

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Емельянов Сергей Геннадьевич

Должность: ректор

Дата подписания: 16.07.2024 15:31:14

Уникальный программный ключ:

9ba7d3e34c012eba476ffd2d064cf2781953be730df2374d16f3c0ce536f0fc6

Аннотация к рабочей программе дисциплины «Социология организаций»

Цель преподавания дисциплины:

Раскрыть структуру и особенности предмета социологии организаций; систематизировать виды организационных взаимодействий; сформировать у студентов умения структурировать различные компоненты социального функционирования организаций компетентно управлять своим поведением в компании и оказывать позитивное воздействие на поведение других людей; определить возможные перспективы научного поиска.

Задачи изучения дисциплины:

- определить место организаций в развитии различных социальных процессов современного общества;
- раскрыть специфику организаций как объектов социологического исследования;
- определить основные этапы и базовые концептуальные подходы в рамках исторического развития отечественной и зарубежной социологии организаций;
- выявить основные элементы внутренней среды организации, направления их взаимодействия друг с другом;
- охарактеризовать способы и особенности взаимодействия организаций с различными уровнями их внешнего социально-экономического окружения.

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины:

УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений

УК-2.3 Анализирует план-график реализации проекта в целом и выбирает оптимальный способ решения поставленных задач

УК-2.5 Оценивает решение поставленных задач в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами контроля, при необходимости корректирует способы решения задач

ПК-2 Способен использовать знания методов и теорий социальных и гуманитарных наук в аналитической работе, консультировании и экспертизе в рамках прикладной деятельности

ПК-2.2 Использует знания методов и теорий социальных и гуманитарных наук в консультировании

ПК-2.3 Использует знания методов и теорий социальных и гуманитарных наук в экспертизе в рамках прикладной деятельности

ПК-6 Способен использовать методы сбора, обработки и интерпретации комплексной социальной информации для решения

организационно-управленческих задач, в том числе находящихся за пределами непосредственной сферы деятельности

ПК-6.1 Использует методы сбора, комплексной социальной информации для решения организационно-управленческих задач, в том числе находящихся за пределами непосредственной сферы деятельности

ПК-6.2 Использует методы обработки комплексной социальной информации для решения организационно-управленческих задач, в том числе находящихся за пределами непосредственной сферы деятельности

Разделы дисциплины:

1. Предметная область социологии организаций.
2. Основные этапы развития социологии организаций.
3. Эволюция организационных систем.
4. Современные тенденции развития организаций.
5. Организационные структуры.
6. Формы организации бизнеса.
7. Законы, регламентирующие функционирование социальных организаций.
8. Организационная культура.
9. Персонал организации.
10. Имидж и лидерство в социальных организациях.
11. Организации в современной конкурентной среде.
12. Социальное партнерство в новых экономических рыночных условиях России.
13. Проектирование организационных систем.
14. Информационное обеспечение социальных организаций.

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета

экономики и менеджмента

(наименование ф-та полностью)

 Т.Ю.Ткачева

(подпись, инициалы, фамилия)

« ____ » _____ 20__ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Социология организаций

(наименование дисциплины)

ОПОП ВО 39.03.01 Социология,

шифр и наименование направления подготовки (специальности)

направленность (профиль, специализация) «Экономическая социология»

наименование направленности (профиля, специализации)

форма обучения очная

(очная, очно-заочная, заочная)

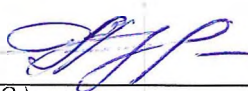
Курск – 2020

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с ФГОС ВО – бакалавриат (специалитет, магистратура) по направлению подготовки (специальности) 39.03.01 Социология на основании учебного плана ОПОП ВО 39.03.01 Социология, направленность (профиль, специализация) «Экономическая социология», одобренного Ученым советом университета (протокол № 7 «25» февраля 2020 г.).

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе для обучения студентов по ОПОП ВО 39.03.01 Социология, направленность (профиль, специализация) «Экономическая социология» на заседании кафедры философии и социологии № 12 «6» июля 2020 г.

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой _____  Килимова Л.В.

Разработчик программы
к.соц.н., доцент _____  Килимова Л.В.
(ученая степень и ученое звание, Ф.И.О.)

Директор научной библиотеки _____  Макаровская В.Г.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 39.03.01 Социология, направленность (профиль, специализация) «Экономическая социология», одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «15» 02 2020 г., на заседании кафедры Фил от 30.06.20. прот. № 11,
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой _____  Л.В. Килимова

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 39.03.01 Социология, направленность (профиль, специализация) «Экономическая социология», одобренного Ученым советом университета протокол № 9 «15» 06 2020 г., на заседании кафедры Фил от 15.06.22г. № 12
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой _____  Л.В. Килимова

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 39.03.01 Социология, направленность (профиль, специализация) «Экономическая социология», одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «28» 02 2020 г., на заседании кафедры Фил от 03.07.23. пр. № 14
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой _____  Л.В. Килимова

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 39.03.01 направления подготовки (специальности) Социология, направленность (профиль, специализация) «Экономическая социология», одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «28» 02 2022 г., на заседании кафедры Филол. ф-т 04.03.2024 г. 1/13

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой



Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 39.03.01 направления подготовки (специальности) Социология, направленность (профиль, специализация) «Экономическая социология», одобренного Ученым советом университета протокол № « » 20 г., на заседании кафедры _____

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой _____

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 39.03.01 направления подготовки (специальности) Социология, направленность (профиль, специализация) «Экономическая социология», одобренного Ученым советом университета протокол № « » 20 г., на заседании кафедры _____

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой _____

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 39.03.01 направления подготовки (специальности) Социология, направленность (профиль, специализация) «Экономическая социология», одобренного Ученым советом университета протокол № « » 20 г., на заседании кафедры _____

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой _____

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 39.03.01 направления подготовки (специальности) Социология, направленность (профиль, специализация) «Экономическая социология», одобренного Ученым советом университета протокол № « » 20 г., на заседании кафедры _____

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой _____

1 Цель и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

1.1 Цель дисциплины

Раскрыть структуру и особенности предмета социологии организаций; систематизировать виды организационных взаимодействий; сформировать у студентов умения структурировать различные компоненты социального функционирования организаций компетентно управлять своим поведением в компании и оказывать позитивное воздействие на поведение других людей; определить возможные перспективы научного поиска.

1.2 Задачи дисциплины

- определить место организаций в развитии различных социальных процессов современного общества;
- раскрыть специфику организаций как объектов социологического исследования;
- определить основные этапы и базовые концептуальные подходы в рамках исторического развития отечественной и зарубежной социологии организаций;
- выявить основные элементы внутренней среды организации, направления их взаимодействия друг с другом;
- охарактеризовать способы и особенности взаимодействия организаций с различными уровнями их внешнего социально-экономического окружения.

