

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«ХАРКІВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ»**

Кафедра _____ соціології і публічного управління _____
(назва)

РОБОЧА ПРОГРАМА 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))

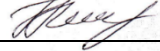
форма навчання _____ денна _____
(денна / заочна)

Харків – 2023 рік

ЛИСТ ЗАТВЕРДЖЕННЯ

Робоча програма з навчальної дисципліни «Соціологія організацій»
(назва дисципліни)


Розробник:

доцент, кандидат соціологічних наук, доцент  Ляшенко Н.О.
(посада, науковий ступінь та вчене звання) (підпис) (ініціали та прізвище)

Робоча програма розглянута та затверджена на засіданні кафедри

соціології і публічного управління
(назва кафедри, яка забезпечує викладання дисципліни)


Протокол від «30» серпня 2023 року № 6


Завідувач кафедри  В. М. Мороз
(підпис) (ініціали та прізвище)

ЛИСТ ПОГОДЖЕННЯ

Шифр та назва освітньої програми 054 “Соціологія управління”

Кафедра соціології і публічного управління
(назва кафедри на якій викладається дисципліна)

Гарант ОП Бірюкова М.В.  30.06.2023
(ПІБ) (Підпис, дата)

Завідувач кафедрою Мороз В.М.  30.06.2023
(ПІБ) (Підпис, дата)

ЛИСТ ПЕРЕЗАТВЕРДЖЕННЯ РОБОЧОЇ НАВЧАЛЬНОЇ ПРОГРАМИ

№ зп	Дата засідання кафедри-розробника РПНД	Номер протоколу	Підпис завідувача кафедри (яка викладає)	Підпис завідувача кафедри (на якій викладається)	Підпис гаранта освітньої програми
1					
2					
3					
4					
5					

МЕТА, КОМПЕТЕНТНОСТІ, РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ ТА СТРУКТУРНО-ЛОГІЧНА СХЕМА ВИВЧЕННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Метою вивчення соціології організацій є 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 оперувати базовим категоріально-понятійним апаратом соціології (СК01).
- Здатність здійснювати соціологічне забезпечення управління в організаціях на основі знань їх структури, властивостей, принципів оптимізації, методологічних основ соціального управління та соціального аудиту (СК10).

Результати навчання:

- Використовувати понятійний апарат соціології в освітній, дослідницькій та інших сферах професійної діяльності (РН01).
- Пояснювати закономірності та особливості розвитку і функціонування соціальних явищ у контексті професійних задач (РН04)
- 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 (РН14).

У результаті вивчення дисципліни «Соціологія організацій» студенти повинні:

Знати:

- Основні поняття і категорії соціології організацій.
- Специфіку організацій як об'єктів соціологічного дослідження
- Основні теоретичні підходи до вивчення організацій
- Основні елементи внутрішньої структури організації, напрями їхньої взаємодії
- Сучасні тенденції розвитку основних підсистем та процесів в організації.
- Сутність та особливості організаційної культури.
- Шляхи оптимізації діяльності організації.

Вміти:

- Виявляти проблеми формування, функціонування та розвитку сучасної організації.

Структурно-логічна схема вивчення навчальної дисципліни

Попередні дисципліни:	Наступні дисципліни:
Основи економічної теорії	Соціологія управління
Соціологія особистості та девіантної поведінки	Соціальний аудит в організаціях
Загальна соціологія	Соціологія праці
Соціологія культури	Соціологія професій
Сучасні соціологічні теорії	

ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

(розподіл навчального часу за семестрами та видами навчальних занять)

Семестр	Загальний обсяг (годин) / кредитів ECTS	З них		За видами аудиторних занять (годин)			Індивідуальні завдання студентів (КІ, 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
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
5	150/5	64	86	32		32	54	2		+

Співвідношення кількості годин аудиторних занять до загального обсягу складає 43 %

