

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

Кафедра соціології і публічного управління
(назва)

«ЗАТВЕРДЖУЮ»
Завідувач кафедри соціології і публічного управління
(назва кафедри)

**ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ З 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

Тема 1. Введення в соціологію організацій.

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 «Текнологія А. Богданова та сучасність».

Література: 1, 2, 3, 5, 18

Тема 2. Основні етапи формування соціології організацій

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:
 - 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.

Література: 1, 2, 3, 5, 18

Тема 3. Сучасні теоретичні підходи до вивчення організацій.

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 організацій.
6. «Механістична» та «органічна» моделі організацій.

Література: 1, 2, 3, 5, 23

Тема 4.Структура та основні елементи організацій.

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

Література: 1, 2, 3, 5, 23

Тема 5. Типологія та конфігурація організацій.

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.

Література: 1, 2, 3, 5, 23

Тема 6. Роль зовнішнього середовища для організації.

- .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. Близький, ринковий, інституційний та фоновий рівень зовнішнього середовища.
5. Стратегії організації у відношеннях з зовнішнім середовищем (буферна або встановлення зв'язків?)
6. Зміни зовнішнього середовища організації під час війни.

Література: 1, 3, 5, 23

Тема 7: Персонал та групові процеси в організації

1. Поняття та характеристика персоналу організації.
2. Етапи роботи з персоналом.
3. Набор персоналу: поняття, технології.
4. Відбір персоналу в організацію: поняття, складові (аналіз резюме, проведення інтерв'ю)
5. Оцінка персоналу в організації.
6. Плинність кадрів в організації.
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.
8. Поняття та характеристика групової поведінки в організації.
9. Етапи групової динаміки.
10. Розробити програму соціологічного дослідження соціального портрету персоналу організації.
11. Розробити програму соціологічного дослідження на тему «Плинність персоналу організації».

Література: 1, 2, 3, 4, 5, 18, 23

Тема 8. Комунікаційні процеси в організації.

1. Роль комунікації в життєдіяльності організації.

2. Принципіальні моделі комунікації в організаціях.
 3. Типологія комунікації в організації.
 4. Функціонування комунікації в організаціях.
 5. Інформація як організаційний ресурс і умова розвитку організації.
- Чинники ефективного інформування її членів.
6. Дезінформація в житті організації.
 7. Роль чуток у функціонуванні і розвитку організації.
 8. Зміни комунікації в організації під час війни

Література: 1, 3, 4, 5, 9, 10, 11, 14, 23

Тема 9. Організаційна культура.

1. Поняття та складові організаційної культури.
2. Діяльнісно-рольовий культурний комплекс, управлінський 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».

Література: 1, 3, 4, 5-8, 19, 23

Тема 10. Організаційна динаміка

1. Визначте поняття «зміни в організації». Навести приклади змін, що торкаються технічної, політичної та культурної сфер її діяльності.
2. Навести приклади незапланованих (стихійних, спонтанних) та планових змін в організації.
3. На прикладі пояснити, які можуть бути цілі змін в організації.
4. Пояснити сутність та навести приклади типових кадрових змін в організації.
5. Пояснити сутність та навести приклади типових змін в структурі організації.
6. Пояснити, у чому сутність зміни «м'якої» складової організації (культурні зміни). Навести їх приклади.
7. Організація знаходиться на етапі інституціоналізації змін. У чому суть інституціоналізації змін? Яке значення має процес інституціоналізації змін для організації?
8. У деякій конкретній ситуації говорять, що в організації існують технічні причини опору змінам. У чому полягає суть цих причин?
9. Проведення інновацій в організації гальмується через прихильність працівників колишнім цінностям. До якого класу причин опору інноваціям слід віднести цю причину?

10. Керівництво організації випробовує невизначеність відносно орієнтації організації в зовнішньому середовищі. Який вид невизначеності спостережуваний в даному випадку?

11. Які види невизначеності можна виділити в діяльності сучасних організацій? Який вплив вони чинять на процес проведення інновацій в організаціях?

12. Розробити програму соціологічного дослідження на тему «Ставлення до нововведень в організації»

Література: 1, 3, 4, 5, 13, 18, 23

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>Перший модуль. Підготовка та презентація наукових проектів</u></p> <p>В межах індивідуальних завдань студента 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>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 нижчестоячих рівнях керування. Покажіть основні переваги і недоліки централізованих і децентралізованих систем.</p> <p>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?</p> <p>4) Економіку 20 століття називають економікою юридичних осіб. Організації перетворюються в безособові структури, що панують над тими, хто їх створив, у фетиши. Віра у всесилля організації приводить до руйнування суспільства. Покажіть причини фетишизації організацій в СРСР. Які фактори, з Вашого погляду, повинні сприяти дефетишизації організації в Україні.</p> <p>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.</p> <p>6) Фірма створює і поширює рекламні повідомлення для споживачів її продукту. Які компоненти процесу комунікації повинні</p>	1-8

