

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«Российский государственный гуманитарный университет»**  
**(ФГАОУ ВО «РГГУ»)**

ИСТОРИКО-АРХИВНЫЙ ИНСТИТУТ  
ИСТОРИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ  
Учебно-научный центр «Новая Россия. История постсоветской России»

**СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА И СОЦИАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВО**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

---

41.03.06 Публичная политика и социальные науки

*Код и наименование направления подготовки/специальности*

---

«Публичная политика и социальные науки»

*Наименование направленности (профиля)/ специализации*

Уровень высшего образования: бакалавриат

Форма обучения: очная

РПД адаптирована для лиц  
с ограниченными возможностями  
здоровья и инвалидов

Москва 2026

**СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА И СОЦИАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВО**

Рабочая программа дисциплины (*модуля*)

Составитель: Шушкова М. Е., канд. ист. наук, доц.

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры

№ 1 от 17.10.2025

**ОГЛАВЛЕНИЕ**

1. Пояснительная записка .....	4
1.1. Цель и задачи дисциплины.....	4
1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций.....	4
1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы.....	4
2. Структура дисциплины .....	4
3. Содержание дисциплины.....	5
4. Образовательные технологии.....	6
5. Оценка планируемых результатов обучения.....	6
5.1 Система оценивания.....	6
5.2 Критерии выставления оценки по дисциплине.....	7
5.3 Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине .....	8
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.....	8
6.1 Список источников и литературы.....	8
6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».....	8
6.3 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы.....	9
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины.....	9
8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов .....	10
9. Методические материалы.....	11
9.1 Планы семинарских/ практических/ лабораторных занятий.....	11
9.2 Методические рекомендации по подготовке письменных работ.....	11
Приложение 1. Аннотация рабочей программы дисциплины.....	13

## 1. Пояснительная записка

### 1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины - ознакомление студентов с проблематикой изучения формальных организаций с позиций социологической теории, а также с методологическими основаниями изучения феномена организованности как универсального свойства социальных существ.

Задачи дисциплины: научить студентов анализировать и разбираться в вопросах проблематики изучения формальных организаций, с точки зрения социологической теории.

### 1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Компетенция (код и наименование)	Индикаторы компетенций (код и наименование)	Результаты обучения
УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК-9.1. Понимает содержание инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру	Знать: - возможности социологии организаций при исследовании структуры организаций, ее внешней и внутренней среды; - методологические и методические подходы социологического анализа влияния. Уметь: - анализировать деятельности различных типов социальных организаций; - диагностировать внешнюю среду организации;
	УК-9.2. Знает особенности применения базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах	Знать: - основные и вспомогательные понятия социологии организаций и используемый категориальный аппарат
	УК-9.3. Понимает специфику работы, технологии и методики профессионального общения с людьми, имеющими ограниченные возможности здоровья.	Уметь: - использовать методы социологии для анализа проблем организации; - оценивать социальную эффективность организации с позиции системного подхода;
ОПК-4. Способен устанавливать причинно-следственные связи, давать характеристику и оценку общественно-политическим и	ОПК-4.1 Владеет базовыми и специальными знаниями и навыками теоретического и прикладного характера в области публичной политики.	Знать: - основные типы и теоретические модели организаций; - основные этапы и особенности формирования социологии организаций как научной дисциплины;