СТРУКТУРА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

№ з/п.	Види навчальних занять (Л ПЗ ПЗ)	Кількість годин	<p style="text-align: center;">Номер семестру (якщо дисципліна викладається у декількох семестрах).</p> <p style="text-align: center;">Назви змістових модулів.</p> <p style="text-align: center;">Найменування тем та питань кожного заняття.</p> <p style="text-align: center;">Завдання на самостійну роботу.</p>	література (базова, допоміжна)
1.	2.	3.	4.	5.
1	Л	2	<p><u>Тема 1.</u> Введення в соціологію організацій.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Соціологія організацій як наука. 2. Природна та штучна організація. 3. Організації як об'єкт вивчення соціології. <p>Ознаки організації.</p>	
2	СР	4	<p><u>Тема 1.</u> Введення в соціологію організацій.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Природна та штучна організація. Характерні риси природної організації. Поява штучних організацій. 2. Поняття організації. 3. Характерні та специфічні риси соціальної організації. 4. Елементи організації. 5. Підготувати презентацію для виступу «Тектологія А. Богданова та сучасність». 	1, 2, 3, 5, 18
3	ПЗ	2	<p><u>Тема 1.</u> Організації як об'єкт вивчення соціології.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Об'єкт та предмет дослідження соціології організацій. 2. Зв'язок соціології організацій з іншими науками. 3. Поняття організації. 4. Ознаки організації. 5. Структурні компоненти організації. 	1, 2, 3, 5, 18
4	Л	4	<p><u>Тема 2.</u> Основні етапи формування соціології організацій</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Соціально-економічні умови виникнення теорії організацій. 2. Школа наукового управління. 3. Школа людських відносин. 	

			4. Психологічна школа в теорії організацій.	
5	СР	8	<p><u>Тема 2.</u> Основні етапи формування соціології організацій</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Організація як трудовий процес, організація як машина, бюрократична організація. 2. Проблеми відчуження та аномії в організації. 3. Фетишизація організації. 4. Формальні та неформальні відносини в організації. 5. Підготувати доповідь: <ul style="list-style-type: none"> • Представники школи наукового управління та їх внесок в теорію організації; • Представники школи людських відносин та їх внесок в теорію організації; • Представники психологічної школи в теорії організацій та їх внесок в теорію організації. 	1, 2, 3, 5, 18, 23
6	ПЗ	4	<p><u>Тема 2.</u> Основні етапи формування соціології організацій.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Умови виникнення організацій індустріального типу та їх відмінності від організацій традиційного суспільства. 2. Причини виникнення та вплив відчуження та аномії на функціонування організації. 3. Тейлоризм та його вплив на розвиток соціології організації. 4. Специфіка поглядів школи людських відносин на організацію. 5. Раціональна модель організації М. Вебера. 6. Психологічний чинник функціонування організації 	1, 2, 3, 5, 18, 23
7	Л	2	<p><u>Тема 3.</u> Сучасні теоретичні підходи до вивчення організацій.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Системний підхід до вивчення організації. 2. Структурно-функціональний підхід до вивчення організації 3. Ситуаційний підхід до вивчення організації. Дослідження Т. Бернса та Г. Сталкера: «механістична» та «органічна» моделі організації. 4. Типи організацій у залежності від їх відносин із 	

			зовнішнім середовищем за П. Лоранжом та М. Мортонем.	
8	СР	8	<p><u>Тема 3.</u> Сучасні теоретичні підходи до вивчення організацій.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Визначення системи та її складові. Характеристика організації як соціальної системи. 2. Переваги й недоліки підходів до вивчення організації як до закритої й відкритої системи. 3. Функції кожної системної одиниці стосовно системи як цілого. Чотири основні умови виживання системи як цілого за Т.Парсонсом. 4. На прикладі окремої організації виділити ті структурні компоненти, що належать до підсистеми адаптації, підсистеми досягнення цілей, підсистеми інтеграції, підсистеми латентності. 5. Основні ідеї ситуаційного підходу до вивчення організації. 6. «Механістична» та «органічна» моделі організації. 	1, 2, 3, 5, 23
9	ПЗ	2	<p><u>Тема 3.</u>Сучасні теоретичні підходи до вивчення організацій.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Основні принципи системної теорії організації. 2. Основні постулати структурно-функціональної теорії організації. 3. Основні ідеї ситуаційного підходу до вивчення організації. 4. «Механістична» та «органічна» моделі організації 5. Основні етапи та перспективи розвитку соціології організацій. 	1, 2, 3, 5, 23
10	Л	4	<p><u>Тема 4.</u>Структура та основні елементи організацій.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Визначення структури організації. Основні параметри організаційної структури: складність, ступінь формалізації та централізація. 2. Ціль як елемент стратегії, структури та діяльності організації. 3. Типологія цілей організації. 4. Складність або диференціація організації як параметр організаційної структури. Типи диференціації структури організації: горизонтальна, 	