1.3 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 1.3 – Результаты обучения по дисциплине

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.3 Анализирует план-график реализации проекта в целом и выбирает оптимальный способ решения поставленных задач	Знать: как анализировать план-график реализации проекта в целом и выбирает оптимальный способ решения поставленных задач Уметь: анализировать план-график реализации проекта в целом и выбирает оптимальный способ

Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)		Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной	Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотношенные с индикаторами достижения компетенций
код компетенции	наименование компетенции		
			решения поставленных задач Владеть: навыками анализировать план-график реализации проекта в целом и выбирает оптимальный способ решения поставленных задач
		УК-2.5 Оценивает решение поставленных задач в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами контроля, при необходимости корректирует способы решения задач	Знать: как оценивать решение поставленных задач в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами контроля, при необходимости корректировать способы решения задач Уметь: оценивать решение поставленных задач в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами контроля, при необходимости корректировать способы решения задач Владеть: навыками оценивать решение поставленных задач в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами контроля, при необходимости корректировать способы решения задач
ПК-2	Способен использовать знания методов и теорий социальных и гуманитарных наук в аналитической работе, консультировании и экспертизе в рамках прикладной деятельности	ПК-2.2 Использует знания методов и теорий социальных и гуманитарных наук в консультировании	Знать: как использовать знания методов и теорий социальных и гуманитарных наук в консультировании Уметь: использовать знания методов и теорий социальных и гуманитарных наук в консультировании Владеть: навыками использовать знания методов и теорий социальных и

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
			гуманитарных наук в консультировании
		ПК-2.3 Использует знания методов и теорий социальных и гуманитарных наук в экспертизе в рамках прикладной деятельности	Знать: как использовать знания методов и теорий социальных и гуманитарных наук в экспертизе в рамках прикладной деятельности Уметь: использовать знания методов и теорий социальных и гуманитарных наук в экспертизе в рамках прикладной деятельности Владеть: навыками использовать знания методов и теорий социальных и гуманитарных наук в экспертизе в рамках прикладной деятельности
ПК-6	Способен использовать методы сбора, обработки и интерпретации комплексной социальной информации для решения организационно-управленческих задач, в том числе находящихся за пределами непосредственной сферы деятельности	ПК-6.1 Использует методы сбора, комплексной социальной информации для решения организационно-управленческих задач, в том числе находящихся за пределами непосредственной сферы деятельности	Знать: как использовать методы сбора, комплексной социальной информации для решения организационно-управленческих задач, в том числе находящихся за пределами непосредственной сферы деятельности Уметь: использовать методы сбора, комплексной социальной информации для решения организационно-управленческих задач, в том числе находящихся за пределами непосредственной сферы деятельности Владеть: навыками использовать методы сбора, комплексной социальной информации для решения организационно-управленческих задач, в том числе находящихся за пределами непосредственной сферы деятельности

Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)		Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной	Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций
код компетенции	наименование компетенции		
		ПК-6.2 Использует методы обработки комплексной социальной информации для решения организационно-управленческих задач, в том числе находящихся за пределами непосредственной сферы деятельности	<p>Знать: как использовать методы обработки комплексной социальной информации для решения организационно-управленческих задач, в том числе находящихся за пределами непосредственной сферы деятельности</p> <p>Уметь: использовать методы обработки комплексной социальной информации для решения организационно-управленческих задач, в том числе находящихся за пределами непосредственной сферы деятельности</p> <p>Владеть: навыками использовать методы обработки комплексной социальной информации для решения организационно-управленческих задач, в том числе находящихся за пределами непосредственной сферы деятельности</p>

2 Указание места дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы

Дисциплина «Социология организаций» входит в Часть, формируемую участниками образовательных отношений, основной профессиональной образовательной программы – программы бакалавриата (специалитета, магистратуры) 39.03.01 Социология, направленность (профиль, специализация) «Экономическая социология». Дисциплина изучается на 4 курсе в 7 семестре.

3 Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 6 зачетных единиц (з.е.), 216 академических часов.

Таблица 3 - Объем дисциплины

Виды учебной работы	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	216
Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий (всего)	110,15
в том числе:	
лекции	54
лабораторные занятия	0
практические занятия	54
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	78,85
Контроль (подготовка к экзамену)	27
Контактная работа по промежуточной аттестации (всего АттКР)	2,15
в том числе:	
зачет	не предусмотрен
зачет с оценкой	не предусмотрен
курсовая работа (проект)	1
экзамен (включая консультацию перед экзаменом)	1,15

4 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1 Содержание дисциплины

Таблица 4.1.1 – Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	2	3
1	Предметная область социологии организаций.	<p>Предмет и задачи социологии организаций. Понятие организации. Традиционные определения организации.</p> <p>Системный и экологический подходы в социологии организаций. Организация как целевая группа. Организация как экосистема. Категория организации в институциональной экономической теории. Характеристики рынка: равенство всех элементов, определяющая роль монетарных оценок, жесткое конкурентное начало. Характеристики организации: наличие иерархии, немонетарные оценки поведения людей и результатов деятельности, принципиальный акцент на кооперацию. Отличия организационного поведения от поведения в рыночной среде.</p> <p>Организация и рынок как формы экономической социальности. Характеристики рынка и организации как форм экономического института.</p>

		<p>Главные преимущества организации и рынка. Формы организационного и рыночного сознания. Гибридные формы социально-экономических институтов. Вхождение организации в рынок. Вхождение рыночных отношений в организации.</p>
2	<p>Основные этапы развития социологии организаций.</p>	<p>Основные этапы развития социологии организаций. Общая логика развития социологии организаций. Взаимовлияние эволюции организационных систем и концепций, их описывающих. Социология организаций как «синтетическая» наука.</p> <p>Организационная проблематика в рамках теории менеджмента. Организация как объект управления в трудах теоретиков менеджмента: Ф.У.Тейлора, А.Файоля, Г.Форда, Э.Мэйо, Р.Лайкерта, Л.Гьюлика, Л.Урвика, П.Дракера, Э.Девиса, А.Чендлера и др.</p> <p>Организация как объект внимания социологов. Понятие «организации» и категориальный аппарат социологии. Организационная проблематика в работах классиков социологии Э.Дюркгейма, М.Вебера, Т.Парсонса, Р.Мертсона, П.Блау, Дж.Хоманса, А.Шюца и др.</p> <p>Обобщение результатов развития общей и социальной психологии в рамках социологии организаций. «Поведенческие» науки. Становление бихейвиористских моделей организационного поведения. Концепции групповой динамики.</p> <p>Этапы развития отечественной социологии организаций. Вклад отечественных специалистов в разработку понятий и методов социологии организаций. Работы Д.М.Гвишиани, В.Г.Подмаркова, Н.И.Лапина, О.И.Шкаратана, А.И.Пригожина, А.И.Кравченко, В.В.Щербины и др.</p>
3	<p>Эволюция организационных систем</p>	<p>Эволюция организационных систем. Организации в доиндустриальном обществе. Община как доминирующая форма организации. Традиции как нормообразующие принципы построения организаций.</p> <p>Армия и церковь как примеры крупных организационных систем доиндустриального общества.</p> <p>Специфика воздействия государства на процесс функционирования производственных организаций в рамках античного, феодального и азиатского строя.</p> <p>Изменения принципов построения организаций в эпоху первоначального накопления капитала и раннего капитализма. Значение разделения труда. Влияние протестантской этики на процессы создания и функционирования ранних рыночных организаций.</p> <p>Становление рыночного общества в VIII—XIX веках. Трансформация традиционных структур организации производства. Исторические формы организации производства: ремесленная мастерская, малое предприятие, крупная корпорация, глобальная корпорация.</p>