<p>социально-экономическим событиям и процессам, выявляя их связь с экономическим, социальным и культурно-цивилизационным контекстами, а также с объективными тенденциями и закономерностями комплексного развития на глобальном, макрорегиональном, национально-государственном, региональном и локальном уровнях</p>		<p>- основные этапы эволюционирования организационных форм и их характеристики; Уметь: - разрабатывать социологический инструментарий для диагностики организационных процессов.</p>
	<p>ОПК-4.2 Дает характеристику и оценку общественно-политическим событиям и процессам, выявляя их связь с экономическим, социальным и культурно-цивилизационным контекстом, а также в их взаимосвязанном комплексе.</p>	<p>Знать: - результаты взаимодействия организаций и индивидов; организаций и групп; - содержание базовых теорий и концепций; Уметь: - разработать программу и провести социологическое исследование по возникающим в организации проблемам; - разработать систему рекомендаций по преодолению организационных проблем.</p>
	<p>ОПК-4.3 Находит причинно-следственные связи и взаимозависимости между общественно-политическими и социально-экономическими процессами на глобальном, макрорегиональном, национально-государственном, региональном и локальном уровнях.</p>	<p>Владеть: методами и методиками социологии в информационно-аналитическом обеспечении деятельности организаций.</p>

### 1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Социальная политика и социальное государство» относится к обязательной части блока дисциплин учебного плана.

Для освоения дисциплины необходимы знания, умения и владения, сформированные в ходе изучения дисциплин и прохождения практик.

В результате освоения дисциплины формируются знания, умения и владения, необходимые для изучения дисциплин и прохождения практик.

## 2. Структура дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 5 з.е., 180 академических часов.

### Структура дисциплины для очной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
4	Лекции	20
4	Семинары	22
Всего:		42

Объем дисциплины в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 118 академических часов, подготовка и проведение экзамена – 20 академических часов.

## 3. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1	Социология организаций как наука. Развитие социологии организаций в России и за рубежом Объект и предмет социологии организаций как науки. Центральная проблема социологии организаций. Область изучения социологии организаций.	<p>Характеристики организации. Аспекты изучения организаций в социологии: строение, функционирование, управление, развитие. Взаимосвязи социологии организаций со смежными науками.</p> <p>Понятие организации. Базовые противоречия в организации. Организация как объект, субъект, посредник. Организация и среда. Факторы, влияющие на организации «извне».</p> <p>Социальные свойства организации. Подсистемы организации: социально-трудовая, социально-профессиональная, социально-экономическая, социально-демографическая, социально-культурная, социально-психологическая. Структура организации: формальная и неформальная. Функции организации в обществе.</p> <p>Специфика исследований организационных проблем в начале XX в. Интегративный характер формирования социологии организаций как дисциплины и области знания.</p> <p>Основные этапы развития социологии организаций за рубежом: организация как трудовой процесс (Ф, Тейлор); «организация-машина» (А. Файоль, Л.</p>

		Урвик); «бюрократическая модель» (М. Вебер); «организация - община» (Э. Мэйо, Ф. Ротлисбергер); «социотехническая модель» (Е. Трист, А. Райс); «интеракционистская модель» (Ч. Бернад, Г. Саймон); «естественная организация» (Р. Мертон, А. Этциони). Особенности становления социологии организаций в Советском Союзе и в России. Характеристика основных этапов развития социологии организаций.
2	Тема 2. Природа и типы организаций.	Эволюция организационных форм Подходы к определению организаций. Организация как корпоративная группа (М.Вебер), ее характеристики. Критерии для определения организаций. Организация - «система сознательно скоординированных действий или усилий двух или более лиц» (Ч. Бернад). Характеристики организации У. Скотта. Организации как социальные единицы А. Этциони. Интегративное определение организации Р. Холла. Типологии организаций. Традиционная типология. Типология Т. Парсонса (по функциям организации в обществе). Классификация А. Этциони: типы власти и типы согласия. Понятие конгруэнтности. Классификация П. Блау и У. Скотта (получатель выгоды). Типология организаций Г. Минцберга (по способам их строения). Ключевые переменные для классификации организаций (Р. Холл): размер, общественность, демократичность, степень маркетинговой мощи. Добровольные организации (Ноук и Пренски). Типология организаций А.И. Пригожина: деловые, массовые, ассоциативные, поселенческие организации. Новые формы существования организаций. Искусственные, сетевые и виртуальные организации, их характеристики и специфика функционирования.
3	Тема 3. Системный подход к изучению организаций.	Цели организации, организационная структура и технологии Понятие системы в социологии и теории управления. Основные акценты в изучении организации с позиций системного подхода. Конфигурация организации Г. Минцберга. Пять основных частей организации. Структурные характеристики организации: формализованность, специализация, централизация, иерархия власти, профессионализм, соотношения персонала. Контекстные (содержательные) характеристики организации: размер, технологии, окружающая среда, цели, стратегии, задачи, культура организации. Значение целей в деятельности организации. Понятие и функции целей организации. Типы целей в организации: цели-задания, цели-