			вертикальна та диференціація в просторі. 5. Інтеграція як параметр структури організації.	
11	СР	8	<u>Тема 4. Структура та основні елементи організацій.</u> 1. Основні структурні компоненти організації. 2. Роль цілей у життєдіяльності організації. 3. Типологія цілей організації. 4. Параметри соціальної структури організації. 5. Можливі зміни структури організацій що пов'язані з війною	1, 2, 3, 5, 23
12	ПЗ	4	<u>Тема 4. Структура та основні елементи організацій.</u> 1. Визначення структури організації. Основні параметри організаційної структури: складність, ступінь формалізації та централізація. 2. Ціль як елемент стратегії, структури та діяльності організації. 3. Типологія цілей організації. 4. Складність або диференціація організації як параметр організаційної структури. Типи диференціації структури організації: горизонтальна, вертикальна та диференціація в просторі. 5. Інтеграція як параметр структури організації. 6. Можливі зміни структури організацій що пов'язані з війною.	1, 2, 3, 5, 23
13	Л	4	<u>Тема 5. Типологія та конфігурація організацій.</u> 1. Нормативна та фактична соціальна структури організації. Формальна та неформальна структури організації: проблеми їх співвідношення. 2. Типологія та конфігурація організації. Міра централізації та взаємне розташування структурних одиниць (підрозділів). 3. Лінійна, лінійно-штабна, продуктова структури організації. 4. Функціональна структура організації. Лінійно-функціональна структура організації. 5. Матричні та вільні структури організації.	
14	СР	4	<u>Тема 5. Типологія та конфігурація організацій.</u> 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, 3, 5, 23

15	ПЗ	4	<p><u>Тема 5. Типологія та конфігурація організацій.</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Нормативна та фактична соціальна структури організації. Формальна та неформальна структури організації: проблеми їх співвідношення. 2. Типологія та конфігурація організації. Міра централізації та взаємне розташування структурних одиниць (підрозділів). 3. Лінійна, лінійно-штабна, продуктова структури організації. 4. Функціональна структура організації. Лінійно-функціональна структура організації. 5. Матричні та вільні структури організації. 	1, 2, 3, 5, 23
16	Л	4	<p><u>Тема 6 Роль зовнішнього середовища для організації.</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Аналіз зовнішнього середовища організації: <ol style="list-style-type: none"> 1.1. Поняття та структура зовнішнього середовища організації. 1.2. Характеристики зовнішнього середовища організації. 1.3. Види зв'язків організації з зовнішнім середовищем. 2. Стратегії організації у відношеннях з зовнішнім середовищем. 3. Зміни зовнішнього середовища організації під час війни. 	
17	СР	12	<p><u>Тема 6. Роль зовнішнього середовища для організації.</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Структура зовнішнього середовища. 2. Системи зв'язків із зовнішнім середовищем і системи зв'язків усередині зовнішнього середовища. 3. Оцінка і визначення пріоритетних структурних одиниць і найбільш важливих зв'язків в зовнішньому середовищі. 4. Ближній, ринковий, інституційний та фоновий рівень зовнішнього середовища. 6. Стратегії організації у відношеннях з зовнішнім середовищем (буферна або встановлення зв'язків?) 7. Змін зовнішнього середовища організації під час війни. 	1, 3, 5, 23
18	ПЗ	4	<p><u>Тема 6. Роль зовнішнього середовища для організації.</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Аналіз зовнішнього середовища організації: <ol style="list-style-type: none"> 1.1. Поняття та структура зовнішнього середовища організації. 1.2. Характеристики зовнішнього середовища 	1, 3, 5, 23

