**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**«ХАРКІВСЬКИЙПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ»**

Кафедра \_ соціології та політології\_\_\_\_\_\_

(назва)

«**ЗАТВЕРДЖУЮ**»

Голова науково-методичної комісії

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(назва комісії)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Бурега В.В.\_\_\_\_

 (підпис) (ініціали та прізвище)

«\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_\_\_ року

**РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

Соціологія організацій та управління

( назва навчальної дисципліни)

рівень вищої освіти перший (бакалаврський)

перший (бакалаврський) / другий (магістерський)

галузь знань \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_3 Гуманітарні науки

(шифр і назва)

спеціальність 035 «Філологія»

(((шифр і назва )

спеціалізація 035.10 «Прикладна лінгвистика» \_\_\_\_

(шифр і назва)

вид дисципліни дисципліна вільного вибору\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(загальна підготовка / професійна підготовка)

форма навчання денна

(денна / заочна)

Харків – 2020 рік

**ЛИСТ ЗАТВЕРДЖЕННЯ**

Робоча програма з навчальної дисципліни соціологія організацій та управління

(назвадисципліни)

Розробник:

професор, доктор соціологічних наук Калагін Ю.А.

(посада, науковий ступінь та вчене звання) (підпис) (ініціали та прізвище)

Робоча програма розглянута та затверджена на засіданні кафедри

\_\_\_\_\_соціології та політології

(назва кафедри)

Протокол від «28» січня 2020 року № 6

Завідувач кафедри\_соціології та політології\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Бурега В.В.\_\_\_\_\_

 (назва кафедри) (підпис) (ініціали та прізвище)

**ЛИСТ ПОГОДЖЕННЯ**

Назва випускової кафедри кафедра соціології та політології

Завідувач кафедри

 (підпис) (ініціали та прізвище)

«\_\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ р.

**ЛИСТ ПЕРЕЗАТВЕРДЖЕННЯ РОБОЧОЇ НАВЧАЛЬНОЇ ПРОГРАМИ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Дата засідання кафедри – розробника РПНД | Номер протоколу | Підпис завідувача кафедри | Підпис голови НМК (для дисциплін загальної підготовки та дисциплін професійної підготовки за спеціальністю) або завідувача випускової кафедри(для дисциплін професійної підготовки зі спеціалізації, якщо РПНД розроблена не випусковою кафедрою) |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

**МЕТА, КОМПЕТЕНТНОСТІ, РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ**

**ТА СТРУКТУРНО-ЛОГІЧНА СХЕМА ВИВЧЕННЯ**

**НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

Метою вивчення соціології організацій та управління є опанування студентами теоретичних основ аналізу структури та функціонування соціальних організацій, технологій інформаційно-аналітичного забезпечення розвитку організацій в сучасних умовах.

**Компетентності:**

* Здатність реалізувати свої права і обов’язки як члена суспільства, усвідомлювати цінності громадянського (вільного демократичного) суспільства та необхідність його сталого розвитку, верховенства права, прав і свобод людини і громадянина в Україні (ЗК).
* Здатність до пошуку, опрацювання та аналізу інформації з різних джерел (ЗК-6).

**Результати навчання:** розуміти фундаментальні принципи буття людини, природи, суспільства. **(**РН).

У результаті вивчення дисципліни «Соціологія організацій та управління» студенти повинні:

Знати:

* Основні поняття і категорії соціології організацій та управління.
* Методи комплексної діагностики соціальних проблем організацій.
* Методику розробки соціальних технологій підвищення ефективності функціонування організацій, забезпечення сталого позитивного організаційного розвитку.
* Сучасні тенденції розвитку основних підсистем та процесів в організації.
* Сутність процесу управління в оргганізації.

Вміти:

* + Здійснити оперативнудіагностику проблем функціонування соціальної організацій та визначити шляхи розв’язання;
	+ Проводити аналіз системи мотивів трудової поведінки персоналу, використовуючи методи і форми соціального регулювання, аналіз процесів функціонування та розвитку організації;
	+ Застосовувати побудову дерева цілей, як метод функціонально-цільового аналізу для діагностики діяльності та формування стратегії розвитку організації;
* Розробляти алгоритм прийняття управлінського рішення.

**Структурно-логічна схема вивчення навчальної дисципліни**

|  |  |
| --- | --- |
| Попередні дисципліни: | Наступні дисципліни: |
| Філософія |  |
| Історія України |  |
|  |  |

 **ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

(розподіл навчального часу за семестрамита видами навчальних занять)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Семестр | Загальний обсяг (годин) / кредитів ECTS | З них | За видами аудиторних занять (годин) | Індивідуальні завдання студентів (КП, КР, РГ, Р, РЕ) | Поточний контроль | Семестровий контроль |
| Аудиторні заняття (годин) | Самостійна робота (годин) | Лекції | Лабораторні заняття | Практичні заняття, семінари | Контрольні роботи(кількість робіт) | Залік | Екзамен |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| 5 | 120/4 | 64 | 56 | 32 |  | 32 | 32 | 2 |  | **+** |