		<p>ориентации, цели системы.  Классификации целей организации по разным основаниям (направленности, критериям, времени).  Построение дерева целей. Цели входа, процесса, выхода, системы.  Определение организационной структуры. Функции структуры. Линейные структуры, их преимущества и недостатки. Модификации линейной структуры: продуктовая и линейноштабная. Функциональные структуры. Линейно-функциональные структуры, их сущность и проблемы. Гибкие структуры организационного взаимодействия: матричные и свободные.  Понятие и основания классификации организационных технологий. Производственная технология. Классификация технологий организации Дж. Вудвард по степени возрастания их сложности. Связь технологии организации с характеристиками управленческой структуры.  Технологии, разделяемые по типам технологической неопределенности.  Классификация технологий организации Дж. Томпсон по степени снижения неопределенности в деятельности исполнителей. Технологии, основанные на содержании работ. Классификация Ч. Перроу.</p>
4	<p>Тема 4. Структурно-функциональный и ситуационный подходы к исследованию организаций.</p>	<p>Внешняя среда организации Сущность структурно-функционального анализа. Условия выживания организации во внешней среде (Т. Парсонс).  Подсистемы выживания организации: экономическая, властная, интеграции и поддержания образцов. Основные компоненты процессов интеграции и поддержания образцов.  Этапы процесса интеграции в системе (Д. Истон).  Понятия функциональной значимости и функциональной автономии.  Сущность ситуационной теории. Исследования Т. Бернса и Г. Сталкера (1960—1961 гг.).  Механические и органические структуры организации. Трудности сосуществования этих двух форм структуры в одной организации.  Исследования внешней среды организации П. Лоуренса и Дж. Лорша. Основные идеи управления организациями в рамках ситуационного подхода.  Четыре типа организаций в зависимости от их отношений с внешней средой (П. Лоранж и М. Мортон).  Необходимость учета факторов внешней среды.  Три основных составляющих изучения внешней среды организации. Структура внешнего окружения организации: ближний уровень организации, рыночный уровень, институциональный и общий</p>

		<p>фоновый уровни. Виды связей организации с внешним окружением. Стратегии организации в отношениях с внешней средой: буферные и стратегии установления взаимосвязей.</p> <p>Характеристики внешнего окружения организации: сложность, изменчивость, взаимосвязанность, ресурсные возможности внешней среды.</p>
5	Тема 5. Социальная структура организации.	<p>Персонал организации Понятие социальной структуры организации, её основные параметры.</p> <p>Сложность структуры организации.</p> <p>Дифференциация и интеграция как структурирующие силы.</p> <p>Горизонтальная и вертикальная дифференциация организации. Типы оргструктур.</p> <p>Вертикальная дифференциация организации.</p> <p>Иерархия власти. Диапазон контроля.</p> <p>Скалярная цепь подчинения. Матричная структура.</p> <p>Формализация как структурная характеристика.</p> <p>Формальная и неформальная организация.</p> <p>Позитивные и негативные последствия формализации для организации совместной деятельности. Измерение формализации.</p> <p>Взаимосвязь формализации с другими структурными характеристиками. Преимущества и недостатки неформальной структуры организации.</p> <p>Централизация. Определение понятия, показатели степени централизации.</p> <p>Взаимосвязь централизации с другими структурными характеристиками. Централизация и связи с внешней средой. Централизация и внутриорганизационные отношения.</p> <p>Централизованные и децентрализованные структуры.</p> <p>Требования к персоналу организации. Основные этапы работы с персоналом в крупной организации.</p> <p>Комплексная профессионально-психологическая оценка членов организации: критерии и результаты.</p>
6	Тема 6. Социальные группы в организациях.	<p>Организационная культура Признаки социальных групп в организации. Главные особенности групповой деятельности. Условия успешности процесса кооперации и интеграции в группе.</p> <p>Функционирование групп в организациях (Р. Лайкерт). Структуры с одновременным членством работников в двух группах. Стадии развития группы в организации (Б. Такман и М. Дженсен): возникновение группы, конфликтная стадия, нормообразования и принятия норм, исполнительная, стадия прерывания. Диагностика стадий развития группы в организации. Оценка эффективности групповой деятельности по решению поставленных задач. Оценка социальных и эмоциональных взаимоотношений между</p>