		<p>Рациональные основы построения организационных систем. Приоритетное развитие крупных компаний в конце XIX - начале XX веков.</p>
4	Современные тенденции развития организаций	<p>Происхождение, развитие и функционирование организаций. Тенденция к минимизации количества работников предприятия или подразделения.</p> <p>Малое предприятие как идеал экономической организации. Причины угасания интереса к крупным корпорациям классического типа. Роль общинных связей в современном малом бизнесе. Изменения общественного мнения 80-х, 90-х годов по отношению к малым формам бизнеса. Зарождение и развитие тенденции к децентрализации производства.</p> <p>Тенденция к совладению предприятиями. Значение кампаний по приватизации начала 80-х годов в Великобритании и США. Поражение профсоюзов в их кампании против совладения. Совладение как объективная основа сотрудничества менеджеров и работников. Принцип обязательного владения акциями: достоинства и недостатки. Становление гибких организационных структур. «Холмообразные» и сетевые структуры. Формализация неформальных связей в современных организациях. Проблема взаимозаменяемости работников и их приобщенности к целям организации. Возможные пути решения. Гибкое строение фирмы как ответ на постоянно изменяющееся внешнее окружение.</p> <p>Организация как социотехническая система. Развитие систем телекоммуникаций и их использование в бизнесе. Информация как экономическая основа современного общества. Телекоммуникации и новые возможности малых организаций. Экономические и технические причины разделения (географического и организационного) производства и генерации идей в современной экономике.</p>
5	Организационные структуры	<p>Принцип доминирования функций над структурой организации как основа структурных преобразований. Задача определения функций организаций. Применение структурно-функционального подхода к анализу деятельности организаций. Внутренняя и внешняя среда организаций.</p> <p>Выделение экономической и социальной подструктур предприятия как исходный пункт анализа организационной структуры. Использование большинства людей в качестве бизнесменов, а не чиновников как требование к экономической подструктуре. Специфика социальной подструктуры различных предприятий. Виды организационных структур. Преимущества и недостатки линейных, функциональных, линейно-функциональных, дивизионных и матричных структур. Жизненные циклы организаций. Организационная структура и этапы жизненного цикла организации.</p> <p>Количество структурных уровней. Проблема его сокращения или увеличения. Применение принципа иерархии к построению и преобразованию организационной структуры.</p>

		<p>Понятие гибкой и жесткой структуры. Обеспечение четкого выполнения принятых решений и возможности решения.</p>
6	Формы организации бизнеса	<p>Исторические и законодательные традиции в регулировании форм организации бизнеса. Современные тенденции в организации бизнеса.</p> <p>Индивидуальное, частное предпринимательство. Масштабы частных предприятий. Рыночные ниши индивидуального предпринимательства. Экономическая свобода и экономическая ответственность предпринимателя как владельца фирмы. Регистрация и налогообложение частного бизнеса в различных странах.</p> <p>Товарищество. Полное товарищество. Проблема взаимоотношений партнеров. Специфика управленческих отношений в товариществах. Преимущественные сферы применения товариществ. Товарищество на вере. Основные проблемы товариществ. Распределение прибыли. Возможности выхода из товариществ.</p> <p>Общество с ограниченной ответственностью. Особенности исторического развития правовой и экономической категории «ограниченной ответственности». Механизмы управления ООО. Акционерное общество. ОАО и ЗАО. Акционерный капитал. Особенности экономической и управленческой роли акционера, акционерное управление. Совет директоров. Проблема взаимоотношений менеджеров и акционеров. Структурные изменения корпораций. Слияние и разделение корпораций.</p> <p>Кооператив как форма организации бизнеса. Историческое развитие кооперативов. Возможности использования кооператива как формы организации бизнеса в современных условиях.</p>
7	Законы, регламентирующие функционирование социальных организаций	<p>Особенности социальных законов. Неизвестность, случайность и расплывчатость как основные типы неопределенностей в организациях. Внутренняя и внешняя направленность основных социальных законов.</p> <p>Закон синергии. Действие закона в организационных системах. Трудности управления эффектом синергии.</p> <p>Закон самосохранения и борьба организаций за выживание. Позитивные и негативные факторы внешней и внутренней среды организаций. Оценка уровня самосохранения организаций. Комплекс мероприятий, необходимых для повышения устойчивости организаций.</p> <p>Закон развития деловых организаций. Соотношение целей деловой организации и запросов потребителей. Реализация целей деловой организации. Выбор стратегии в конкурентной борьбе.</p> <p>Закон композиции и пропорциональности. Выбор оптимальной структуры организации. Развитие тенденции объединения организаций. Структура внешних связей. Привлечение дополнительных инвестиций в развитие бизнеса.</p> <p>Закон информированности и упорядоченности. Полнота ин-</p>