**Співвідношення кількості годин аудиторних занять до загального обсягу складає 53 %**

**СТРУКТУРА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. № з/п.
 | Види навчальних занять (Л, ЛЗ, ПЗ, СР) | Кількість годин | Номер семестру (якщо дисципліна викладається у декількох семестрах).Назви змістових модулів.Найменування тем та питань кожного заняття.Завдання на самостійну роботу. | Рекомендована література (базова, допоміжна) |
|  | 1. 2
 | 1. 3
 |  | 1. 5
 |
| 1 | Л | 4 | Семестр 5Змістовий модуль № 1 Організація як соціальний феномен.Тема 1. Введення в соціологію організацій.1.Соціологія організацій як наука.2. Формування соціології організацій. | 1-2, 5-8, 11-12, 14-18, 22-23 |
| 2 | СР | 6 | Тема 1. Введення в соціологію організацій.1. Природна та штучна організація. Характерні риси природної організації. Поява штучних організацій.
2. Поняття організації. Характерні та специфічні риси соціальної організації. Елементи організації.
3. Формальна організація та її основні характеристики.
4. Неформальна організація та її особливості. Типи неформальних організацій.
 | 1-2, 5-8, 11-12, 14-18, 22-23 |
| 3 | ПЗ | 4 | Тема 1. Введення в соціологію організацій.1. Поняття організації. Класифікація організацій.
2. Формальна та неформальна організація.
3. Описати реальну формальну(неформальну) організацію. 4. Підготувати презентацію для виступу.
 | 1-2, 5-8, 11-12, 14-18, 22-23 |
| 4 | Л | 4 | Тема 2. Історична еволюція і сучасний стан соціології організацій.Соціально-економічні умови виникнення теорії організацій.Школа наукового управління.Школа людських відносин.Психологічна школа в теорії організацій. | 1-2, 5, 7-8, 11-17, 19-24 |
| 5 | СР | 6 | Тема 2. Історична еволюція і сучасний стан соціології організацій.1. Проблеми відчуження та аномії в організації.
2. Організація як трудовий процес, організація як машина, бюрократична організація.
3. Фетишизація організації. Людина в організації.
 | 1-2, 5, 7-8, 11-17, 19-24 |
| 6 | ПЗ | 4 | Тема 2. Історична еволюція і сучасний стан соціології організацій.1. Виникнення наукового підходу до вивчення організацій. організацій.
2. Порівняння системного, структурно-функціонального та ситуаційного підходів.
3. Провести аналіз організації з використанням методології системного, структурно-функціонального та ситуаційного підходів. Підготувати презентацію для виступу.
 | 1-2, 5, 7-8, 11-17, 19-24 |
| 7 | Л | 4 | Тема 3. Соціальні організаціїта соціальна структура суспільства.1. Соціальні організації як складова соціальної структури суспільства.

Типологія соціальних організацій. | 1-2,4, 7, 11-12, 17-18, 22-23 |
| 8 | СР | 6 | Тема 3. Соціальні організації та соціальна структура суспільства.1. 1. Соціальна стратифікація як нерівний розподіл соціокультурних ресурсів.
2. 2. Система факторів, що обумовлюють нерівний доступ членів суспільства до цінностей культури.
3. 3. Загальне і специфічне в ієрархії соціальних систем і соціальних організацій.
 | 1-2,4, 7, 11-12, 17-18, 22-23 |
| 9 | ПЗ | 4 | Тема 3. Соціальні організації та соціальна структура суспільства.1. Соціальні організації як складова соціальної структури суспільства.
2. Провести аналіз соціальної організації як складової соціальної структури суспільства.
3. Підготувати презентацію для виступу.
 | 1-2,4, 7, 11-12, 17-18, 22-23 |
| 10 | Л | 4 | Тема 4. Побудова організації.1. Формальна та неформальна структури організації.
2. Типологія та конфігурація організації.
3. Лінійна структура організації та її види.
4. Функціональна структура організації та їх види.
5. Матричні та вільні структури організації.
 | 1-2,4, 7, 11-12, 17-18, 22-23 |
| 11 | СР | 6 | Тема 4. Побудова організації.1. Формальна та неформальна структури організації.
2. Типологія та конфігурація організації.
3. Лінійна структура організації та її види.
4. Функціональна структура організації та їх види.
5. Матричні та вільні структури організації.
 | 1-2,4, 7, 11-12, 17-18, 22-23 |
| 12 | ПЗ | 4 | Тема 4. Побудова організації.1. Формальна та неформальна структури організації.
2. Типологія та конфігурація організації.
3. Лінійна структура організації та її види.
4. Функціональна структура організації та їх види.

Матричні та вільні структури організації | 1-2,4, 7, 11-12, 17-18, 22-23 |
| 13 | Л | 2 | Тема 5. Цілі організацій. 1. Основні структурні компоненти організації.
2. Роль цілей у життєдіяльності організації.
3. Типологія цілей організації.
4. Параметри соціальної структури організації.
 | 1-2,4, 7, 11-12, 17-18, 22-23 |
| 14 | СР | 4 | Тема 5. Цілі організацій. 1. Основні структурні компоненти організації.
2. Роль цілей у життєдіяльності організації.
3. Типологія цілей організації.
4. Параметри соціальної структури організації
 | 1-2,4, 7, 11-12, 17-18, 22-23 |
| 15 | ПЗ | 2 | Тема 5. Цілі організацій. 1. Основні структурні компоненти організації.
2. Роль цілей у життєдіяльності організації.
3. Типологія цілей організації.

4.Параметри соціальної структури організації | 1-2,4, 7, 11-12, 17-18, 22-23 |
| 16 | Л | 2 | Тема 6. Організаційна культура.1. Поняття та складові організаційної культури.2. Зміст та види організаційної культури .3. Види корпоративної культури та їх вплив на ефективність організації. | 1-2, 7-8, 11-12, 16, 22-23 |
| 17 | СР | 4 | Тема 6. Організаційна культура.1. Поняття та складові організаційної культури.2. Зміст та види організаційної культури .3. Види корпоративної культури та їх вплив на ефективність організації. | 1-2, 7-8, 11-12, 16, 22-23 |
| 18 | ПЗ | 2 | Тема 6. Організаційна культура.1. Поняття та складові організаційної культури.2. Зміст та види організаційної культури .3. Види корпоративної культури та їх вплив на ефективність організації. | 1-2, 7-8, 11-12, 16, 22-23 |
| 19 | Л | 2 | Тема7: Інформація в організаціях.1. Інформація як організаційний ресурс і умова розвитку організації.
2. Показники стану інформації в організації. Чинники ефективного інформування її членів.
3. Дезінформація в житті організації.
4. Роль чуток у функціонуванні і розвитку організації.
 | 1-2,4, 7, 11-12, 17-18, 22-23 |
| 20 | СР | 4 | Тема7: Інформація в організаціях.1. Інформація як організаційний ресурс і умова розвитку організації.
2. Показники стану інформації в організації. Чинники ефективного інформування її членів.
3. Дезінформація в житті організації.

