отрицательном смысле
- г) Р. Мертон, господство на основе знания

14. Какому разделу социологической науки положила начало теория бюрократии Макса Вебера?

- а) социология культуры
- б) социология организации
- в) социология образования
- г) социология личности

15. Какие формы бюрократии выделяет Макс Вебер?

- а) формальная и неформальная
- б) целостная и интегративная
- в) целенаправленная и целедостижимая
- г) частная и государственная

Критерии оценки:

выполнено 90% заданий и больше - отлично,
выполнено 75- 89% заданий - хорошо,
выполнено 60-74% заданий - удовлетворительно,
менее 60% - неудовлетворительно.

/Преподаватель _____



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НОВОСИБИРСКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. А.Н. КОСЫГИНА
(ТЕХНОЛОГИИ. ДИЗАЙН. ИСКУССТВО)»
(НТИ (филиал) РГУ им. А.Н. Косыгина)

Кафедра гуманитарных наук и иностранных языков

Вопросы к зачету

по дисциплине «Социология организации»
Направление подготовки **37.03.01 Психология**

- 1 Объект, предмет и методы социологии организации
- 2 Классические подходы к изучению организации: административный, системный, структурно-функциональный, психологический, ситуационный.
- 3 Современные и отечественные школы социологии организации
- 4 Происхождение и развитие организованной деятельности. Эволюция организационных систем
- 5 Понятие и функции организации. Внутренняя среда организации.
- 6 Цели и задачи организации. Дерево целей.
- 7 Понятие и параметры социальной структуры организации
- 8 Организационные патологии. Проектирование организационных структур
- 9 Виды формальных структур организации
- 10 Организационные технологии
- 11 Личность в организации. Измерение личностных характеристик.
- 12 Социальные группы в организации: понятие, виды, характеристики, жизненный цикл. Команда как наиболее эффективная группа.
- 13 Процесс управления персоналом
- 14 Содержание и виды организационной культуры. Элементы организационной культуры.
- 15 Формирование и управление организационной культуры
- 16 Уровни внешней среды организации. Характеристики внешней среды организации.
- 17 Взаимодействие организации с внешней средой
- 18 Процесс управления в организации: Функции и принципы управления в организации.
- 19 Бюрократическое управление. Поведенческая основа процесса управления.
- 20 Национальные и гендерные особенности управления.
- 21 Сущность и виды контроля в организации
- 22 Сущность и механизм власти. Основания власти
- 23 Руководитель социальной организации: понятие, особенности, управленческие роли. Лидерство и авторитет руководителя.
- 24 Понятие и модели коммуникационного процесса в организации
- 25 Теории коммуникаций. Коммуникационные сети и роли в организации
- 26 Типы коммуникаций. Функции коммуникаций в организации

- 27 Процесс принятия управленческих решений
- 28 Методы принятия управленческих решений
- 29 Документальное оформление управленческих решений: понятие и виды управленческих документов, документоведение в организации. Коммерческая тайна.
- 30 Сущность конфликта в организации, его виды и причины
- 31 Протекание конфликтов в организации
- 32 Разрешение и управление конфликтами в организации
- 33 Сущность и функции мотивов
- 34 Мотивационные теории: психологические и социально-экономические.
- 35 Основы процесса мотивации в организации
- 36 Понятие и виды организационных изменений
- 37 Механизм осуществления и принятия изменений в организации
- 38 Феномен сопротивления изменениям в организации: причины и стратегии управления
- 39 Понятие и составляющие стратегии организации. Стратегический менеджмент в современных организациях.
- 40 Управление в современных организациях: структуры, стили и особенности взаимодействия с рынком. Основные проблемы современных российских организаций

Критерии оценки:

оценка «отлично» (20 баллов) выставляется студенту, если ответ отражает:

- глубокое и прочное усвоение программного материала;
- полные, логически последовательные, грамотно излагаемые ответы при видоизменении задания;
- способность связать теоретический материал с практической деятельностью.

оценка «хорошо» (15 баллов) выставляется студенту, если ответ отражает:

- знание программного материала;
- грамотное изложение, без существенных неточностей в ответе на вопрос;
- понимание возможной связи теории и практики.

оценка «удовлетворительно» (10 баллов) выставляется студенту, если ответ отражает:

- усвоение основного материала;
- при ответе допускаются неточности;
- слабое понимание связи теории и практики.

оценка «неудовлетворительно» (9 и менее баллов) выставляется студенту, если ответ отражает:

- незнание программного материала,
- при ответе допускаются серьезные ошибки
- серьезные затруднения при понимании связи теории и практики.

/Преподаватель _____



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НОВОСИБИРСКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. А.Н. КОСЫГИНА
(ТЕХНОЛОГИИ. ДИЗАЙН. ИСКУССТВО)»**
(НТИ (филиал) РГУ им. А.Н. Косыгина)

Кафедра гуманитарных наук и иностранных языков

Оценка компетенций обучающегося по дисциплине в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки Направление подготовки:

37.03.01 Психология по дисциплине **«Социология организации»**

Требования к профессиональной подготовке	Соответствует	В основном соответствует	Не соответствует
способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции (ОК-1)			
способностью к реализации стандартных программ, направленных на предупреждение отклонений в социальном и личностном статусе и развитии, профессиональных рисков в различных видах деятельности (ПК-1)			