		<p>формации. Ее достоверность, упорядоченность и надежность. Сбор и обработка информации. Входная и выходная информация.</p> <p>Закон единства анализа и синтеза. Особенности анализируемых структур. Принципы независимости, полноты отображения и слабого влияния. Использование исследовательского метода.</p> <p>Специфические законы социальной организации: закон своеобразия, закон социальной гармонии, закон социальной загрузки, закон эффективного восприятия и запоминания информации, закон эффективного осмысления, закон установки, закон устойчивости информации, закон доходчивости информации.</p>
8	Организационная культура	<p>Понятие организационной культуры. Прагматический и феноменологический подходы к определению организационной культуры. Уровни организационной культуры: видимые регуляторы, измеряемые ценности, базовые предположения. Нормы и ценности организационной культуры. Специфика процесса социализации как приобщения к организационной культуре.</p> <p>Типологии организационной культуры. Типологии организационных культур в контексте сопоставления национальных бизнес-культур (У.Оучи, Г.Хофштеде, Г.Лэйн и Дж.Дистефано). Классификация организационных культур С.Ханди. Типы организационной культуры М.Бурке.</p> <p>Развитие организационной культуры. Роль основателя организации в процессе становления ее культуры. Этапы развития организации и изменения в организационной культуре. Организационное развитие как целенаправленный процесс изменения норм и ценностей компании.</p> <p>Управление организационной культурой, ее различными уровнями, возможность управления культурой.</p> <p>Культурообразующий контекст латентных функций управленческих решений. Необходимость диагностики организационной культуры. Информирование, воспитание, радикальное реформирование как методы изменения культуры компании. Организационная культура современных российских компаний.</p>
9	Персонал организации	<p>Значение управления персоналом для успешного функционирования организаций в современных условиях. Теоретические подходы к управлению трудовыми ресурсами фирмы. Изменение функций служб управления персоналом в российских организациях.</p> <p>Планирование персонала: сущность и методы. Зависимость планов по персоналу от производственных планов. Специфика стратегического и текущего планирования в рамках управления персоналом.</p> <p>Работа организации на рынке трудовых ресурсов. Определение тенденций социально-экономического развития, оказывающих влияние на состояние рынка труда. Рекрутирование кандидатов на вакантные должности. Специфика рекламы и паблик релейшенз как методов набора персонала. Контакты организации с посредниками (биржами труда,</p>

		<p>агентствами по рекрутированию и трудоустройству) на рынке трудовых ресурсов.</p> <p>Отбор кадров. Методы отбора кадров. Оценка трудовой деятельности. Методы оценки трудовой деятельности. Оценка труда и определение вознаграждения. Консультационные функции оценки трудовой деятельности. Развитие персонала. Обучающие технологии. Метод ротации. Модели вертикального и горизонтального роста. Управление карьерой работников. Особенности карьеры работников в децентрализованных компаниях.</p>
10	Имидж и лидерство в социальных организациях	<p>Роль имиджа в социальных системах. Сущность модели поведения. Стиль делового общения руководителя. Состав слагаемых имиджа менеджера. Принципы создания имиджа.</p> <p>Лидерство в процессе управленческой деятельности. Составляющие искусства лидерства в социальных технологиях. Состав факторов для существования различных типов и ролей лидерства.</p> <p>Классификация типов лидерства, их стилей и навыков в организационной системе. Формальная и содержательная стороны стилей лидерства. Состав функций и личностные качества лидера.</p>
11	Организации в современной конкурентной среде	<p>Высшее окружение организации. Понятие конкурента. Множественность интерпретаций понятия «конкурент». Проблема определения конкурентов для организации. Понятие товаров-заменителей.</p> <p>Конкурентные стратегии. Зависимость состояния конкурентной борьбы от типа рынка. Чистая, монополистическая, олигополистическая конкуренция. Зависимость конкуренции от стадии экономического цикла. Этап жизненного цикла как фактор, определяющий параметры конкурентной борьбы. Конкуренция в товарной политике. Ценовая конкуренция. Конкуренция в торговой политике.</p> <p>Конкуренция в рекламе и публичных релейшинз.</p> <p>Исследование конкурентной среды. Ее элементы. Базовые стратегии конкурентной борьбы. Снижение себестоимости продукции. Стратегия дифференциации продукции. Сегментирование рынка. Внедрение новшеств. Следование за рентабельностью на рынке.</p>
12	Социальное партнерство в новых экономических рыночных условиях России	<p>Основные понятия социального партнерства. Сущность, принципы, факторы формирования и развития систем социального партнерства. Основные компоненты функционирования системы социального партнерства. Факторы систем социального партнерства и его развития.</p> <p>Особенности управления рисками в условиях социального партнерства. Понятие риска. Критерий приемлемости риска. Стадии процесса управления рисками. Рискованные ситуации при принятии бизнес-плана и разработке проекта социального партнерства. Восприятие риска отдельными индивидами и различными общностями людей. Организация контроля технологического риска. Управление рисками.</p> <p>Социальное партнерство и его взаимоотношения с разными видами структур предпринимателей. Этапы становления, формирования и развития объединений работодате-</p>

		лей в России. Взаимоотношения предпринимательских объединений с органами власти. Интеграция в системе социального партнерства работодателей, предпринимателей. Функционирование организаций на международном рынке.
13	Проектирование организационных систем	<p>Миссия организаций. Формирование организационных структур. Метод системного подхода в формировании организации. Исследование внешней среды. Основные и главная цели деловой организации. Переход от целей организации к ее структуре.</p> <p>Алгоритм проектирования организационной системы. Алгоритм развития гибких организационных систем. Методы организационной диагностики. Проектирование и методы корректировки организационных систем.</p> <p>Метод аналогий. Экспертно-аналитический метод. Метод структуризации целей. Метод организационного моделирования. Диагностические исследования социальных систем. Определение интегральной оценки качества организации.</p>
14	Информационное обеспечение социальных организаций	<p>Системы информационного обеспечения и интенсивность их использования в организационных структурах. Виды информации в социальных системах управления. Факторы, влияющие на интенсивность использования информации.</p> <p>Современная информационная система. Информационные технологии и их роль в организационных системах. Система управления данными. Автоматизация офисных операций. Системы поддержки решений.</p> <p>Информационные технологии в управлении социальным процессом. Стратегии внедрения новой информационной технологии в локальную информационную структуру социальных систем. Адаптация информационной технологии к организационной структуре. Компьютерная оценка персонала.</p>

Таблица 4.1.2 –Содержание дисциплины и его методическое обеспечение

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)	Компетенции
		лек., час	№ лаб.	№ пр.			
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Предметная область социологии организаций.	4		1	У-1 У-2 МУ -1 МУ-2 МУ-3	С (1-2 неделя)	УК-2, ПК-2, ПК-6
2	Основные этапы развития социологии организаций.	4		2	У-1 МУ -1 МУ-2 МУ-3	Кс, ДП (1-2 неделя)	УК-2, ПК-2, ПК-6