			<p>організації.</p> <p>1.3. Види зв'язків організації з зовнішнім середовищем.</p> <p>2. Стратегії організації у відношеннях з зовнішнім середовищем.</p> <p>3. Зміни зовнішнього середовища організації під час війни.</p>	
19	Л	4	<p><u>Тема7: Персонал та групові процеси в організації</u></p> <p>1. Поняття та типи персоналу організації.</p> <p>2. Основні етапи роботи з персоналом</p> <p>3. Набор та відбір персоналу.</p> <p>4. Оцінка персоналу в організації.</p> <p>5. Плинність кадрів в організації.</p> <p>6. Зміни персоналу організації що викликає війна.</p> <p>7. Поняття та характеристика групової поведінки. Класифікація груп в організації.</p> <p>8. Етапи групової динаміки: стадія виникнення групи, стадія самоствердження, стадія нормо утворення, виконавча стадія, стадія перерви.</p>	
20	СР	12	<p><u>Тема7: Персонал та групові процеси в організації</u></p> <p>1. Поняття та характеристика персоналу організації.</p> <p>2. Етапи роботи з персоналом.</p> <p>3. Набор персоналу: поняття, технології.</p> <p>4. Відбір персоналу в організацію: поняття, складові (аналіз резюме, проведення інтерв'ю)</p> <p>5. Оцінка персоналу в організації.</p> <p>6. Плинність кадрів в організації.</p> <p>7. Аналіз інформації про потреби організації в кадрах, професійна пропаганда та профорієнтація, реклама, підбір інформації, розстановка персоналу, адаптація персоналу, переміщення та навчання персоналу, плинність кадрів.</p> <p>8. Поняття та характеристика групової поведінки в організації.</p> <p>9. Етапи групової динаміки.</p> <p>10. Розробити програму соціологічного дослідження соціального портрету персоналу організації.</p> <p>11. Розробити програму соціологічного дослідження на тему «Плинність персоналу організації»</p>	1, 2, 3, 4, 5, 18, 23
21	ПЗ	4	<p><u>Тема7: Персонал та групові процеси в організації</u></p> <p>1. Поняття та типи персоналу організації.</p>	1, 2, 3, 4,

			<p>2. Основні етапи роботи з персоналом</p> <p>3. Зміни персоналу організації що викликає війна.</p> <p>4. Поняття та характеристика групової поведінки. Класифікація груп в організації.</p> <p>5. Етапи групової динаміки: стадія виникнення групи, стадія самоствердження, стадія нормоутворення, виконавча стадія, стадія перерви.</p>	5, 18, 23
22	Л	2	<p><u>Тема 8. Комунікаційні процеси в організації.</u></p> <p>1. Природа комунікації в організації.</p> <p>2. Принципіальні моделі комунікації в організаціях.</p> <p>3. Функціонування комунікації в організаціях.</p> <p>4. Типологія комунікації в організації.</p> <p>5. Інформація як організаційний ресурс і умова розвитку організації. Чинники ефективного інформування її членів.</p> <p>6. Дезінформація в житті організації.</p> <p>7. Роль чуток у функціонуванні і розвитку організації.</p>	
23	СР	10	<p><u>Тема 8. Комунікаційні процеси в організації.</u></p> <p>1. Роль комунікації в життєдіяльності організації.</p> <p>2. Принципіальні моделі комунікації в організаціях.</p> <p>3. Типологія комунікації в організації.</p> <p>4. Функціонування комунікації в організаціях.</p> <p>5. Інформація як організаційний ресурс і умова розвитку організації. Чинники ефективного інформування її членів.</p> <p>6. Дезінформація в житті організації.</p> <p>7. Роль чуток у функціонуванні і розвитку організації.</p> <p>8. Розробити програму соціологічного дослідження на тему «Ефективність комунікацій в організації»</p>	1, 3, 4, 5, 9, 10, 11, 14, 23
24	ПЗ	2	<p><u>Тема 8. Комунікаційні процеси в організації.</u></p> <p>1. Роль комунікації в життєдіяльності організації.</p> <p>2. Принципіальні моделі комунікації в організаціях.</p> <p>3. Типологія комунікації в організації.</p> <p>4. Функціонування комунікації в організаціях.</p> <p>5. Інформація як організаційний ресурс і умова розвитку організації. Чинники ефективного інформування її членів.</p> <p>6. Дезінформація в житті організації.</p> <p>7. Роль чуток у функціонуванні і розвитку</p>	1, 3, 4, 5, 9, 10, 11, 14, 23