4.Роль чуток у функціонуванні і розвитку організації.  | 1-2,4, 7, 11-12, 17-18, 22-23 |
| 21 | ПЗ | 2 | Тема7: Інформація в організаціях.1. Інформація як організаційний ресурс і умова розвитку організації.
2. Показники стану інформації в організації. Чинники ефективного інформування її членів.
3. Дезінформація в житті організації.
4. Роль чуток у функціонуванні і розвитку організації.
 | 1-2,4, 7, 11-12, 17-18, 22-23 |
| 22 | Л | 2 | Змістовий модуль № 2. Соціальні процеси та явища в організації.Тема 8. Комунікації в організації.1. Роль комунікації в життєдіяльності організації.
2. Принципіальні моделі комунікації в організаціях.
3. Типологія комунікації в організації.
4. Функціонування комунікації в організаціях.
 | 19 |
| 23 | СР | 4 | Тема 8. Комунікації в організації.1. Роль комунікації в життєдіяльності організації.
2. Принципіальні моделі комунікації в організаціях.
3. Типологія комунікації в організації.
4. Функціонування комунікації в організаціях.
 | 20 |
| 24 | ПЗ | 2 | Тема 8. Комунікації в організації.1. Роль комунікації в життєдіяльності організації.
2. Принципіальні моделі комунікації в організаціях.
3. Типологія комунікації в організації.
4. Функціонування комунікації в організаціях.
 | 21 |
| 25 | Л | 2 | Тема 9. Нововведенія в організації.1. Види, функції і роль нововведень в розвитку організацій.
2. Механізм сприйняття і впровадження інновацій в організаціях.
3. Чинники, які сприяють і перешкоджають впровадженню нововведень.
4. Соціологічне забезпечення нововведень.
 | 1-2,4, 7, 11-12, 17-18, 22-23 |
| 26 | СР | 4 | Тема 9. Нововведенія в організації.1. Види, функції і роль нововведень в розвитку організацій.
2. Механізм сприйняття і впровадження інновацій в організаціях.
3. Чинники, які сприяють і перешкоджають впровадженню нововведень.
4. Соціологічне забезпечення нововведень.
 | 1-2,4, 7, 11-12, 17-18, 22-23 |
| 27 | ПЗ | 2 | Тема 9. Нововведенія в організації.1. Види, функції і роль нововведень в розвитку організацій.
2. Механізм сприйняття і впровадження інновацій в організаціях.
3. Чинники, які сприяють і перешкоджають впровадженню нововведень.
4. Соціологічне забезпечення нововведень.
 | 1-2,4, 7, 11-12, 17-18, 22-23 |
| 28 | Л | 2 | Тема 10. Конфлікти в організації.1. Конфлікт як предмет соціології організацій. Природа конфліктних взаємодій.
2. Класифікація конфліктів в організації.
3. Причини і закономірності розвитку конфліктів в організації.
4. Протікання конфлікту в організації**.**
 | 2-8, 11-13, 15, 17-19, 21-23 |
| 29 | СР | 4 | Тема 10. Конфлікти в організації.1. Конфлікт як предмет соціології організацій. Природа конфліктних взаємодій.
2. Класифікація конфліктів в організації.
3. Причини і закономірності розвитку конфліктів в організації.
4. Протікання конфлікту в організації**.**
 | 2-8, 11-13, 15, 17-19, 21-23 |
| 30 | ПЗ | 2 | Тема 10. Конфлікти в організації.1. Конфлікт як предмет соціології організацій. Природа конфліктних взаємодій.
2. Класифікація конфліктів в організації.
3. Причини і закономірності розвитку конфліктів в організації.
4. Протікання конфлікту в організації**.**
 | 2-8, 11-13, 15, 17-19, 21-23 |
| 31 | Л | 2 | Тема 11. Персонал організації.1.Поняття та характеристика персоналу організації.2. Етапи роботи з персоналом.3. Поняття та характеристика групової поведінки в організації.4. Етапи групової динаміки. | 1-2,4, 7, 11-12, 17-18, 22-23 |
| 32 | СР | 4 | Тема 11. Персонал організації.1.Поняття та характеристика персоналу організації.2. Етапи роботи з персоналом.3. Поняття та характеристика групової поведінки в організації.4. Етапи групової динаміки. | 1-2,4, 7, 11-12, 17-18, 22-23 |
| 33 | ПЗ | 2 | Тема 11. Персонал організації.1.Поняття та характеристика персоналу організації.2. Етапи роботи з персоналом.3. Поняття та характеристика групової поведінки в організації.4. Етапи групової динаміки. | 2-8, 11-13, 15, 17-19, 21-23 |
| 37 | Л | 2 | Тема 12. Методологія управління персоналом організації.1. Сутність управління персоналом. 2. Стратегія управління персоналом. 3. Структура управління персоналом. 4. Мотивація персоналу.  | 1-2,4, 7, 11-12, 17-18, 22-23 |
| 38 | СР | 4 | Тема 12. Методологія управління персоналом організації.1. Сутність управління персоналом. 2. Стратегія управління персоналом. 3. Структура управління персоналом. 4. Мотивація персоналу.  | 1-2,4, 7, 11-12, 17-18, 22-23 |
| 39 | ПЗ | 2 | Тема 12. Методологія управління персоналом організації.1. Сутність управління персоналом. 2. Стратегія управління персоналом. 3. Структура управління персоналом. 4. Мотивація персоналу.  | 1-2,4, 7, 11-12, 17-18, 22-23 |
| **Разом (годин)** | **120** |

**САМОСТІЙНА РОБОТА**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№****з/п** | **Назва видів самостійної роботи** | **Кількість годин** |
| 1 | Опрацьовування лекційного матеріалу | 8 |
| 2 | Підготовка до практичних(семінарських)занять  | 16 |
| 3 | Самостійне вивчення тем та питань, які не викладаютьсяна лекційних заняттях | − |
| 4 | Виконання індивідуальних завдань: | 24 |
| 5 | НДРС (виконання проектів) | 8 |
|  | Разом | 56 |

**ІНДИВІДУАЛЬНІ ЗАВДАННЯ**

Студентами здійснюється підготовка та захист презентації за темами індивідуальних завдань, відповідно до тем курсу.