3	Эволюция организационных систем	4		3	У-1 У-2 МУ -1 МУ-2 МУ-3	С (3-4 неделя)	УК-2, ПК-2, ПК-6
4	Современные тенденции развития организаций	4		4	У-1 У-2 МУ -1 МУ-2 МУ-3	ДП, С (3-4 неделя)	УК-2, ПК-2, ПК-6
5	Организационные структуры	4		5,6	У-1 У-3 МУ -1 МУ-2 МУ-3	С, ДП (5-6 неделя)	УК-2, ПК-2, ПК-6
6	Формы организации бизнеса	4		7	У-1 У-2 МУ -1 МУ-2 МУ-3	Кс, С (5-6 неделя)	УК-2, ПК-2, ПК-6
7	Законы, регламентирующие функционирование социальных организаций	4		8,9	У-1 У-3 МУ -1 МУ-2 МУ-3	ДП, Кс (7-8 неделя)	УК-2, ПК-2, ПК-6
8	Организационная культура	4		10,11	У-1 У-3 МУ -1 МУ-2 МУ-3	ДП, С (7-8 неделя)	УК-2, ПК-2, ПК-6
9	Персонал организации	4		12	У-1 У-2 МУ -1 МУ-2 МУ-3	ДП (9-10 неделя)	УК-2, ПК-2, ПК-6
10	Имидж и лидерство в социальных организациях	4		13	У-1 У-2 МУ -1 МУ-2 МУ-3	ДП (11-12 неделя)	УК-2, ПК-2, ПК-6
11	Организации в современной конкурентной среде	4		14	У-1 У-3 МУ -1 МУ-2 МУ-3	С (13-14 неделя)	УК-2, ПК-2, ПК-6
12	Социальное партнерство в новых экономических рыночных условиях России	2		15	У-1 У-2 МУ -1 МУ-2 МУ-3	ДП, Кс (15-16 неделя)	УК-2, ПК-2, ПК-6
13	Проектирование организационных систем	4		16,17	У-1 У-3 МУ -1 МУ-2 МУ-3	С (17-18 неделя)	УК-2, ПК-2, ПК-6

14	Информационное обеспечение социальных организаций	4		18	У-1 У-3 МУ -1 МУ-2 МУ-3	Кс (17-18 неделя)	УК-2, ПК-2, ПК-6
----	---	---	--	----	-------------------------------------	----------------------	------------------------

С – собеседование, Кс – круглый стол, ДП – доклад с презентацией

4.2 Лабораторные работы и (или) практические занятия

4.2.1 Практические занятия

Таблица 4.2.1 – Практические занятия

№	Наименование практического (семинарского занятия)	Объем, час.
1	2	3
1	Предметная область социологии организаций.	4
2	Основные этапы развития социологии организаций	4
3	Эволюция организационных систем	4
4	Современные тенденции развития организаций	4
5	Организационные структуры	4
6	Формы организации бизнеса	4
7	Законы, регламентирующие функционирование социальных организаций	4
8	Организационная культура	4
9	Персонал организации	4
10	Имидж и лидерство в социальных организациях	4
11	Организации в современной конкурентной среде	4
12	Социальное партнерство в новых экономических рыночных условиях России	2
13	Проектирование организационных систем	4
14	Информационное обеспечение социальных организаций	4
Итого		54

4.3 Самостоятельная работа студентов (СРС)

Таблица 4.3 – Самостоятельная работа студентов

№	Наименование раздела дисциплины	Срок выполнения (недели)	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, в часах
1	2	3	4
1	Предметная область социологии организаций	1-2 неделя	6
2	Основные этапы развития социологии организаций	1-2 неделя	6
3	Эволюция организационных систем	3-4 неделя	6
4	Современные тенденции развития организаций	3-4 неделя	6
5	Организационные структуры	5-6 неделя	6
6	Формы организации бизнеса	5-6 неделя	6
7	Законы, регламентирующие функционирование соци-	7-8 неделя	6

8	альных организаций Организационная культура	7-8 неделя	6
9	Персонал организации	9-10 неделя	5
10	Имидж и лидерство в социальных организаци- ях	11-12 неделя	5
11	Организации в современной конкурентной среде	13-14 неделя	5
12	Социальное партнерство в новых экономиче- ских рыночных условиях России	15-16 неделя	5
13	Проектирование организационных систем	17-18 недели	5
14	Информационное обеспечение социальных органи- заций	17-18 недели	5,85
Итого:			78,85

5 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной ра- боты обучающихся по дисциплине

Студенты могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплин пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием и методическими разработками кафедры в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по данной дисциплине организуется:

библиотекой университета:

- библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;

- имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет.

кафедрой:

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;

- путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств.

- путем разработки:

- методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов;

- тем рефератов;

- вопросов к зачету;

- методических указаний к выполнению лабораторных работ и т.д.

типографией университета:

- помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;

- удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методиче-

ской литературы.

6 Образовательные технологии. Технологии использования воспитательного потенциала дисциплины

Реализация компетентностного подхода предусматривает широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования универсальных компетенций обучающихся. В рамках дисциплины предусмотрены встречи с экспертами и специалистами Центра регионального развития Курской области.

Таблица 6.1 – Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий

№	Наименование раздела (лекции, практического или лабораторного занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час.
1	2	3	4
1	Организационная культура (лекция 8)	Проблемная лекция	4
2	Персонал организации (лекция 9)	Проблемная лекция	
3	Имидж и лидерство в социальных организациях (практическое занятие 10)	Мини конференция	4
4	Организации в современной конкурентной среде (практическое занятие 11)	Научная дискуссия	4
Итого:			16

Содержание дисциплины обладает значительным воспитательным потенциалом, поскольку в нем аккумулирован исторический и современный социокультурный и научный опыт человечества. Реализация воспитательного потенциала дисциплины осуществляется в рамках единого образовательного и воспитательного процесса и способствует непрерывному развитию личности каждого обучающегося. Дисциплина вносит значимый вклад в формирование общей и профессиональной культуры обучающихся. Содержание дисциплины способствует духовно-нравственному, гражданскому, профессионально-трудовому, культурно-творческому воспитанию обучающихся.

Реализация воспитательного потенциала дисциплины подразумевает:

– целенаправленный отбор преподавателем и включение в лекционный материал, материал для практических занятий содержания, демонстрирующего обучающимся образцы настоящего научного подвижничества создателей и представителей данной отрасли науки, высокого профессионализма ученых, их ответственности за результаты и последствия деятельности для человека и общества; примеры подлинной нравственности людей, причастных к развитию науки, культуры, а также примеры высокой духовной культуры, гражданственности, гуманизма, творческого мышления;

– применение технологий, форм и методов преподавания дисциплины, имеющих высокий воспитательный эффект за счет создания условий для взаимо-

действия обучающихся с преподавателем, другими обучающимися (командная работа, деловые игры, разбор конкретных ситуаций, круглые столы, диспуты и др.);

– личный пример преподавателя, демонстрацию им в образовательной деятельности и общении с обучающимися за рамками образовательного процесса высокой общей и профессиональной культуры.

Реализация воспитательного потенциала дисциплины на учебных занятиях направлена на поддержание в университете единой развивающей образовательной и воспитательной среды. Реализация воспитательного потенциала дисциплины в ходе самостоятельной работы обучающихся способствует развитию в них целеустремленности, инициативности, креативности, ответственности за результаты своей работы – качеств, необходимых для успешной социализации и профессионального становления.