		<p>членами группы.</p> <p>Деятельность команд в организации. Понятие и признаки команды. Внутренние и внешние факторы выбора работы в команде или группе. Недостатки командного подхода.</p> <p>Определение культуры организации.</p> <p>Корпоративные ценности и организационные нормы. Содержание культуры организации.</p> <p>Деятельностно-ролевой культурный комплекс.</p> <p>Управленческий (властный) культурный комплекс.</p> <p>Культурный комплекс отношений с внешней средой. Поведенческий культурный комплекс.</p> <p>Виды корпоративных культур. Индивидуалистская корпоративная культура.</p> <p>Коллективистская корпоративная культура.</p> <p>Демократичная культура власти. Авторитарная культура. Типы корпоративных культур и структуры организации. Культура «паутины», или клубная культура. Храмовая культура. Целевая культура. Точечная (экзистенциальная) культура.</p>
7	Тема 7. Коммуникация и взаимодействие в организациях.	<p>Личность и организация Роль коммуникации в управлении организацией. Свойства групповой коммуникации.</p> <p>Функции групповой коммуникации. Направления исследований малых групп в организации.</p> <p>Коммуникационные процессы и школа научного управления. Системный подход к коммуникациям в организациях.</p> <p>Основные компоненты процесса коммуникации: отправитель, сообщение, каналы передачи информации, получатель, результат (эффект) коммуникационного воздействия, обратная связь, шум. Этапы обмена информацией в организации.</p> <p>Коммуникативная структура группы. Исследование структуры коммуникационного процесса (А. Бейвелас, Г. Ливитт). Два типа коммуникационных сетей: радиальные и взаимосвязанные.</p> <p>Конфигурации коммуникационных сетей в малых группах: «круг», «штурвал», «цепь», «игрек», «тент», «палатка», «дом», «паутина». Связь типа коммуникативной сети с характером задачи, поставленной перед группой (К. Фашо и С. Московичи).</p> <p>Предназначение коммуникационных сетей в системах принятия решений.</p> <p>Коммуникационные роли в организации: сторож, связной, лидер мнения, космополит.</p> <p>Формирование групповой сплоченности и коммуникация в малой группе. Теория групповой динамики К. Левина. Модель конформного поведения (С. Аш). Внешний и внутренний конформизм. Исследования конформности М.</p>