			організації. 8. Зміни комунікації в організації під час війни	
25	Л	4	<u>Тема 9.</u> Організаційна культура. 1. Поняття та складові організаційної культури. 2. Зміст організаційної культури: – діяльнісно-рольовий культурний комплекс, – управлінській культурний комплекс, – культурний комплекс взаємодії з зовнішнім середовищем, – поведінковий культурний комплекс. 3. Види корпоративної культури та її вплив на організацію	
26	СР	10	<u>Тема 9.</u> Організаційна культура. 1. Поняття та складові організаційної культури. 2. Діяльнісно-рольовий культурний комплекс, управлінській культурний комплекс, культурний комплекс взаємодії з зовнішнім середовищем, поведінковий культурний комплекс. 3. Індивідуалістська, колективна, демократична, авторитарна, клубна, храмова, цільова, крапкова культури. 4. Чи існують вже розроблені методики для дослідження організаційної культури? 5. Розробити програму соціологічного дослідження на тему «Організаційна культура».	1, 3, 4, 5- 8, 19, 23
27	ПЗ	4	<u>Тема 9.</u> Організаційна культура. 1. Поняття та складові організаційної культури. 2. Зміст організаційної культури: діяльнісно-рольовий культурний комплекс, управлінській культурний комплекс, культурний комплекс взаємодії з зовнішнім середовищем, поведінковий культурний комплекс. 3. Види корпоративної культури та її вплив на організацію.	1, 3, 4, 5- 8, 19, 23
28	Л	4	<u>Тема 10.</u> Організаційна динаміка 1. Сутність та типологія соціальних змін в організації. 2. Основні напрямки змін в організації. 3. Типи організаційних змін. 4. Головні причини опору інноваціям.	
29	СР	10	<u>Тема 10.</u> Організаційна динаміка 1.Визначте поняття «зміни в організації». Навести	1, 3, 4, 5, 13,

			<p>приклади змін, що торкаються технічної, політичної та культурної сфер її діяльності.</p> <p>2.Навести приклади незапланованих (стихійних, спонтанних) та планових змін в організації.</p> <p>3.На прикладі пояснити, які можуть бути цілі змін в організації.</p> <p>4.Пояснити сутність та навести приклади типових кадрових змін в організації.</p> <p>5.Пояснити сутність та навести приклади типових змін в структурі організації.</p> <p>6.Пояснити, у чому сутність зміни «м'якої» складової організації (культурні зміни). Навести їх приклади.</p> <p>7.Організація знаходиться на етапі інституціалізації змін. У чому суть інституціалізації змін? Яке значення має процес інституціалізації змін для організації?</p> <p>8.У деякій конкретній ситуації говорять, що в організації існують технічні причини опору змінам. У чому полягає суть цих причин?</p> <p>9.Проведення інновацій в організації гальмується через прихильність працівників колишнім цінностям. До якого класу причин опору інноваціям слід віднести цю причину?</p> <p>10. Керівництво організації випробовує невизначеність відносно орієнтації організації в зовнішньому середовищі. Який вид невизначеності спостережуваний в даному випадку?</p> <p>11. Які види невизначеності можна виділити в діяльності сучасних організацій? Який вплив вони чинять на процес проведення інновацій в організаціях?</p> <p>12. Розробити програму соціологічного дослідження на тему «Ставлення до нововведень в організації»</p>	18, 23
30	ПЗ	4	<p><u>Тема 10.</u> Організаційна динаміка</p> <p>1.Сутність та типологія соціальних змін в організації.</p> <p>2.Основні напрямки змін в організації.</p> <p>3.Типи організаційних змін.</p> <p>4.Головні причини опору інноваціям.</p> <p>5.Зміни в організаціях, що викликані війною.</p>	1, 3, 4, 5, 13, 18, 23
Разом (годин)		150		

САМОСТІЙНА РОБОТА

№ з/п	Назва видів самостійної роботи	Кількість годин
1	Опрацювання лекційного матеріалу	16
2	Підготовка до практичних(семінарських)занять	32
3	Самостійне вивчення тем та питань, які не викладаються на лекційних заняттях	6
4	Виконання індивідуальних завдань:	22
5	НДРС (виконання проектів)	10
	Разом	86

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	<p><u>Підготовка та презентація наукових проектів</u></p> <p>В межах індивідуальних завдань студенту потрібно зробити презентацію для ілюстрації шляхів розв'язання поставленої задачі.</p> <p>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?</p>	<p>3-15</p> <p>3-15</p>

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 межах 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. 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 розміщується 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 ускладнюють) 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.

9) Як, на Ваш погляд, можна перешкодити чинності

	<p>закону накладення особистих і групових інтересів на зміст інформації? Напишіть свою відповідь у вигляді рекомендацій менеджеру, якому необхідна адекватна інформація про підрозділи якими він керує і персонал.</p> <p>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.</p> <p>11) В юридичній фірмі збільшилася 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?</p> <p>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.</p> <p>13) Відомо, що чутки – це індикатор багатьох сторін життєдіяльності організації. Перелічите типову інформацію, що може передаватися в сучасних організаціях за допомогою каналів поширення чуток. Розробіть рекомендації з припинення циркулюючих чуток і формування в організації середовища стійкого до чуток.</p> <p>14) Як, на Вашу думку, впливають (сприяють або ускладнюють) на інноваційний процес такі структурні характеристики організації, як: висока ступінь складності організації; низька ступінь формалізації організації; висока ступінь контролю з боку зовнішнього середовища; низька ступінь централізації організації. Аргументуйте свою відповідь. Наведіть приклади.</p>	
2	<p>Розробити методологічний розділ програми соціологічного дослідження на тему:</p> <ul style="list-style-type: none"> • «Ефективність комунікацій в організації» • «Організаційна культура» • «Плинність персоналу організації» 	8-15

