**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**«ХАРКІВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ»**

Кафедра соціології та політології

(назва)

«**ЗАТВЕРДЖУЮ**»

Завідувач кафедри

Ю. А. Калагін

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

 (ініціали та прізвище) (підпис)

«27» серпня 2020 року

**СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

Соціологія організацій

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

(назва навчальної дисципліни)

рівень вищої освіти перший (бакалаврський)

перший (бакалаврський) / другий (магістерський)

галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки

(шифр і назва)

спеціальність 054 Соціологія

(шифр і назва )

освітня програма Соціологія управління

(назви освітніх програм спеціальностей )

вид дисципліни професійна підготовка (обов’язкова)

(загальна підготовка (обов’язкова/вибіркова) / професійна підготовка (обов’язкова/вибіркова))

форма навчання денна

(денна/заочна)

Харків – 2020 рік

**Обсяг дисципліни:**  5 кредити ECTS 150 годин.

**Лекцій:** 32 годин.

**Лабораторних занять:** \_\_\_ годин.

**Практичних занять:** 48 годин.

**Форма контролю:** іспит.

**Термін викладання для освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр»:** 5 семестр.

Мова викладання: українська.

**Мета:** ознайомлення студентів з основами теорії організацій, феноменом організації та джерелами організованості в суспільстві; типологією організацій; структурою та функціями, стадіями розвитку організацій; цілями, завданнями, що стоять перед сучасними організаціями; особливостями інформаційних та комунікаційних процесів в організаціях; специфікою організаційної культури.

**Компетентності:**

* Здатність застосовувати знання в практичних ситуаціях (ЗК-1).
* Здатність оперувати базовим категоріально-понятійним апаратом соціології (ФК-1).
* Здатність здійснювати соціологічне забезпечення управління в організаціях на основі знань їх структури, властивостей, принципів оптимізації, методологічних основ соціального управління та соціального аудиту (ФК-10).

**Результати навчання:**

* Використовувати понятійний апарат соціології в освітній, дослідницькій та інших сферах професійної діяльності (РН-1).
* Пояснювати закономірності та особливості розвитку і функціонування соціальних явищ у контексті професійних задач (РН-4)
* Знати основні категорії соціального управління, основні типи організаційно-управлінських структур та шляхи оптимізації діяльності організації, потенціал соціологічного забезпечення управлінського процесу в організаціях; вміти будувати дерево цілей для діагностики діяльності та формувати стратегії розвитку організації(РН-14).

**Теми що розглядаються**

**Тема 1 Введення в соціологію організацій.**

Соціологія організацій як спеціальна соціологічна теорія. Об’єкт, предмет та статус соціології організацій. Основні категорії соціології організацій. Специфіка соціології організацій у порівнянні з іншими соціологічними та управлінськими дисциплінами (соціологія праці, соціологія управління, менеджмент, соціальне управління, управлінське консультування та ін.).

Феномен організованості та особливості його дії. Природна та штучна організація. Характерні риси природної організації. Поява штучних організацій.

Організації як об’єкт вивчення соціології. Організація як процес, як універсальна функція соціальних систем, як інструмент досягнення цілей, як соціальний організм, як цільова спільнота.

Ознаки організації: орієнтація на соціальні потреби, цілеспрямованість та ціледосягнення, цілісність та інтегрованість, ієрархія, влада, людський фактор, наявність організаційної культури.

**Тема 2** **Основні етапи формування соціології організацій.**

Соціально-економічні умови виникнення теорії організацій. Фабрична система організації праці. Відчуження та аномія як негативні явища у функціонуванні організації.

Передумови появи наукової теорії організації. Школа наукового управління Ф. Тейлора та його послідовників. Теорія ієрархії управління А. Файоля. Теорія бюрократії М. Вебера. Школа людських відносин в організації.

Розробка психологічного підходу у вивченні організації ( У. Френч, Ч. Белл, Ф. Херцберг, Р. Лайкерт).

**Тема 3** **Сучасні теоретичні підходи до вивчення організацій.**

Системний підхід до вивчення організації. Основи загальної теорії систем. Організація як система. Організація як закрита та відкрита системи. Організація як соціотехнічна система.

Структурно-функціональний підхід до вивчення організації: основні постулати. Умови виживання організації в зовнішньому середовищі за Т. Парсонсом: підсистеми адаптації, досягнення цілей, інтеграції та латентності. Взаємозв’язок між організацією та її функціональною одиницею..

Ситуаційний підхід до вивчення організації. Дослідження Т. Бернса та Г. Сталкера: «механістична» та «органічна» моделі організації. Типи організацій у залежності від їх відносин із зовнішнім середовищем за П. Лоранжом та М. Мортоном.