		<p>Дойча и Г. Джерарда. Два вида группового влияния: нормативное и информационное. Исследования групповой сплоченности (Л. Фестингер).</p> <p>Когнитивный диссонанс: понятие, факторы, методы устранения.</p> <p>Основные подходы к изучению личности члена организации. Методы работы с личностью в организации. Личностные качества. Измерение личностных характеристик.</p> <p>Метод Айзенка. Опросник Кэттелла. Метод «проективных тестов». Теория черт личности.</p> <p>Подходы к изучению личности, альтернативные теории черт. Пять переменных У. Мичела.</p> <p>Подход с позиции «зрелости» — индивида К. Арджириса.</p>
8	Тема 8. Изменения в организации.	<p>Инновационное поведение Необходимость организационных изменений. Изменения и инновации. Понятие и виды изменений. Подходы к изменениям в организации. Типы организационных изменений.</p> <p>Понятие и цели инновации и диффузии. Типология инноваций. Инновации по типу новшества.</p> <p>Особенности социальных инноваций. Виды инноваций по инновационному потенциалу.</p> <p>Инновации по способу осуществления. Инновации по объёму. Инновации по назначению. Инновации по социальным последствиям. Инновации по источнику планирования. Инновации по результативности. Этапы создания и принятия инноваций в организации. Осознание необходимости проведения инноваций. Создание нового видения.</p> <p>Институционализация изменений. Этапы социализации членов организации к новым нормам.</p> <p>Инновационное поведение, его структура. Причины сопротивления инновациям (Пригожин). Варианты психологических реакций работников на нововведения. Методы сопротивления инновациям.</p> <p>Психологические причины сопротивления инновациям.</p> <p>Социальные причины антиинновационного поведения. Экономические причины антиинновационного поведения. Причины сопротивления инновациям (Фролов). Суть сопротивления изменениям. Технические причины сопротивления инновациям.</p> <p>Политические причины сопротивления инновациям. Культурологические причины сопротивления инновациям</p>
9	Тема 9. Социальные технологии повышения эффективности организаций.	<p>Организационная диагностика Понятие социальной технологии. Технологические способы повышения эффективности деятельности организаций.</p>

	<p>Формулирование целей социальной организации.          Движение организации к поставленной цели.          Социальная технология управления трудовыми ресурсами. Определение критерия эффективности деятельности организации. Разработка и четкое применение обязательных для всех сотрудников требований Обеспечение принципа единства руководства и распорядительства. Налаживание способов согласования формальной и неформальной структуры коллектива.          Систематическое обновление персонального состава работающего в организации коллектива.          Главные моменты в работе руководителя с персоналом.          Социальные технологии, связанные с реализацией управленческих решений.          Социальная диагностика, ее цель. Понятие организационной патологии. Социологические средства для измерения состояния организации.          Подходы к социологической диагностике: нормативный, ситуативный, ситуативно-нормативный.</p>
--	---

#### 4. Образовательные технологии

Для проведения учебных занятий по дисциплине используются различные образовательные технологии. Для организации учебного процесса может быть использовано электронное обучение и (или) дистанционные образовательные технологии.

#### 5. Оценка планируемых результатов обучения

##### 5.1 Система оценивания

Форма контроля	Макс. количество баллов	
	За одну работу	Всего
Текущий контроль:		
- работа на семинаре	4 баллов	60 баллов
Промежуточная аттестация – экзамен		40 баллов
<b>Итого за семестр</b>		<b>100 баллов</b>

Полученный совокупный результат конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (European Credit Transfer System; далее – ECTS) в соответствии с таблицей:

100-балльная шкала	Традиционная шкала		Шкала ECTS
95 – 100	отлично		A
83 – 94		зачтено	B

68 – 82	хорошо		C
56 – 67	удовлетворительно		D
50 – 55			E
20 – 49	неудовлетворительно	не зачтено	FX
0 – 19			F

## 5.2 Критерии выставления оценки по дисциплине

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/ A,B	отлично/ зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения.</p> <p>Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».</p>
82-68/ C	хорошо/ зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей.</p> <p>Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».</p>
67-50/ D,E	удовлетворительно/ зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».</p>
49-0/ F,FX	неудовлетворительно/ не зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.</p>

### 5.3 Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

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.
23. Различные подходы к типологии организационных культур: типологии Ховштеде, Дейла, Акоффа и Ханди.
24. Механизмы и методы развития организационной культуры.
25. Сравнительный анализ национальных типов организационных культур (американской, японской, арабской).
26. Межкультурные проблемы взаимодействия в организациях.
27. Управление кросскультурными взаимодействиями в ТНК.
28. Комплексная профессионально-психологическая оценка персонала организации, её критерии.
29. Сплоченность трудового коллектива: показатели и методы оценки. Повышение сплоченности внутри организации.
30. Морально-психологический климат в организации: методы измерения и способы улучшения.
31. Принципы управления организацией А. Файоля. Функции руководителя.
32. Основные задачи в деятельности руководителей (П. Друкер).
33. Социальные роли руководителя организации.
34. Применение контроля в управлении организацией.
35. Контроль через групповое давление.
36. Власть как необходимое условие выживания организации.
37. Ситуационное лидерство и ситуационное использование оснований власти в организации.