7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 7.1 – Этапы формирования компетенций

Код и наименование компетенции	Этапы* формирования компетенций и дисциплины (модули) и практики, при изучении/ прохождении которых формируется данная компетенция		
	начальный	основной	завершающий
1	2	3	4
УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	Демография Основы менеджмента Экономическая теория Основы права Государственное и муниципальное управление Институциональная экономика Основы социологии Экономическая социология Социология управления	Основы социально-го прогнозирования и проектирования Производственная проектно-технологическая практика Социология международных отношений Теория и практика социальной работы Социология организаций Основы менеджмента Политическая социология	Экономическая социология и социология труда (углубленный курс) Производственная практика (научно-исследовательская работа)
ПК-2 Способен использовать знания методов и теорий социальных и гуманитарных наук в аналити-	Социология общественного мнения Теория измерений в социологии	Анализ данных в социологии Социология семьи Социология рели-	Маркетинговые исследования Экономическая социология и социология труда

ческой работе, консультировании и экспертизе в рамках прикладной деятельности	Качественные методы в социологии	гии Социология рекламы Современные социологические теории Обработка данных с применением компьютерных технологий Социальная информатика Социальная антропология	(углубленный курс) Социально-экономическое поведение домохозяйств Социология предпринимательства Теория социальной интеракции Социальные системы и процессы Социология организаций Социология культуры современного общества Современные теории социокультурных изменений Производственная преддипломная практика
ПК-6 Способен использовать методы сбора, обработки и интерпретации комплексной социальной информации для решения организационно-управленческих задач, в том числе находящихся за пределами непосредственной сферы деятельности	Демография Концепции современного естествознания Социальная экология Государственное и муниципальное управление Институциональная экономика	Социология массовых коммуникаций Основы социального прогнозирования и проектирования	Социология организаций Маркетинговые исследования Менеджмент в социальной сфере Организация, подготовка и презентация социологического исследования Основы менеджмента Социальные сети Социология интернета Социология финансового поведения Социология потребления Производственная практика (научно-исследовательская работа) Производственная преддипломная практика

7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Таблица 7.2 – Показатели и критерии оценивания компетенций, шкала оценивания

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
УК-2/ завершающий	УК 2.3 Анализирует план-график реализации проекта в целом и выбирает оптимальный способ решения поставленных задач	Знать: как анализировать план-график реализации проекта в целом Уметь: анализировать план-график реализации проекта в целом Владеть: навыками анализировать план-график реализации проекта в целом	Знать: выбирает оптимальный способ решения поставленных задач Уметь: выбирает оптимальный способ решения поставленных задач Владеть: выбирает оптимальный способ решения поставленных задач	Знать: как анализировать план-график реализации проекта в целом и выбирает оптимальный способ решения поставленных задач Уметь: анализировать план-график реализации проекта в целом и выбирает оптимальный способ решения поставленных задач Владеть: навыками анализировать план-график реализации проекта в целом и выбирает оптимальный способ решения поставленных задач
	УК-2.5 Оценивает решение поставленных задач в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами контроля, при необходимости корректирует способы решения задач	Знать: как оценивать решение поставленных задач в зоне своей ответственности Уметь: оценивать решение поставленных задач в зоне своей ответственности Владеть: навыками оценивать решение поставленных задач в зоне своей ответственности	Знать: как оценивать решение поставленных задач в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами контроля Уметь: оценивать решение поставленных задач в зоне своей ответственности	Знать: как оценивать решение поставленных задач в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами контроля Уметь: оценивать решение поставленных задач в зоне своей ответственности

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
		сти	соответствии с запланированными результатами контроля Владеть: навыками оценивать решение поставленных задач в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами контроля	оценивать решение поставленных задач в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами контроля, при необходимости корректировать способы решения задач Владеть: навыками оценивать решение поставленных задач в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами контроля, при необходимости корректировать способы решения задач
ПК-2/ завершающий	ПК-2.2 Использует знания методов и теорий социальных и гуманитарных наук в консультировании	Знать: как использовать знания методов и теорий социальных и гуманитарных наук в консультировании на пороговом уровне Уметь: использовать знания методов и теорий социальных и гуманитарных наук в консультировании на пороговом уровне	Знать: как использовать знания методов и теорий социальных и гуманитарных наук в консультировании на продвинутом уровне Уметь: использовать знания методов и теорий социальных и гуманитарных наук в кон-	Знать: как использовать знания методов и теорий социальных и гуманитарных наук в консультировании на высоком уровне Уметь: использовать знания методов и теорий социальных и гуманитарных наук в кон-

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
		Владеть: навыками использовать знания методов и теорий социальных и гуманитарных наук в консультировании на пороговом уровне	ных наук в консультировании на продвинутом уровне Владеть: навыками использовать знания методов и теорий социальных и гуманитарных наук в консультировании на продвинутом уровне	консультировании на высоком уровне Владеть: навыками использовать знания методов и теорий социальных и гуманитарных наук в консультировании на высоком уровне
	ПК-2.3 Использует знания методов и теорий социальных и гуманитарных наук в экспертизе в рамках прикладной деятельности	Знать: как использовать знания методов социальных наук в экспертизе в рамках прикладной деятельности Уметь: использовать знания методов социальных наук в экспертизе в рамках прикладной деятельности Владеть: навыками использовать знания методов социальных наук в экспертизе в рамках прикладной деятельности	Знать: как использовать знания методов и теорий социальных наук в экспертизе в рамках прикладной деятельности Уметь: использовать знания методов и теорий социальных наук в экспертизе в рамках прикладной деятельности Владеть: навыками использовать знания методов и теорий социальных наук в экспертизе в рамках прикладной деятельности	Знать: как использовать знания методов и теорий социальных и гуманитарных наук в экспертизе в рамках прикладной деятельности Уметь: использовать знания методов и теорий социальных и гуманитарных наук в экспертизе в рамках прикладной деятельности Владеть: навыками использовать знания методов и теорий социальных и гуманитарных наук в экспертизе в рамках прикладной деятельности