**Тема 4** **Структура та основні елементи організацій.**

Визначення структури організації. Основні параметри організаційної структури: складність, ступінь формалізації та централізація. Ціль як елемент стратегії, структури та діяльності організації. Типологія цілей організації.

Складність або диференціація організації як параметр організаційної структури. Типи диференціації структури організації: горизонтальна, вертикальна та диференціація в просторі. Інтеграція як параметр структури організації.

**Тема 5** **Типологія та конфігурація організацій.**

Нормативна та фактична соціальна структури організації. Формальна та неформальна структури організації: проблеми їх співвідношення. Конфігурація організації.

Лінійна, лінейна-штабна, продуктова структури організації. Функціональна структура організації. Лінейно-функціональна структура організації. Матричні та вільні структури.

**Тема 6** **Роль зовнішнього середовища для організації.**

Необхідність врахування зовнішнього середовища для організації. Процедура вивчення зовнішнього середовища. Структура зовнішнього середовища: ближчий, ринковий та інституціональний рівні. Види зав’язків організації з зовнішнім середовищем. Стратегії організації у відношеннях з зовнішнім середовищем.

Характеристики зовнішнього середовища організації: складність (гомогенність - гетерогенність, одиничність - множинність), мінливість (стабільність - варіабільність, ламінарність - турбулентність), взаємопов’язаність (взаємопов’язаність – ізоляція, залежність - незалежність), ресурсні можливості зовнішнього середовища.

**Тема 7** **Персонал та групові процеси в організації.**

Вимоги до персоналу організації. Види персоналу в організації

Основні етапи роботи з персоналом: аналіз інформації про потреби організації в кадрах, професійна пропаганда та профорієнтація, реклама, підбір інформації, розстановка персоналу, адаптація персоналу, переміщення та навчання персоналу, плинність кадрів.

Поняття та значення групових процесів в організації. Характеристика групової поведінки. Класифікація груп в організації. Етапи групової динаміки: стадія виникнення групи, стадія самоствердження, стадія нормотворення, виконавча стадія, стадія перериву.

**Тема 8** **Комунікаційні процеси в організації.**

Природа комунікації в організації. Розгляд комунікаційних процесів в організації школою людських відносин. Системний підхід к комунікаціям в організаціях.

Функції комунікації. Типологія комунікації в організації. Сітьовий аналіз комунікаційних процесів в організації. Трансакційна модель комунікації в організації.

**Тема 9** **Організаційна культура.**

Поняття та складові організаційної культури: корпоративні цінності, організаційні норми. Зміст організаційної культури: діяльнісно-рольовий культурний комплекс, управлінській культурний комплекс, культурний комплекс взаємодії з зовнішнім середовищем, поведінковий культурний комплекс.

Види корпоративної культури та її вплив на організацію: індивідуалістський, колективний, демократичний, авторитарний, клубна, храмова, цільова, крапкова культури.

**Тема 10** **Конфлікти в організації.**

Конфлікт як предмет соціології організацій. Природа конфліктних взаємодій. Специфіка конфліктів в організації.

Класифікація конфліктів в організації. Вертикальні та горизонтальні конфлікти. Типи конфліктів за суб’єктами, предметом, характером протікання.

Причини і закономірності розвитку конфліктів в організації. Запобігання та управління конфліктом в організації**.**

**Тема 11 Організаційна динаміка**

Сутність та типологія соціальних змін в організації. Причини змін в організації. Стихійні та планові зміни. Інновація та дифузія. Цілі змін в організаціях. Основні етапи зародження змін і їх впровадження ворганізацію.

Основні напрямки змін в організації. Види кадрових змін. Зміни у структурі організації. Зміни «м’якої» складової організації (культурні зміни).

Типи організаційних змін: в залежності від об’єктів змін; за масштабом; за змістом, за термінами здійснення; за періодичністю проведення; за ознакою ставленню до змін персоналу; по цілям*,* які реалізує організація в межах її структурної конфігурації; відповідно до глибини і характеру; за швидкістю здійснення; за формою проведення; в залежності від мети здійснення.

Головні причини опору інноваціям: технічні, політичні і культурологічні*.*

**Форма та 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. 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 (або 2-3 студентами) 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.