	<ul style="list-style-type: none"> • «Соціальний портрет персоналу організації» • «Ставлення до нововведень в організації» 	
3	<p><u>Підготуватися до проведення ділової гри. (Тема «Конфлікти в організації» самостійно опрацьовується студентом»)</u></p> <p>Проведення ділової гри «Конфлікт у трудовому колективі».</p> <p>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.</p> <p>2) Визначити причини виникнення конфліктів в організації.</p> <p>3) Простежити стадії проходження конфлікту в організації. Розв'язання конфлікту та його наслідки.</p> <p>4) Виявити організаційні, культурні та соціально-психологічні засоби управління конфліктом в організації.</p> <p>5) Проаналізувати сутність конфлікту у сучасній організації.</p> <p>6) Вивчити стадії розвитку конфлікту в організації. Розв'язання конфлікту та його наслідки.</p>	15

Теми для презентацій

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. Особливості розвитку інноваційних процесів в українських організаціях.

19. Майбутнє організації.

20. Протиріччя і конфлікти як рушійні сили розвитку організації.

21. Групові конфлікти: причини, розв'язання, наслідки.

22. Конфлікт як об'єкт управління.

23. Стратегії і методи управління конфліктами в організації.

24. Етапи роботи з персоналом в сучасних організаціях.

25. Діяльність кадрових служб в організації.

26. Влада в організації.

27. Напрямки соціологічних досліджень в організації.

28. Процес відбору персоналу: сучасні тенденції.

МЕТОДИ НАВЧАННЯ

Під час проведення лекційних занять з навчальної дисципліни передбачено застосування таких методів навчання: пояснювально-ілюстративний; частково-пошуковий.

Під час проведення семінарських занять застосовується: репродуктивний метод (засвоєння базових понять курсу); частково-пошуковий, або евристичний метод(під час виконання індивідуальних завдань).

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.

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 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. Соціологія організацій як спеціальна соціологічна теорія) об'єкт, предмет, етапи розвитку.
2. Форми організованого життя в живій природі. Природні організації.
3. Штучні організації в стародавніх цивілізаціях.
4. Природа і суть сучасної організації. Ефект синергії.
5. Підходи до визначення організації.
6. Перехід від ремісничих гільдій до фабричній системи організації праці. Виникнення наукового підходу до вивчення організацій.
7. Аномія як негативне явище у функціонуванні організацій.
8. Відчуження як негативне явище у функціонуванні організацій.
9. Школа наукового управління. Внесок Ф. Тейлора в її розвиток.
10. Розвиток школи наукового управління в межах розробок Ф. та Л. Гілбертів, Р. Ганта, А. Файоля.
11. Бюрократична модель організації М. Вебера.
12. Поява теорії людських відносин та експерименти Е. Мейо.
13. Розвиток теорії людських відносин в межах теорії мотивації, досліджень неформальної структури та корпоративної культури.
14. Основні принципи аналізу організації як соціальної системи.
15. Основні постулати структурно-функціонального підходу аналізу організації.
16. Умови виживання організації в зовнішньому середовищі за Т. Парсонсом.
17. Основні ідеї ситуаційного підходу до вивчення організації.
18. «Механістична» та «органічна» моделі організації.
19. Аналіз зовнішнього середовища функціонування організації в межах ситуаційного підходу.
20. Організація як система переробки та використання ресурсів.
21. Основні структурні компоненти організації.
22. Роль цілей у життєдіяльності організації.