38. Социология организаций Николаса Лумана: коммуникация власти и доверия.
39. Организация как информационная система.
40. Исследование эффективности организационных коммуникаций.
41. Повышение эффективности организационных коммуникаций.
42. Целевой подход к эффективности организаций.
43. Ресурсный подход к эффективности организаций: показатели и показания к применению.
44. Подход «здоровые системы»: сущность, показатели, достоинства и недостатки.
45. Организация как система противоречий: модель эффективности.
46. Организационные формы выхода компаний на внешние рынки.
47. Основные организационные механизмы предотвращения конфликтов между центральным руководством и руководителями национальных подразделений компании.
48. Специфика карьеры работников многонациональной компании.
49. Влияние транснациональных корпораций на мировой прогресс и развитие регионов.
50. Влияние глобализации на структурные и контекстные характеристики организаций.

## **6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

### **6.1 Список источников и литературы**

Арон Р. Этапы развития социологической мысли. М.: Прогресс, 1993. URL: [library.lgaki.info:404/60.5%20%](http://library.lgaki.info:404/60.5%20%)

### **6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».**

Национальная электронная библиотека (НЭБ) [www.rusneb.ru](http://www.rusneb.ru)  
**ELibrary.ru** Научная электронная библиотека [www.elibrary.ru](http://www.elibrary.ru)  
 Электронная библиотека Grebennikon.ru [www.grebennikon.ru](http://www.grebennikon.ru)

### **6.3 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы**

Доступ к профессиональным базам данных: <https://liber.rsuh.ru/ru/bases>

Информационные справочные системы:

1. Консультант Плюс
2. Гарант

## **7 Материально-техническое обеспечение дисциплины**

Состав программного обеспечения:

1. Windows
2. Microsoft Office
3. Kaspersky Endpoint Security

## **8 Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов**

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих: лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением; письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением или могут быть заменены устным ответом; обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс; для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств; письменные задания оформляются увеличенным шрифтом; экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

- для глухих и слабослышащих: лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования; письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме; экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением; письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением; экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих: в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, в форме аудиофайла.

- для глухих и слабослышащих: в печатной форме, в форме электронного документа.

- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме, в форме электронного документа, в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих: устройством для сканирования и чтения с камерой SARA SE; дисплеем Брайля PAC Mate 20; принтером Брайля EmBraille ViewPlus;

- для глухих и слабослышащих: автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих; акустический усилитель и колонки;

- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата: передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1; компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

## **9 Методические материалы**

### **9.1 Планы семинарских/практических/ лабораторных занятий**

**Тема 1. Социология организаций как наука. Развитие социологии организаций в России и за рубежом** **Объект и предмет социологии организаций как науки. Центральная проблема социологии организаций. Область изучения социологии организаций.**

Характеристики организации. Аспекты изучения организаций в социологии: строение, функционирование, управление, развитие. Взаимосвязи социологии организаций со смежными науками.

Понятие организации. Базовые противоречия в организации. Организация как объект, субъект, посредник. Организация и среда. Факторы, влияющие на организации «извне».

Социальные свойства организации. Подсистемы организации: социально-трудовая, социально-профессиональная, социально-экономическая, социально-демографическая, социально-культурная, социально-психологическая. Структура организации: формальная и неформальная. Функции организации в обществе.