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 доводяться 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. Особливості соціологічного підходу до вивчення організацій. Предмет та об’єкт соціології організацій.
2. Взаємовідносини соціології організацій з науковими дисциплінами, об’єктом вивчення яких є організації.
3. Феномен організованості та особливості його дії.
4. Організації як об’єкт вивчення соціології.
5. Основні ознаки організації.
6. Соціально-економичні умови виникнення теорії організацій.
7. Школа наукового управління Ф. Тейлора та його послідовників.
8. Школа людських відносин в організації.
9. Раціональна модель організації в теорії бірократії М. Вебера.
10. Модель аналізу організації як соціальної системи.
11. Структурно-функціональний підхід до вивчення організації. Умови виживання організації в зовнішньому середовищі за Т. Парсонсом.
12. Ситуаційний підхід до вивчення організації.
13. Інтерпретативний підхід до аналізу організацій.
14. Поняття структури організації. Основні параметри структури організації.
15. Типи структури організацій (Лінійна, лінійно-штабна, функціональна, матрична )
16. Диференціація та інтеграція організації: сутність та співвідношення.
17. Формальна та неформальна структури організації. Проблема їхнього співвідношення.
18. Соціальні групи в організаціях.
19. Ціль як елемент стратегії, структури та поведінки організацій.
20. Організаційні цілі та організаційні цінності.
21. Механізм постановки цілей та вимоги до їхнього формування.
22. Типи організаційної структури: проблема оптимальності
23. Лінійна структура організації та її різновиди.
24. Функціональна структура організації та її різновиди.
25. Вільні структури організації.
26. Поняття та структура зовнішнього середовища організації.
27. Характеристики зовнішнього середовища організації.
28. Види зв’язків організації з зовнішнім середовищем.
29. Стратегії організації у відношеннях з зовнішнім середовищем.
30. Поняття та характеристика персоналу організації.
31. Види персоналу в організації
32. Етапи роботи з персоналом.
33. Поняття та характеристика групової поведінки в організації.
34. Етапи групової динаміки.
35. Інформація як організаційний ресурс і умова розвитку організації.
36. Дезінформація та чутки в житті організації.
37. Роль та функції комунікації в організації.
38. Типологія комунікацій в організації.
39. Комунікаційні бар`єри.
40. Методи вдосконалення організаційних комунікацій.
41. Поняття та складові організаційної культури.
42. Зміст організаційної культури та її функції.
43. Типи організаційної культури.
44. Формування організаційної культури.
45. Конфлікт як предмет соціології організацій. Природа конфліктних взаємодій.
46. Специфіка конфліктів в організації.
47. Класифікація конфліктів в організації.
48. Запобігання та управління конфліктом в організації**.**
49. Сутність та типологія соціальних змін в організації.
50. Причини змін в організації.
51. Цілі змін в організаціях.
52. Основні етапи зародження змін і їх впровадження в організацію
53. Основні напрямки змін в організації.
54. Типи кадрових змін в організації.
55. Типи організаційних змін в залежності від об’єктів змін; за масштабом; за змістом, за термінами здійснення;
56. Типи організаційних змін в залежності від за періодичністю проведення; за ознакою ставленню до змін персоналу; по цілям*,* які реалізує організація в межах її структурної конфігурації;
57. Типи організаційних змін відповідно до глибини і характеру; за швидкістю здійснення; за формою проведення; в залежності від мети здійснення.
58. Технічні причини опору інноваціям в організації.
59. політичні причини опору інноваціям в організації.
60. Культурологічні причини опору інноваціям в організації*.*

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

**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 при підготовки командного проекту, 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 та тестові завдання готує викладач, що веде практичні заняття, вони узгоджуються з лекційними питаннями і тематикою семінарських занять. 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(2-3 студента) або індивідуальну дослідницьку роботу за вибраною темою, підготовку письмового звіту та проведення презентації за допомогою мультимедійного обладнання в присутності викладачів кафедри. Командний проект – це пізнавально-аналітична робота. |

 |

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

Розподіл балів, які отримують студенти

Таблиця 1. – Розподіл балів для оцінювання успішності студента для іспиту

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Контрольні роботи (за темами) | Контрольна робота (тестова) | Індивідуальні завдання (проекти) | Іспит | Сума |
| 40  | 20  | 20 | 20 | 100 |

Таблиця 2. – Шкала оцінювання знань та умінь: національна та ЕСТS

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Сума балів за всі види навчальної діяльності | Оцінка ЕСТS | Оцінка за національною шкалою |
| 90-100 | А | відмінно |
| 82-89 | В | добре |
| 75-81 | С |
| 64-74 | D | задовільно |
| 60-63 | Е |
| 35-59 | FХ | незадовільно з можливістю повторного складання |
| 0-34 | F | незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни |

Основна література:

**Базова література**

1. Соціологія організацій: навчальний посібник / І.М. Гавриленко, В.І. Кузьменко., О.Л. Скідін, Запоріжжя, ГУ «ЗІДМУ», 2007 р., 407 с.
2. Соціологія управління та організацій [Текст] : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закладів / Л. М. Димитрова ; Національний технічний ун-т "Київський політехнічний ін-т". - 2-ге вид., виправ. і доп. - К. : Політехніка НТТУ "КПІ" : Ліра-К, 2005. - 156 с.
3. Барков С.А. Соціологія організацій 2015 р. / С.А.Барков [Електронний ресурс] URL:https://stud.com.ua/36031/sotsiologiya/sotsiologiya\_organizatsiy
4. Людина в соціальних організаціях: методичний посібник для студентів спеціальності 054 «Соціологія» / К.А. Агаларова, Т.М. Байдак, М.В. Бірюкова, В.О. Болотова, Н.О. Ляшенко, І.П. Рущенко – Харків : НТУ «ХПІ», 2020. – с. 170
5. Фролов С. С. / Соціологія організацій: підручник // С. С. Фролов. [Електронний ресурс] URL: <http://uchebnik-online.com/soderzhanie/textbook_63.html>

**Додаткова література**

1. Банникова Е. Б. Модели и типы организационной культуры в контексте современных социальных трансформаций // Соціологічні студії : наук.-практ. журн. / Східноєвроп. нац. ун-т ім. Лесі Українки. Луцьк, 2015. №1 (6). С. 11
2. Банникова Е. Б. Организационная культура: сущность и основные характеристики в условиях глобализации // Грані : наук.-теорет. і громад.-політ. альм. / Дніпропетр. нац. ун-т ім. Олеся Гончара. Дніпропетровськ, 2015. №10/1 (126). С. 118–124.
3. Банникова Е. Б. Организационная культура как инструмент управления персоналом организации // Вчені зап. Харків. гуманітар. ун-ту «Нар. укр. акад.». Харків, 2012. Т.18., кн. 2. С. 56–64.
4. Башук Т.О., Хижняк М.О. Управління різними типами конфліктів у креативному колективі/ Т.О. Башук, М.О. Хижняк // Маркетинг і менеджмент інновацій, 2012, № 3, – С. 111-119.
5. Біловодська О.А., Кириченко Т.В. Управління конфліктами в системі управління людським потенціалом підприємств/ О.А. Біловодська, Т.В. Кириченко // Економіка і суспільство, Випуск №10, – 2017, – С. 170-182.
6. Зінчина О.Б. Конфліктологія: навч. посібник [Текст] / О.Б. Зінчина. – Харків: ХНАМГ, 2007. – 164 с.
7. Конфліктологія : навч. посіб. / Л. М. Герасіна, М. П. Требін, В. Д. Воднік та ін. — Х. : Право, 2012. — 128 с.
8. Мельнік О.Г., Косцик Р.С. Організаційні зміни: сутність та види/ О.Г. Мельнік, Р.С. Косцик //Науковий вісник НЛТУ Україні.  2009.  Вип.19.3 С. 233.
9. Мороз О. О. Теорія конфліктів в контексті побудови загальної моделі ефективності сучасного підприємства: монографія [Текст] / О.В. Мороз, О.А. Сметанюк, О.В. Лазарчук. – Вінниця: ВНТУ, 2010. – 256.
10. Новікова Н. Управління конфліктами в організації: підходи до вирішення та профілактики / Н.Новікова // Галицький економічний вісник. — 2013. — №2(41). — с.79-83.
11. Пацкун Т. В. Інформаційні технології в управлінні комунікаціями на підприємстві / Т. В. Пацкун // Економіка України. – 2014. – №5. – C. 70-76.
12. Профілактика та вирішення конфліктів:методичний посібник / Укладач: Виноградова В.Є., – Київ, Видавництво КМЦППК, 2013. – 40с.
13. Рущенко І. П. Загальна соціологія : підручник / І. П. Рущенко. – Х.: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2004. С. 323-333.
14. Хижняк Л. М. Перетворення організацій в умовах соціально-економічних змін. Харків : Основа, 1999. 271 с.
15. Элвессон M. Организационная культура. Харьков : Гуманитар. центр, 2005. 460 с.
16. Яхно Т.П. Конфліктологія та теорія переговорів: навч. посіб. /Т. П. Яхно — К. : ЦНЛ, 2018. — 240 с.

**Структурно-логічна схема вивчення навчальної дисципліни**

Таблиця 4. – Перелік дисциплін

|  |  |
| --- | --- |
| Вивчення цієї дисципліни безпосередньо спирається на: | На результати вивчення цієї дисципліни безпосередньо спираються: |
| Загальна соціологія | Соціологія управління |
| Соціологія культури | Соціологія праці |
| Історія соціології | Соціальний аудит в організаціях |
| Соціологія особистості та девіантної поведінки | Соціологія професій |
| Сучасні соціологічні теорії |  |
| Основи економічної теорії |  |

**Провідний лектор:** доц.Ляшенко Н.О.  **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

(посада, звання, ПІБ) (підпис)