(вид індивідуального завдання)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №з/п | Назва індивідуального завдання та (або) його розділів | Терміни виконання(на якому тижні) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Перший модуль. Підготовка та презентація наукових проектівВ межах індивідуальних завдань студенту потрібно зробити презентацію для ілюстрації шляхів розв’язання поставленої задачі. 1. Одна з організаційних закономірностей – диференціація влади, повноважень і відповідальності. Які наслідки може викликати відсутність рівноваги між владою, повноваженнями і відповідальністю в сучасних трудових організаціях?
2. Для опису структури організації застосовують різні параметри. Одним з таких параметрів є ступінь централізації організації. Децентралізовані системи керування – це такі організації, у яких найважливіші повноваження по прийняттю рішень розподілені по нижчестоящих рівнях керування. Покажіть основні переваги і недоліки централізованих і децентралізованих систем.
3. Надмірне захоплення застосуванням різних способів керування в рамках школи людських відносин може істотно знизити ефективність керування організацією. Які негативні наслідки такої недальновидної політики в керуванні організацією можуть виникнути?
4. Економіку 20 століття називають економікою юридичних осіб. Організації перетворюються в безособові структури, що панують над тими, хто їх створив, у фетиші. Віра у всесилля організації приводить до руйнування суспільства. Покажіть причини фетишизації організації в СРСР. Які фактори, з Вашого погляду, повинні сприяти дефетишизації організації в Україні.
5. Складіть перелік можливих соціальних наслідків банкрутства підприємства: а) для його власників; б) для персоналу організації; в) для жителів району, у якому розміщається підприємство; г) для споживачів продукції підприємства.
6. Фірма створює і поширює рекламні повідомлення для споживачів її продукту. Які компоненти процесу комунікації повинні бути враховані при передачі цього повідомлення споживачам? Які причини можуть привести до збоїв у цьому комунікаційному процесі?
7. Сформулюйте й обґрунтуйте Ваше відношення до наступних тверджень щодо поширення нововведень в організаціях: «Освоювати нововведення повинні всі», «Темпи поширення нововведень повинні швидко зростати», «Відмовлення від нововведення є небажаним або нераціональним рішенням». Які приклади Ви можете привести в підтвердження або спростування цих тверджень.
8. Як, на Вашу думку, впливають (сприяють або утрудняють) на інноваційний процес такі структурні характеристики організації, як: високий ступінь складності організації; низький ступінь формалізації організації; високий ступінь контролю з боку зовнішнього середовища; низький ступінь централізації організації. Аргументуйте свою відповідь. Наведіть приклади.
 | 1-8 |
| 1 | 2 | 3 |
|  | 9) Як, на Ваш погляд, можна перешкодити чинності закону накладення особистих і групових інтересів на зміст інформації? Напишіть свою відповідь у вигляді рекомендацій менеджерові, якому необхідна адекватна інформація про керованих їм підрозділах і персоналі.10) Виділіть основні прояви бюрократизму в галузі політики в сучасній Україні. Які способи боротьби з бюрократизмом у сфері політичного життя найбільш доцільні, з Вашого погляду, у нашій країні.11) В одній юридичній фірмі підвищилася плинність висококваліфікованих кадрів при високій оплаті праці. Виникла напруженість між співробітниками і керівництвом. Унаслідок цього знизилася зацікавленість у якісному виконанні роботи. Які способи керування (з погляду школи людських відносин) доцільно використовувати в даному випадку?12) Покажіть, що кожний з факторів, що нижче надаються, може бути причиною протиріч між підрозділами: спеціалізація; історія відносин між підрозділами; невизначеність вимог; тиск із боку зовнішнього середовища.13) Відомо, що слухи – це індикатор багатьох сторін життєдіяльності організації. Перелічите типову інформацію, що може передаватися в сучасних організаціях по каналах поширення слухів. Розробіть рекомендації з припинення циркулюючого слуху і формування в організації слухостійкого середовища.14) Як, на Вашу думку, впливають (сприяють або утрудняють) на інноваційний процес такі структурні характеристики організації, як: високий ступінь складності організації; низький ступінь формалізації організації; високий ступінь контролю з боку зовнішнього середовища; низький ступінь централізації організації. Аргументуйте свою відповідь. Наведіть приклади. |  |
| 2 | Другий модуль. Підготовка та проведення ділової гри.Проведення ділової гри «Конфлікт у трудовому колективі».1. Розглянути сутність конфлікту у сучасній організації. Відступ та агресія як реакція на блокаду потреб. Класифікація конфліктів в організації. Особистий або психологічний конфлікт. Міжособистісний конфлікт. Міжгруповий (соціальний) конфлікт. Відкриті та приховані конфлікти.
2. Визначити причини виникнення конфліктів в організації.
3. Простежити стадії проходження конфлікту в організації. Розв’язання конфлікту та його наслідки.
4. Виявити організаційні, соціологічні, культурні та соціально-психологічні засоби управління конфліктом в організації.
5. Проаналізувати сутність конфлікту у сучасній організації. Відступ та агресія як реакція на блокаду потреб.
6. Вивчити стадії проходження конфлікту в організації. Розв’язання конфлікту та його наслідки.
 | 9-1011-1213-141516 |