**Тема 2. Природа и типы организаций.**

Эволюция организационных форм Подходы к определению организаций. Организация как корпоративная группа (М.Вебер), ее характеристики. Критерии для определения организаций. Организация - «система сознательно скоординированных действий или усилий двух или более лиц» (Ч. Бернанд).

Характеристики организации У. Скотта. Организации как социальные единицы А. Этциони. Интегративное определение организации Р. Холла.

Типологии организаций. Новые формы существования организаций. Искусственные, сетевые и виртуальные организации, их характеристики и специфика функционирования.

**Тема 3. Системный подход к изучению организаций.**

Цели организации, организационная структура и технологии Понятие системы в социологии и теории управления. Основные акценты в изучении организации с позиций системного подхода. Структурные характеристики организации: формализованность, специализация, централизация, иерархия власти, профессионализм, соотношения персонала. Контекстные (содержательные) характеристики организации: размер, технологии, окружающая среда, цели, стратегии, задачи, культура организации.

Определение организационной структуры. Функции структуры. Линейные структуры, их преимущества и недостатки. Модификации линейной структуры: продуктовая и линейноштабная. Функциональные структуры. Линейно-функциональные структуры, их сущность и проблемы. Гибкие структуры организационного взаимодействия: матричные и свободные.

Понятие и основания классификации организационных технологий. Производственная технология. Классификация технологий организации Дж. Вудвард по степени возрастания их сложности. Связь технологии организации с характеристиками управленческой структуры.

**Тема 4. Структурно-функциональный и ситуационный подходы к исследованию организаций.**

Внешняя среда организации Сущность структурно-функционального анализа. Условия выживания организации во внешней среде (Т. Парсонс). Подсистемы выживания организации: экономическая, властная, интеграции и поддержания образцов. Основные компоненты процессов интеграции и поддержания образцов. Этапы процесса интеграции в системе (Д. Истон). Понятия функциональной значимости и функциональной автономии.

**Тема 5. Социальная структура организации.**

Персонал организации Понятие социальной структуры организации, её основные параметры. Сложность структуры организации. Дифференциация и интеграция как структурирующие силы. Горизонтальная и вертикальная дифференциация организации. Типы оргструктур.

Вертикальная дифференциация организации. Иерархия власти. Диапазон контроля. Скалярная цепь подчинения. Матричная структура.

Требования к персоналу организации. Основные этапы работы с персоналом в крупной организации. Комплексная профессионально-психологическая оценка членов организации: критерии и результаты.

## **9.2 Методические рекомендации по подготовке письменных работ**

Используются рекомендации Исторического факультета по подготовке письменных работ.

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**

Цель дисциплины - ознакомление студентов с проблематикой изучения формальных организаций с позиций социологической теории, а также с методологическими основаниями изучения феномена организованности как универсального свойства социальных существ.

Задачи дисциплины: научить студентов анализировать и разбираться в вопросах проблематики изучения формальных организаций, с точки зрения социологической теории.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- возможности социологии организаций при исследовании структуры организаций, ее внешней и внутренней среды;
- методологические и методические подходы социологического анализа влияния организаций на общество;
- организаций и общества;
- основные и вспомогательные понятия социологии организаций и используемый категориальный аппарат;
- основные типы и теоретические модели организаций;
- основные этапы и особенности формирования социологии организаций как научной дисциплины;
- основные этапы эволюционирования организационных форм и их характеристики;
- результаты взаимодействия организаций и индивидов; организаций и групп;
- содержание базовых теорий и концепций;

Уметь:

- анализировать деятельности различных типов социальных организаций;
- диагностировать внешнюю среду организации;
- использовать методы социологии для анализа проблем организации;
- оценивать социальную эффективность организации с позиции системного подхода;
- разрабатывать социологический инструментарий для диагностики организационных процессов;
- разработать программу и провести социологическое исследование по возникающим в организации проблемам;
- разработать систему рекомендаций по преодолению организационных проблем;

Владеть: методами и методиками социологии в информационно-аналитическом обеспечении деятельности организаций.

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 5 з.е., 180 академических часов.