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
ПК-6 / основной	ПК 6.1 Использует методы сбора комплексной социальной информации для решения организационно-управленческих задач, в том числе находящихся за пределами непосредственной сферы деятельности	Знать: как использовать методы сбора комплексной социальной информации для решения организационно-управленческих задач Уметь: использовать методы сбора комплексной социальной информации для решения организационно-управленческих задач Владеть: навыками использовать методы сбора комплексной социальной информации для решения организационно-управленческих задач	Знать: как использовать методы сбора комплексной социальной информации для решения организационно-управленческих задач, в том числе находящихся за пределами непосредственной сферы деятельности на продвинутом уровне Уметь: использовать методы сбора комплексной социальной информации для решения организационно-управленческих задач, в том числе находящихся за пределами непосредственной сферы деятельности на продвинутом уровне Владеть: навыками использовать методы сбора комплексной социальной информации для решения организационно-управленческих задач, в том числе находящихся за пределами непосредственной сферы деятельности на высоком уровне	Знать: как использовать методы сбора комплексной социальной информации для решения организационно-управленческих задач, в том числе находящихся за пределами непосредственной сферы деятельности на высоком уровне Уметь: использовать методы сбора комплексной социальной информации для решения организационно-управленческих задач, в том числе находящихся за пределами непосредственной сферы деятельности на высоком уровне Владеть: навыками использовать методы сбора комплексной социальной информации для решения организационно-управленческих задач, в том числе находящихся за пределами непосредственной сферы деятельности на высоком уровне

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
			задач, в том числе находящихся за пределами непосредственной сферы деятельности на продвинутом уровне	задач, в том числе находящихся за пределами непосредственной сферы деятельности на высоком уровне
	ПК 6.2 Использует методы обработки комплексной социальной информации для решения организационно-управленческих задач, в том числе находящихся за пределами непосредственной сферы деятельности	Знать: как использовать методы сбора комплексной социальной информации для решения организационно-управленческих задач Уметь: использовать методы сбора комплексной социальной информации для решения организационно-управленческих задач Владеть: навыками использовать методы сбора комплексной социальной информации для решения организационно-управленческих задач	Знать: как использовать методы сбора комплексной социальной информации для решения организационно-управленческих задач, в том числе находящихся за пределами непосредственной сферы деятельности на продвинутом уровне Уметь: использовать методы сбора комплексной социальной информации для решения организационно-управленческих задач, в том числе находящихся за пределами непосредственной сферы деятельности на продвинутом уровне Владеть: навыками использовать	Знать: как использовать методы сбора комплексной социальной информации для решения организационно-управленческих задач, в том числе находящихся за пределами непосредственной сферы деятельности на высоком уровне Уметь: использовать методы сбора комплексной социальной информации для решения организационно-управленческих задач, в том числе находящихся за пределами непосредственной сферы деятельности на высоком уровне Владеть: навыками использовать

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
			звать методы сборакомплексной социальной информации для решения организационно-управленческих задач, в том числе находящихся за пределами непосредственной сферы деятельности на продвинутом уровне	звать методы сборакомплексной социальной информации для решения организационно-управленческих задач, в том числе находящихся за пределами непосредственной сферы деятельности на высоком уровне

7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 7.3 - Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля-успеваемости

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код компетенции (или её части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№ заданий	
1	2	3	4	5	6	7
1.	Предметная область социологии организаций	УК-2, ПК-2, ПК-6	Лекция, Практическое занятие, СРС	Вопросы для собеседования	1	Согласно табл.7.2
2.	Основные этапы раз-	УК-2, ПК-2,	Лекция, Практиче-	Темы для	2,3	Согласно табл.7.2

	вития социологии организаций	ПК-6	ское занятие, СРС	круглого стола Темы для докладов с презентацией		
3.	Эволюция организационных систем	УК-2, ПК-2, ПК-6	Лекция, Практическое занятие, СРС	Вопросы для собеседования	1	Согласно табл.7.2
4.	Современные тенденции развития организаций	УК-2, ПК-2, ПК-6	Лекция, Практическое занятие, СРС	Темы для докладов с презентацией Вопросы для собеседования	2,1	Согласно табл.7.2
5.	Эволюция организационных систем	УК-2, ПК-2, ПК-6	Лекция, Практическое занятие, СРС	Вопросы для собеседования Темы для докладов с презентацией	1,2	Согласно табл.7.2
6.	Формы организации бизнеса	УК-2, ПК-2, ПК-6	Лекция, Практическое занятие, СРС	Темы для круглого стола Вопросы для собеседования	3,1	Согласно табл.7.2
7.	Законы, регламентирующие функционирование социальных организаций	УК-2, ПК-2, ПК-6	Лекция, Практическое занятие, СРС	Темы для докладов с презентацией Темы для круглого стола	2,3	Согласно табл.7.2
8.	Организационная культура	УК-2, ПК-2, ПК-6	Лекция, Практическое занятие,	Темы для докладов с презентацией	1,3	Согласно табл.7.2

			СРС	тацией Вопросы для со- беседо- вания		
9.	Персонал организа- ции	УК-2, ПК-2, ПК-6	Лекция, Практиче- ское заня- тие, СРС	Темы для док- ладов с презен- тацией	3	Согласно табл.7.2
10.	Имидж и лидерство в соци- альных организа- циях	УК-2, ПК-2, ПК-6	Лекция, Практиче- ское заня- тие, СРС	Темы для док- ладов с презен- тацией	3	Согласно табл.7.2
11.	Органи- зации в совре- менной конку- рентной среде	УК-2, ПК-2, ПК-6	Лекция, Практиче- ское заня- тие, СРС	Вопросы для со- беседо- вания	1	Согласно табл.7.2
12.	Социаль- ное парт- нерство в новых экономи- ческих рыноч- ных усло- виях Рос- сии	УК-2, ПК-2, ПК-6	Лекция, Практиче- ское заня- тие, СРС	Темы для док- ладов с презен- тацией Темы для круглого стола	2,3	Согласно табл.7.2
13	Проекти- рова-ние организа- ционных систем	УК-2, ПК-2, ПК-6	Лекция, Практиче- ское заня- тие, СРС	Вопросы для со- беседо- вания	1	Согласно табл.7.2
14	Информа- цион-ное обеспе- чение соци- альных организа- ций	УК-2, ПК-2, ПК-6	Лекция, Практиче- ское заня- тие, СРС	Темы для круглого стола	2	Согласно табл.7.2

Примеры типовых контрольных заданий для проведения
текущего контроля успеваемости

Примеры типовых контрольных заданий для текущего контроля

1. Вопросы собеседования

1. Организация как объект социологического исследования.
2. Организация и рынок как формы экономической социальности.
3. Гибридные формы социально-экономических институтов.
4. Организационная проблематика в рамках теории менеджмента.