**Теми для НДРС (проекти)**

1. Бюрократія в сучасних організаціях.
2. Закони Паркінсона.
3. Школа людських відносин та виробнича демократія.
4. Ідеї О.Богданова у галузі теорії організації і сучасність.
5. Особистість в організації.
6. Особливості та тенденції розвитку малого бізнесу в Україні.
7. Перспективи розвитку організаційних структур.
8. Роль керівника в побудові організаційної культури.
9. Етнонаціональні особливості організаційної культури.
10. Особливості організаційної культури сучасних українських підприємств.
11. Управління організаційною культурою.
12. Роль чуток в житті організації.
13. Інформація та дезінформація.
14. Нові інформаційні технології в життєдіяльності організації.
15. Соціокультурна зумовленість комунікації в організаціях.
16. Інформаційний менеджмент.
17. Лідери реорганізації (досвід американських організацій).
18. Основні признаки інновацій в галузі соціальної організації і управління.
19. Особливості розвитку інноваційних процесів в українських організаціях.
20. Майбутнє організації.
21. Протиріччя і конфлікти як рушійні сили розвитку організації.
22. Групові конфлікти: причини, розв’язання, наслідки.
23. Управління конфліктом як організаційно-технологічний процес.
24. Конфлікт як об’єкт управління.
25. Стратегії і методи управління конфліктами в організації.
26. Особливості управління персоналом на сучасних українських підприємствах.
27. Діяльність кадрових служб: порівняльний аналіз старих та нових методів.
28. Влада як особливий тип міжособистих стосунків.
29. Влада як властивість соціальної системи.
30. Соціальні технології лідерства.
31. Роль лідерства в управлінській діяльності.
32. Пріоритети управлінської поведінки.
33. Планування персоналу організації.
34. Сучасні персонал-технології.
35. Управління кар’єрою менеджера.
36. Методи одержання інформації для аналізу роботи.
37. Процес відбору персоналу: сучасні тенденції.
38. Мотивація управлінської діяльності керівника.
39. Ефективність керівництва фірмою.
40. Механізми досяжної мотивації.
41. Навчання персоналу: традиційні та сучасні методи.
42. Трудова етика.
43. Управління консультуючою організацією.
44. Сучасні напрями організаційного менеджменту.
45. Консультування у галузі трудових відносин між адміністрацією та робітниками.
46. Особливості управлінського консультування у державному секторі економіки.
47. Соціологічні методи та технології в консалтингу.
48. Консалтинг: історія, теорія і практика.
49. Проблеми підвищення праці в трудовому колективі в державній організації.
50. Роль соціально-адекватного управління в роботі організації.

**МЕТОДИ НАВЧАННЯ**

**Лекції –** викладення теоретичного матеріалу лектором згідно навчальної програми і розподілу годин поміж темами. Використовуються різні інтерактивні форми активізації аудиторії та відеопрезентації вербальної інформації. Лектор має власний конспект, що відображає основний зміст теми, студенти занотовують нову інформацію у власні конспекти.

**Практичні заняття** – проводяться у формі семінарських занять. Для семінарських занять студенти опрацьовують лекційний матеріал, готують виступи з використанням навчальної і наукової літератури, виступають з презентаціями. Лектор оцінює активність студентів впродовж семінару за прийнятою шкалою оцінок в балах. Під час семінарського заняття обов’язково за кожною темою оцінюються рівень знань студентів за допомогою тестових завдань та письмової самостійної роботи на знання основних понять за темою. На семінарському Семінарські заняття можуть бути побудовані у формі ділової гри або дискусії.

**Індивідуальне завдання** – вид самостійної роботи поза аудиторними годинами, коли студент, використовуючи лекційний матеріал та додаткові джерела знань, розробляє особисту тему.

**Підготовка презентації –** вид самостійної роботи, що виконується студентом поза аудиторними годинами. Студент вільно обирає тематику з числа тем, які пропонуються планами семінарських занять, або узгоджує з викладачем ініціативну тематику. Наступним кроком студент здійснює бібліографічний пошук, використовуючи бібліотечні фонди або Інтернет-ресурси. Також складає план презентації або ставить питання, на які треба отримати аргументовану відповідь. Опанувавши джерела за темою, студент розкриває зміст питань та представляє виконану роботу на семінарі. Обсяг презентації – 16-25 слайдів, текст доповіді – 4-6 стандартних сторінок, набраних на комп’ютері.Основний зміст презентації доповідається у вільній формі на семінарському занятті, і студент отримує оцінку від викладача.

**Ділова гра** є однією з форм ігрового проектування, яке складається **з:** дослідницького завдання (проблеми), що формулює студентам викладач;поділу групи на невеликі підгрупи, розробки варіантів рішення поставленого завдання (проблеми);подання варіанта рішення завдання (проблеми) з наступним аналізом учасниками заняття.

Метод ігрового проектування має особливу актуальність при вивченні принципів прийняття управлінських рішень, оскільки дозволяє наблизити студентів до реальної роботи з персоналом, брати участь у вирішенні організаційних проблем та розв’язанні конфліктів. Оскільки ігрове проектування охоплює чимало часу,то більшість завдань студенти будуть виконувати самостійно.

У діловій грі, що навчає виконувати на практиці професійні задачі, студенти отримують знання й напрацьовують вміння не абстрактно, а виконуючи конкретні професійні завдання, що забезпечують ігрові дії в реальному процесі ділової гри. Одночасно з професійними знаннями студент здобуває спеціальну компетенцію − навички спеціальної взаємодії й керування людьми, колегіальність, уміння керувати й підкорятися, отже, виховує особистісні якості, прискорює процес соціалізації. У процесі гри освоюються: норми професійних дій;норми соціальних дій, тобто відносин у колективі.

**Аналіз конкретних ситуацій** (case-study) − ефективний метод активізації учбово-пізнавальної діяльності характеризується наявністю конкретних ситуацій; розробкою групою (підгрупами або індивідуально) варіантів рішення поставленої викладачем ситуації); підготовка презентації та публічний захист розроблених варіантів дозволу ситуацій з наступним опонуванням аудиторії; підведення підсумків й оцінка результатів заняття. Оскільки метод аналізу конкретних ситуацій спрямований на розвиток уміння аналізувати нерафіновані завдання, здатності виробляти й приймати певні рішення, використати його можна впродовж всього викладання курсу соціології управління та організацій.

**МЕТОДИ КОНТРОЛЮ**

**1.Підсумковий (семестровий) контроль проводиться у формі екзамену або шляхом накопичення балів за поточним контролем по змістовним модулям.**

**Екзамен –** письмова або усна відповідь на питання, що містяться в екзаменаційному білеті. Питання екзаменаційних білетів можуть доводитися до студентів заздалегідь. Екзаменаційні білети готує лектор, вони затверджуються на засіданні кафедри і підписуються завідувачем кафедри. Екзаменатора призначає завідувач кафедри. Він має оцінити якість відповіді студента за прийнятою шкалою академічних оцінок.