	<p>бути враховані при передачі цього повідомлення споживачам? Які причини можуть привести до збоїв у цьому комунікаційному процесі?</p> <p>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 нерациональним рішенням». Які приклади Ви можете привести в підтвердження або спростування цих тверджень.</p> <p>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.</p>	
	<p>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.</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 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?</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 слухи – це індикатор багатьох сторін життєдіяльності організації. Перелічте типову інформацію, що може передаватися в сучасних організаціях по каналах поширення слухів. Розробіть рекомендації з припинення циркулюючого слуху і формування в організації слухостійкого середовища.</p> <p>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.</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» • «Соціальний портрет персоналу організації» • «Ставлення до нововведень в організації» 	8-15

3	<p><u>Підготовка та проведення ділової гри.</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, соціологічні, культурні та соціально-психологічні засоби управління конфліктом в організації.</p> <p>5) Проаналізувати сутність конфлікту у сучасній організації. Відступ та агресія як реакція на блокаду потреб.</p> <p>6) Вивчити стадії проходження конфлікту в організації. Розв'язання конфлікту та його наслідки.</p>	9-10
		11-12
		13-14
		15
		16

Теми для НДРС (проекти)

1. Бюрократія в сучасних організаціях.
2. Закони Паркінсона.
3. Школа людських відносин та виробнича демократія.
4. Особистість в організації.
5. Перспективи розвитку організаційних структур.
6. Роль керівника в побудові організаційної культури.
7. Етнонаціональні особливості організаційної культури.
8. Управління організаційною культурою.
9. Роль чуток в житті організації.
10. Інформація та дезінформація.
11. Нові інформаційні технології в життєдіяльності організації.
12. Соціокультурна зумовленість комунікації в організаціях.
13. Інформаційний менеджмент.
14. Лідери реорганізації (досвід американських організацій).
15. Основні признаки інновацій в галузі соціальної організації і управління.
16. Особливості розвитку інноваційних процесів в українських організаціях.
17. Майбутнє організацій.
18. Протиріччя і конфлікти як рушійні сили розвитку організації.
19. Групові конфлікти: причини, розв'язання, наслідки.
20. Управління конфліктом як організаційно-технологічний процес.
21. Конфлікт як об'єкт управління.
22. Стратегії і методи управління конфліктами в організації.
23. Етапи роботи з персоналом в сучасних організаціях.
24. Діяльність кадрових служб в організації.
25. Влада в організації.
26. Напрямки соціологічних досліджень в організації.
27. Процес відбору персоналу: сучасні тенденції.

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://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/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://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/37776/1/Teoriia%20orhanizatsii%20202019.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. Гайдучenko ; Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. – Харків : ХНУМГ ім. Бекетова, 2020. – 75 с. [Електронний ресурс] URL: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://core.ac.uk/download/pdf/356030187.pdf
7	Захарчин Г.М. Корпоративна культура: Навчальний посібник// Г.М. Захарчин [Електронний ресурс] URL:chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/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%d0%bf%d0%be%d1%81%d1%96%d0%b1%d0%bd%d0%b8%d0%ba%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%d0%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. Хаєттаїнш.]; зазагред. 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 Україні. □ 2009. □ Вип.19.3 □ С. 233.
14	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 с.

15	Новікова Н. Управління конфліктами в організації: підходи до вирішення та профілактики / Н.Новікова // Галицький економічний вісник. — 2013. — №2(41). — с.79-83.
16	Пацкун Т. В. Інформаційні технології в управлінні комунікаціями на підприємстві / Т. В. Пацкун // Економіка України. — 2014. — №5. — С. 70-76.
17	Профілактика та вирішення конфліктів: методичний посібник / Укладач: Виноградова В.С., – Київ, Видавництво КМЦПІК, 2013. – 40с.
18	Хижняк Л. М. Перетворення організацій в умовах соціально-економічних змін. Харків : Основа, 1999. 271 с.
19	Отенко І. П. Корпоративна культура: міжнародний та трансформаційний аспекти : монографія [Електронний ресурс] / І. П. Отенко, М. І. Чепелюк. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2018. – 243 с. [Електронний ресурс] URL:chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://repository.hneu.edu.ua/bitstream/123456789/20079/1/2018-%20d0%9e%d1%82%d0%b5%d0%bd%d0%ba%d0%be%20%d0%86%20%d0%9f%2c%20%d0%a7%d0%b5%d0%bf%d0%b5%d0%bb%d1%8e%d0%ba%20%d0%9c%20%d0%86.pdf
20	Яхно Т.П. Конфліктологія та теорія переговорів: навч. посіб. /Т. П. Яхно — К. : ЦНЛ, 2018. — 240 с.
21	Organization and Organizational Behaviour // http://www.tmv.edu.in/pdf/Distance_education/BCA%20Books/BCA%20VI%20SEM/BCA-629%20OB.pdf
22	Organizations: behavior, structure, processes. Fourteenth Edition / James L. Gibson University of Kentucky John M. Ivancevich University of Houston James H. Donnelly, Jr. University of Kentucky Robert Konopaske Texas State University // http://dl.motamem.org/organizations_behavior_structure.pdf
23	Монастирський Г. Л. Теорія організації: підручник. 2-е видання, доповнене й перероблене. Тернопіль: ЗУНУ, 2020. 329 с. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/41366/1/TO_pidruchnyk_2020.pdf