23. Характеристика цілей організації: цілей-заходів, цілей-орієнтацій та цілей системи.
24. Типологія цілей організації за їх спрямованістю (функціонування, удосконалення та розвитку).
25. Класифікація цілей організації за критеріями успішності її діяльності та терміну їх реалізації. Типове дерево цілей для організації.
26. Типове дерево «цілей входу» для організації.
27. Типове дерево «цілей процесу» для організації.
28. Типове дерево «цілей виходу» для організації.
29. Параметри соціальної структури організації.
30. Складність структури організації та її показники.
31. Горизонтальна, вертикальна та просторова диференціація в організації.
32. Рівень інтеграції в організації як показник складності структури організації.
33. Формальна структура організації: поняття, форми прояву, труднощі функціонування організації в її межах..
34. Неформальна структура організації: поняття, причини виникнення.
35. Неформальні групи в організації: поняття, підґрунтя для формування, сфери реалізації взаємодій в їх межах, переваги та недоліки членства в них.
36. Міра централізації в організації. Умови ефективності централізованих та децентралізованих організацій.
37. Конфігурації організації.
38. Лінійна структура організації: поняття, переваги та недоліки.
39. Продуктова та лінійно-штабна структура соціальних організацій.
40. Функціональна структура організації.
41. Дивізіональна структура соціальної організації.
42. Матричні та вільні структури організації.
43. Поняття та структура зовнішнього середовища організації.
44. Структура зовнішнього оточення організації.
45. Види зв'язків організації з зовнішнім середовищем. Стратегії організації у відношеннях з зовнішнім середовищем.
46. Характеристики зовнішнього середовища організації: складність, мінливість, взаємозв'язок з ним, ресурсні можливості.
47. Поняття та характеристика персоналу організації.
48. Етапи роботи з персоналом в організації.
49. Поняття та характеристика групової поведінки в організації.
50. Етапи групової динаміки в організації.
51. Порівняння ролі комунікації в організації в різних наукових концепціях (школа наукового управління, школа людських відносин, школа соціальних систем).
52. Схема комунікаційного процесу в організації із зворотним зв'язком.
53. Типи комунікаційних мереж в малих групах в організаціях. Комунікаційні ролі.
54. Типології каналів комунікації в організаціях.

55. Проблеми, пов'язані із створенням ефективно діючих каналів комунікації в організації.
56. Поняття та складові організаційної культури.
57. Зміст та види організаційної культури.
58. Сутність та типологія соціальних змін в організації.
59. Основні напрямки змін в організації.
60. Основні причини опору інноваціям.

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

Контроль на семінарських заняттях – оцінювання виступів студентів, відповідей на питання поставлені викладачем, оцінці виконання завдань, оцінок під час самостійних робіт, оцінювання внеску окремих студентів у групову роботу.

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 курсу. Контрольна робота виконується у письмовій формі як тестові завдання, оцінюється за прийнятою шкалою і оцінка використовується 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 індивідуальну дослідницьку роботу за вибраною темою, підготовку письмового звіту та проведення презентації.

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

Індивідуальний проект виконується за персональною темою.

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

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

Робота під час практичних занять	Контрольна робота (підсумкова тестова)	Індивідуальні завдання (презентація та програма)	Іспит	Сума
45	15	20	10	100

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

Рейтингова оцінка, бали	Оцінка ECTS та її визначення	Національна оцінка	Критерії оцінювання	
			позитивні	негативні
1	2	3	4	5
90-100	A	Відмінно	<p>- Глибоке знання навчального матеріалу модуля, що містяться в основних і додаткових літературних джерелах;</p> <p>- вміння аналізувати явища, які вивчаються, в їхньому взаємозв'язку і</p>	Відповіді на запитання можуть містити незначні неточності

			<p>розвитку;</p> <ul style="list-style-type: none"> - вміння проводити теоретичні розрахунки; - відповіді на запитання чіткі, лаконічні, логічно послідовні; - вміння вирішувати складні практичні задачі. 	
82-89	В	Добре	<ul style="list-style-type: none"> - Глибокий рівень знань в обсязі обов'язкового матеріалу, що передбачений модулем; - вміння давати аргументовані відповіді на запитання і проводити теоретичні розрахунки; - вміння вирішувати складні практичні задачі. 	Відповіді на запитання містять певні неточності ;
75-81	С	Добре	<ul style="list-style-type: none"> - Міцні знання матеріалу, що вивчається, та його практичного застосування; 	- невміння використовувати теоретичні знання для вирішення складних практичних задач.