**Контрольні питання з курсу до екзамену.**

1. Чи згодні Ви з твердженням, що основною метою трудової організації є прибуток? Доведіть свою точку зору.

2. Роль бюрократії в сучасних організаціях.

3. Роль чуток в житті організації.

4. Розкрийте сутність Закону Паркінсона.

5. Побудуйте модель життєвого циклу зоряної рок-групи.

6. Школа людських відносин та виробнича демократія.

7. Опишіть першочергові дії керівника на стадіях створення, росту, зрілості й занепаду організації.

8. Ідеї О.Богданова у галузі теорії організації і сучасність.

9. Інформаційний менеджмент.

10. Особистість в організації.

11. Складіть перелік типових проблемних ситуацій у сучасній трудовій організації, що можуть сприйматися персоналом як перешкоди і вести до організаційних конфліктів.

12. Фірма створює і поширює рекламні повідомлення для споживачів її продукту. Які компоненти процесу комунікації повинні бути враховані при передачі цього повідомлення споживачам?

13. Особливості та тенденції розвитку малого бізнесу в Україні.

14. Порівняйте між собою моделі мотивації.

15. Перспективи розвитку організаційних структур.

16. Управління організаційною культурою.

17. Роль керівника в побудові організаційної культури.

18. Етнонаціональні особливості організаційної культури.

19. Особливості організаційної культури сучасних українських підприємств.

20. Управління організаційною культурою.

21. Виділіть основні прояви бюрократизму в галузі політики в сучасній Україні.

22. Інформація та дезінформація.

23. Нові інформаційні технології в життєдіяльності організації.

24. Соціокультурна зумовленість комунікації в організаціях.

25. Лідери реорганізації (досвід американських організацій).

26. Основні признаки інновацій в галузі соціальної організації і управління.

27. Особливості розвитку інноваційних процесів в українських організаціях.

28. Майбутнє організації.

29. Протиріччя і конфлікти як рушійні сили розвитку організації.

30. Перелічите типову інформацію, що може передаватися в сучасних організаціях по каналах поширення слухів.

31Розробіть рекомендації з припинення циркулюючого слуху і формування в організації слухостійкого середовища.

32. Групові конфлікти: причини, розв’язання, наслідки.

33. Управління конфліктом як організаційно-технологічний процес.

34. Конфлікт як об’єкт управління.

35. Стратегії і методи управління конфліктами в організації.

36. Особливості управління персоналом на сучасних українських підприємствах.

37. Діяльність кадрових служб: порівняльний аналіз старих та нових методів.

38. Влада як особливий тип міжособистістних стосунків.

39. Влада як властивість соціальної системи.

40. Соціальні технології лідерства.

41. До яких наслідків може привести відсутність цілісного бачення працівниками результатів проведення інновацій в організації?

42. Роль лідерства в управлінській діяльності.

43. Які способи боротьби з бюрократизмом у сфері політичного життя найбільш доцільні, з Вашого погляду, у нашій країні.

44. Які причини можуть привести до збоїв у процесі комунікації?

45. Роль нових інформаційних технологій в життєдіяльності організації.

46. Охарактеризуйте особливості організаційної культури сучасних українських підприємств.

47. Соціокультурна зумовленість комунікації в організаціях.

48. Основні принципи управління конфліктом як організаційно-технологічним процесом.

49. Роль інновацій в галузі соціальної організації і управління.

50. Особливості управління персоналом в державній організації.

51. Особливості управління персоналом в приватній організації.

52. Види лідерства в управлінській діяльності.

53. Роль тіп-білдінга в об’єднанні трудового колективу.

54. Особливості розв’язання конфліктних ситуацій в трудовому колективі.

55. Соціально-адекватне управління: сутність та значення в управлінській діяльності.

56. Соціологічні методи та технології в управлінні.

57. Консалтинг: історія, теорія і практика.

58. Основні моделі управління організацією.

59. Корпоративна культура: роль та значення в управлінській діяльності.

60. Технології підвищення продуктивності праці.

**2.Поточний контроль проводиться за результатами роботи студентів на семінарських заняттях, методом оцінювання контрольних робіт, шляхом оцінювання тестів, самостійних робот, індивідуальних завдань, есе, командних проектів, презентацій, ведення конспектів лекцій.**

Об’єктом оцінювання знаньстудентів є програмний матеріал навчальної дисципліни, який перевіряється під час поточного і підсумкового контролю з метою встановлення рівня і якості засвоєння знань, формування необхідних для майбутньої професійної діяльності навичок і вмінь.

Дисципліна передбачає конкретний перелік видів робіт, які зобов’язаний виконати студент, та відповідні критерії їх оцінювання, що визначаються кафедрою і наводяться у вигляді окремих таблиць або декількох абзаців тексту в робочій навчальній програмі дисципліни.

**Поточний контроль** передбачає оцінювання успішності студентів під час аудиторних (семінарських, практичних, індивідуальних) занять та виконання ними окремих індивідуальних, контрольних завдань (написання рефератів, тематичних повідомлень, розв’язання практичних задач тощо). Зміст поточного контролю і критерії оцінювання роботи студента в зазначених межах відображається у робочій навчальній програмі (розділи «Засоби контролю знань студентів з кожного залікового модуля» та «Критерії оцінювання знань студентів з кожного модуля»).

При поточному контролі оцінюється: активність роботи студентів на семінарських або практичних заняттях, результати виконання ними індивідуальних завдань, контрольних робіт, розв’язання практичних задач, якість підготовлених студентами рефератів або тематичних повідомлень;

**Контроль на семінарських заняттях –** оцінювання виступів студентів, відповідей на питання поставлені викладачем, оцінці виконання тестових завдань, оцінок під час самостійних робот, оцінювання внеску окремих студентів у групову роботу, наприклад, активність в діловій грі.

**Контрольна робота** – вид поточного контролю знань студентів, який має на меті виявити рівень знань студентів, що отримані за пройденим матеріалом. Дата проведення контрольної роботи доводиться до студентів і призначається по завершенню вивчення змістовного модулю. Питання або практичні завдання готує викладач, що веде практичні заняття, вони узгоджуються з лекційними питаннями і тематикою семінарських занять. Завдання можуть передбачати творчу роботу, відповідь на тестові завдання тощо. Контрольна робота виконується у письмовій формі в присутності викладача, оцінюється за прийнятою шкалою і оцінка може використовувати викладачем для підрахунку кумулятивного балу за підсумками вивчення дисципліни.

**Індивідуальні завдання** – оцінюються викладачем або за результатами доповіді на практичному занятті або окремо за наданим текстом.

Виконання проекту передбачає командну або індивідуальну дослідницьку роботу за вибраною темою, підготовку письмового звіту та проведення презентації за допомогою мультимедійного обладнання в присутності викладачів кафедри.

*Ціль проекту* полягає в перевірці успішності засвоєння студентами категоріального апарату соціології та уміння використовувати соціологічну уяву для аналізу явищ і процесів, що відбуваються у суспільстві.

Індивідуальний проект виконується за персональною темою.

Командний проект – це пізнавально-аналітична робота групи студентів (3-4 люд.)

Зміст командного проекту полягає в критичному аналізі підходів і точок зору по одній із соціальних проблем.

**Модульний контроль за окремий змістовий модуль** − оцінювання в балах рівня опрацювання студентом теоретичного і практичного матеріалу в межах окремого залікового модуля певної навчальної дисципліни, успішності виконання ним фонду тестових завдань (або модульної контрольної роботи, якщо це передбачено робочою навчальною програмою).

При модульному контролі оцінюється в балах рівень теоретичної (знань) та практичної (навичок і вмінь) підготовки студента за всі змістові модулі, що складають окремий Змістовий модуль. Форма проведення модульного контролю переважно є письмовою або у вигляді відпрацювання комп’ютерних тестів, але не забороняється і усне проведення.

**Підсумковий контроль** − це накопичена студентом за всі залікові модулі та науково-дослідницьку роботу сума балів. Для навчальних дисциплін, які вивчаються більше одного семестру, оцінювання досягнень студента за 100-бальною шкалою здійснюється наприкінці семестру.

**РОЗПОДІЛ БАЛІВ, ЯКІ ОТРИМУЮТЬ СТУДЕНТИ, ТА ШКАЛА ОЦІНЮВАННЯ ЗНАНЬ ТА УМІНЬ (НАЦІОНАЛЬНА ТА ECTS)**

**Таблиця 1. Розподіл балів для оцінювання поточної успішності студента**

**Перший семестр**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | **Поточне тестування та самостійна робота** | **Сума** |
|  | **Змістовий модуль 1**Організація як соціальний феномен. | Змістовий модуль 2. Соціальні процеси та явища в організації. |
| **Т 1** | **Т 2** | **Т 3** | **Т 4** | **Т 5** | **Т 6** | **Т 7** | **Інд. зав.** | **сума** | **Т 8** | **Т 9** | **Т10** | **Т11** | **Т12** | **Інд.зав.** | **сума** | 100 |
| 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 8 | 50 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 10 | 50 |

**Таблиця 2. Шкала оцінювання знань та умінь: національна та ЄКТС**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Сума балів за всі види навчальної діяльності** | **Оцінка ECTS** | **Оцінка за національною шкалою** |
| **90 ... 100** | **A** | **відмінно**  |
| **82 … 89** | **B** | **добре** |
| **74 … 81** | **C** |
| **64 … 73** | **D** | **задовільно** |
| **60 … 63** | **E** |
| **35 … 59** | **FX** | **незадовільно з можливістю повторного складання** |
| **0 … 34** | **F** | **незадовільно з обов’язковим повторним вивченням дисципліни** |

**НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

**(надається перелік складових навчально-методичного забезпечення навчальної дисципліни та посилання на сайт, де вони розташовані)**

1. навчальна програма,
2. робоча навчальна програма
3. плани семінарських занять
4. завдання для самостійної роботи
5. методичні вказівки з написання курсової роботи з курсу
6. екзаменаційні питання
7. бібліотечний фонд університету і кафедри
8. електронні версії навчальної і наукової літератури
9. сайт кафедри:

http://web.kpi.kharkov.ua/sp/metodichni-materiali/

**РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА**

**Базова література**

|  |  |
| --- | --- |
| 1 | Бурега В. В. Социально-адекватное управление: концептуализация модели: монография/ В.В. Бурега. — Донецк: ДонГУУ, 2005. — 171 с. |
| 2 | Бурега В. В. Социологиягосударственного управления : монография / В. В. Бурега. — Донецьк : ООО «Східний видавничий дім», 2012. — 167 с.  |
| 3 | Веснин В. Р. Основы менеджмента: учебник / В. Р. Веснин. — М.: Проспект, 2013. — 320 с. |
| 4 | Галькович Р. О. Основи менеджменту / Р.О. Галькович. — К.:Либідь, 2012. — 189 с. |
| 5 | Дідковська Л. Г. Історія вчень менеджменту : навч. посіб. / Л. Г. Дідковська, П. Л. Гордієнко. — К. : Алерта, 2008. — 477 с. |
| 6 | Концептуальні засади управління суспільним розвитком в умовах трансформації / Наукова розробка. — К.: Національна академія державного управління при Президентові України, 2012. — 47 с. |
| 7 | Сікорська А. Інструменти і методи отримання даних в конкурентній розвідці [Електронний ресурс] : стаття / Анна Сікорська. — Режим доступу <http://sdo.elitarium.ru> |
| 8 | Хряпченкова І. М. Людина в штучному середовищі: стратегіясоціальноїжиттєдіяльності. — К. : Світ, 2004. — 140 с. |