			<ul style="list-style-type: none"> - вміння давати аргументовані відповіді на запитання і проводити теоретичні розрахунки; - вміння вирішувати практичні задачі. 	
64-74	<p style="text-align: center;">D</p> <p style="text-align: right;">D</p>	Задовільно	<ul style="list-style-type: none"> - Знання основних фундаментальних положень матеріалу, що вивчається, та їх практичного застосування; - вміння вирішувати прості практичні задачі. 	<p>Невміння давати аргументовані відповіді на запитання;</p> <ul style="list-style-type: none"> - невміння аналізувати викладений матеріал і виконувати розрахунки; - невміння вирішувати складні практичні задачі.
60-63	<p style="text-align: center;">E</p>	Задовільно	<ul style="list-style-type: none"> - Знання основних фундаментальних положень матеріалу модуля, - вміння вирішувати найпростіші практичні задачі. 	<p>Незнання окремих (непринципових) питань з матеріалу модуля;</p> <ul style="list-style-type: none"> - невміння послідовно і аргументовано висловлювати думку; - невміння застосовувати теоретичні положення при розв'язанні практичних задач

35-59	FX (потрібне додаткове вивчення)	Незадовільно	Додаткове вивчення матеріалу модуля може бути виконане в терміни, що передбачені навчальним планом.	Незнання основних фундаментальних положень навчального матеріалу модуля; - істотні помилки у відповідях на запитання; - невміння розв'язувати прості практичні задачі.
1-34	F (потрібне повторне вивчення)	Незадовільно	-	- Повна відсутність знань значної частини навчального матеріалу модуля; - істотні помилки у відповідях на запитання; - незнання основних фундаментальних положень; - невміння орієнтуватися під час розв'язання простих практичних задач

НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

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

- 1) силабус,
- 2) робоча навчальна програма
- 3) навчальний контент
- 4) плани семінарських занять
- 5) завдання для самостійної роботи
- 6) екзаменаційні питання
- 7) бібліотечний фонд університету і кафедри
сайт кафедри: <http://web.kpi.kharkov.ua/sp/054-sotsiologiya-bakalavr-2/>

РЕКОМЕНДОВАНА 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	Особистість в соціальних організаціях: Навчально-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. – 170 с. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/ https://repository.kpi.kharkov.ua/server/api/core/bitstreams/7529f7da-1521-41c7-8f30-fcfb0fa135b6/content
5	Монастирський Г.Л. Теорія організації: підручник. 2-е видання, доповнене й перероблене. Тернопіль: “Крок”, 2019. 368 с. [Електронний ресурс] URL: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/37776/1/Teoriia%20orhanizatsii%202019.pdf

Допоміжна література

6	Гайдученко С. О. Організаційна культура : конспект лекцій для студентів бакалавріату всіх форм навчання спеціальності 281 – Публічне управління та адміністрування / С. О. Гайдученко ; Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. – Харків : ХНУМГ ім. Бекетова, 2020. – 75 с. [Електронний ресурс] URL: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://core.ac.uk/download/pdf/356030187.pdf
7	Захарчин Г.М. Корпоративна культура: Навчальний посібник// Г.М. Захарчин[Електронний ресурс] URL: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://moodle.znu.edu.ua/pluginfile.php?file=/129615/mod_resource/content/1/%d0%9d%d0%b0%d0%b2%d1%87%d0%b0%d0%bb%d1%8c%d0%bd%d0%b8%d0%b9%20%d0%bf%d0%be%d1%81%d1%96%d0%b1%d0%bd%d0%b8%d0%ba%20%d0%9e%d1%80%d0%b3%d0%b0%d0%bd%d1%96%d0%b7%d0%b0%d1%86%d1%96%d0%b9%d0%bd%d0%b0%20%d0%ba%d1%83%d0%bb%d1%8c%d1%82%d1%83%d1%80%d0%b0.pdf
8	Корпоративна культура :навч. посіб./ [Г.Л. Хаєт, О.Л. Єськов, Л.Г. Хаєтгаінш.]; за загред. Г.Л. Хаєта. – К.: ЦУЛ, 2003.– 403 с.
9	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.
10	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.
11	Зінчина О.Б. Конфліктологія: навч. посібник [Текст] / О.Б. Зінчина. – Харків: ХНАМГ, 2007. – 164 с.
12	Конфліктологія : навч. посіб. / Л. М. Герасіна, М. П. Требін, В. Д. Воднік та ін. — Х. : Право, 2012. — 128 с.
13	Мельнік О.Г., Косцик Р.С. Організаційні зміни: сутність та види/ О.Г. Мельнік, Р.С. Косцик //Науковий вісник НЛТУ України. □ 2009. □ Вип.19.3 □ С. 233.