**Допоміжна література**

|  |  |
| --- | --- |
| 9 | Бодріяр Ж. Символічнийобмінісмерть / Ж. Бодріяр. — Львів:Кальварія, 2004. — 376 с. |
| 10 | Бергер П., Лукман Т. Социальное конструирование реальности. / П. Бергер, Т. Лукман. — М. :Медіум, 1995. — 323 с. |
| 11 | Бодрийяр Ж. Город и ненависть. / Ж. Бодрийяр // Логос. — 1997. — № 9. — С. 107-116. |
| 12 | Бурдье П. Соціальное пространство и символическая власть / П. Бурдьє— М. : МИР, 1994. — 287 с. |
| 13 | Валовой Д.В. Эволюция менеджмента: опыт зарубежных стран / Д. В. Валовой.— М. : Аспект, 1996. — 147 с. |
| 14 | Вачугов Д.Д. Основы менеджмента / Д. Д. Вачугов. — М. : «Высшая школа», 2001. — 178 с. |
| 15 | Вебер М. О некоторых категориях понимающей социологии // Избранные произведения: Пер.с нем. / Сост., общ.ред. ипослесл. Ю. Н. Давыдова; Предисл. П. П. Гайденко. — М.: Прогресс, 1990. — 808 с. |
| 16 | Лисица Н. М., Хижняк Л. М.Организационная динамика в нестабильномсоциуме. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [www.sociology.kharkov.ua/socio/docs/](http://www.sociology.kharkov.ua/socio/docs/)chten\_01/lisica.doc. |
| 17 | Самоуткина Н. В. Методывлияния на руководителей и подчиненных с учетомихтипатемперамента / Н. В. Самоуткина. — СПб. : «Элитариум», 2007. — 65 с. |
| 18 | Скобкін С. С. Маркетинг і продажі в бізнесі: підручник / С. С. Скобкін. — К. : МАУП, 2001. — 99 с. |
| 19 | Соціологія: Навч.посіб./За ред..С.О.Макеєва.—К.: Т-во «Знання», КОО, 2008.—566 с |
| 20 | Туленков М. В. Сучасні теорії менеджменту : навч. посіб. / М. В. Туленков. — К. : Каравела, 2007 — 304 с. |
| 21 | Філімонова О. Ф. Життєвийпростірлюдини. / О. Ф. Філімонова. — Запоріжжя. :Просвіт, 1998. — 117 с. |
| 22 | Штомпка П. Социология. Анализ современного общества / П. Штомпка; пер. с польск. С.М. Червонной. — 2-е изд. — М. : Логос, 2010. — 664 с. // https://www.hse.ru/data/2010/11/01/1223555931/Shtompka\_p\_sociologiya\_analiz\_sovremennogo\_obshestva.pdf |
| 23 | Чорна В. О. Методологічні аспекти дослідження процесів трудової міграції / Л. В. Калашнікова, В. О. Чорна // ProceedingsoftheInternationalAcademicCongress«EuropeanResearchArea: Status, ProblemsandProspects» (LatvijasRepublika, Riga, 1-2 September 2016). «LatvijasStudentuapvieniba», 2016. — P. 68-90. |
| 24 | Фромм Э. Иметь или быть / Эрих Фром : [пер. с нем. Н. Войскунской, И. Каменкович, Е. Комаровой, Е. Рудневой, В. Сидоровой, Е. Фединой и М. Хорькова.] — М. : «АСТ», 2000. — 128 с. |

**ІНФОРМАЦІЙНІ РЕСУРСИ В ІНТЕРНЕТІ**

1. [soc.lib.ru](http://soc.lib.ru/)– електронна бібліотека (підручники, роботи соціологів-класиків, першоджерела, статті з журналів).
2. [www.socioline.ru](http://www.socioline.ru/) – електроннабібліотека (підручники, роботисоціологів-класиків, першоджерела, статті з журналів).
3. [www.socio.msk.ru](http://www.socio.msk.ru/) – студентський сайт РосійськоїАкадемії Наук, маєбібліотеку.
4. [www.ecsocman.edu.ru](http://www.ecsocman.edu.ru/) – російський освітній портал «Экономика. Социология. Менеджмент».
5. [www.socis.isras.ru](http://www.socis.isras.ru/)– офіційний сайт журналу «Социологическиеисследования».
6. [www.isras.ru](http://www.isras.ru/)– офіційний сайт ІнститутуСоціології РАН.
7. [www.sau.kiev.ua](http://www.sau.kiev.ua/) – офіційний сайт соціологічноїасоціаціїУкраїни (устав САУ, кодекс професійноїетикисоціолога, указ президента про розвитоксоціологічної науки).
8. [www.useps.org](http://www.useps.org/)– офіційний сайт українського центру економічних та політичнихдосліджень ім. Разумкова (представленірезультатидосліджень, діаграми, кількісніпоказники, наводятьсяданіпорівняльнихдосліджень).
9. [www.socis.kiev.ua](http://www.socis.kiev.ua/)– сайт центру соціальних та маркетинговихдосліджень (Київ), викладено багатий емпіричний матеріал (результатисоціологічнихдосліджень, публікації центру, статистичнідані).
10. [www.sociology.kharkov.ua](http://www.sociology.kharkov.ua/)– SociologyHall, сайт соціологічного факультету ХНУ ім. В. Н. Каразіна.
11. <http://www.nir.ru/socio/scipubl/socjour.htm>– официальный сайт журнала «Социологический журнал» – можно ознакомиться не только с оглавлением. Содержит большое количество электронных версий статей по различным направлениям социологии.
12. <http://www.soc.pu.ru/publications/jssa/> – официальный сайт журнала «Журнал социологии и социальной антропологии (СПб)» – ежеквартальное профессиональное издание факультета социологии СПбГУ. Материалы текущего номера (прилагается аннотация). Полный архив.
13. <http://www.socium.info/library.html>– бібліотекасоціологічноїлітератури.
14. [http://www.studfiles.ru/all-vuz/879/folder:2208/](http://www.studfiles.ru/all-vuz/879/folder%3A2208/) –бібліотекасоціологічноїлітератури.
15. [www.uceps.com.ua/ukr/all/sociology](http://www.uceps.com.ua/ukr/all/sociology)(Архів соціологічних даних Українського центру економічних і політичних досліджень імені Олександра Разумкова, м.Київ).
16. [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua)(СтатистичніматеріалиДержкомстатуУкраїни).
17. [www.sociology.kharkov.ua](http://www.sociology.kharkov.ua)(Домашнясторінкахарківськихсоціологів).
18. [www.i-soc.com.ua](http://www.i-soc.com.ua)(ДомашнясторінкаІнститутусоціології НАН України).