2. Темы круглого стола:

1. Основные отличия социологии организаций от социологии управления.
2. Междисциплинарные связи социологии организаций
3. Община как доминирующая форма организации в доиндустриальном обществе.
4. Армия и церковь: организационная специфика в доиндустриальном обществе, изменения в ходе эволюции.
5. Исторические формы организации производства (ремесленная мастерская, малое предприятие, корпорации и др.)
6. Ранние рыночные организации.
7. Новые формы организационных структур
8. Трактовка организаций в творчестве В. Г. Подмаркова.
9. Трактовка организаций в творчестве А. И. Пригожина

3. Темы докладов с презентацией:

1. Объект и предмет социологии организаций.
2. Прообразы организаций в примитивных (доиндустриальных) обществах. Понятие естественных организаций.
3. Критерии и признаки искусственных и смешанных организаций (по происхождению).
4. Классическая школа как рационалистическая, нормативистская модель организации, ориентирующая на работу в условиях ненасыщенного рынка (модель закрытых систем).
5. Разделение труда и специализация функций: роль в эволюции организаций.
6. Современные тенденции развития организаций (минимизация численности работников, децентрализация, совладение, взаимозаменяемость).
7. Линейные организационные структуры.
8. Функциональные и линейно-функциональные организации.
9. Дивизиональные организации.
10. Матричные организационные структуры.

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости представлены в УММ по дисциплине.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена. Экзамен проводится в виде бланкового и компьютерного тестирования.

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – вопросы и задания в тестовой форме, составляющие банк тестовых заданий (БТЗ) по дисциплине, утвержденный в установленном в университете порядке.

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе 4 настоящей программы. Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных долях (%). БТЗ включает в себя не менее 100 заданий и постоянно пополняется. БТЗ хранится на бумажном носителе в составе УММ и электронном виде в ЭИОС университета.

Для проверки *знаний* используются вопросы и задания в различных формах:

- закрытой (с выбором одного или нескольких правильных ответов),
- открытой (необходимо вписать правильный ответ),
- на установление правильной последовательности,
- на установление соответствия.

Умения, навыки(или опыт деятельности) и компетенции проверяются с помощью компетентностно-ориентированных задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов. Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

В каждый вариант КИМ включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат КИМ позволяет объективно определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

Примеры типовых заданий для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задание в закрытой форме:

Понятия социальной организации до XX века применялось как синоним...

- а) промышленной организации
- б) социальной группы
- в) социальной системы
- г) мануфактурного сообщества

Задание в открытой форме:

Вставьте слово на место пропуска.

Функции _____ заключаются в привлечении сотрудников к участию в управлении, создании психологического комфорта и включении личности в общественную деятельность.

Задание на установление правильной последовательности,

Установите правильную последовательность основных задач бизнес-плана как основы стратегического планирования организации.

- 1) оценить затраты на реализацию проекта и его эффективность.
- 2) изложить в сжатом виде основной замысел проекта, провести предварительную оценку конкурентоспособности проекта, емкости рынка.
- 3) прогнозировать риск на всех этапах выполнения проекта и попытаться определить пути выхода из возникших проблемных ситуаций.
- 4) убедить инвестора в целесообразности финансовых вложений в предлагаемый проект.

Задание на установление соответствия:

Установите соответствие в определении социальной организации

- 1) К. Барнард
- 2) Марч и Г. Саймон
- 3) Блау и У. Скотт
- 4) Этциони

а. организация - социальное объединение, конструированное для специфических целей. Основой является сознательное членство в организации и сознательное действие ее членов.

б. организация - вид кооперации людей, которые отличается от других социальных групп сознательностью, предсказуемостью и целенаправленностью. Основой служат действия людей, их кооперации, необходимость достижения целей.

в. Организация - это распространенное сообщество людей во взаимодействии с центральной координирующей системой. Специфичность и координация внутри организации подобна сложному биологическому организму.

г. основная характеристика сложившейся организации - ее формализация и наличие формальной структуры.

Компетентностно-ориентированная задача:

1. Место работы: больница, медсестринская служба.

2. Была Ваша должность: старшая сестра больницы.

Больница, в которой Вы работаете, испытывает нехватку кадров. Ваш начальник попросил Вас выделить трех из двенадцати медсестер, находящихся у Вас в подчинении, для того чтобы они два-три дня поработали в другом отделении, где сложилось критическое положение.

Работа, которую им предстоит выполнять, хорошо им знакома и не требует дополнительных навыков и знаний. Вы можете выбрать любую из Ваших подчиненных, так как им предстоит заниматься практически тем же, что они делают на своем постоянном рабочем месте.

Вы хорошо знаете своих сотрудниц и легко можете назначить трех из них для этой работы. Отсутствие трех человек в течение нескольких дней не повлияет на эффективность и качество работы Вашего отделения.

Чем Вы будете руководствоваться при отборе сестер для временной работы в другом отделении? Какими методами Вы будете решать эту задачу?

2. Составить таблицу, в которой отразить все предусмотренные законом организационно–правовые формы коммерческих юридических лиц.

3. Предложите оптимальную организационно–правовую форму для следующих предприятий (организаций):

1. Завод по производству автомобилей;
2. Фирма по производству и продаже пластиковых окон и сопутствующих товаров (жалюзи, витрин и т.д.);
3. Станция техобслуживания (СТО);
4. Завод по переработке металлических отходов;
5. Фирма по производству дорожных знаков;
6. Дизайнерская студия.

При выборе организационно–правовой формы необходимо учесть следующие критерии:

- специализация предприятия (организации);
- количество учредителей;
- порядок распределения доходов;
- материально–техническую базу;
- объем финансов, необходимых для открытия предприятия;
- численность персонала;
- особенности налогообложения.

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации обучающихся представлены в УММ по дисциплине.

7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, регулируются следующими нормативными актами университета:

- положение П 02.016–2018 Обалльно-рейтинговой системе оценивания результатов обучения по дисциплинам (модулям) и практикам при освоении обучающимися образовательных программ;
- методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Для *текущего контроля успеваемости* по дисциплине в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы применяется следующий порядок начисления баллов:

Таблица 7.4 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

Формы контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	Балл	Примечание	Балл	Примечание
1	2	3	4	5
Практическое занятие №1 (Предметная область социологии организаций)	1	Выполнил, но «не защитил»	2	Выполнил и «защитил»
Практическое занятие №2 (Основные этапы развития социологии организаций)	1	Выполнил, но «не защитил»	2	Выполнил и «защитил»
Практическое занятие №3 (Эволюция организационных систем)	1	Выполнил, но «не защитил»	2	Выполнил и «защитил»
Практическое занятие №4 (Современные тенденции развития организаций)	1	Выполнил, но «не защитил»	2	Выполнил и «защитил»
Практическое занятие №5 (Организационные структуры)	1	Выполнил, но «не защитил»	2	Выполнил и «защитил»
Практическое занятие №6 (Организационные структуры)	1	Выполнил, но «не защитил»	2	Выполнил и «защитил»
Практическое занятие №7 (Формы организации бизнеса)	1	Выполнил, но «не защитил»	2	Выполнил и «защитил»
Практическое занятие №8 (Законы, регламентирующие функционирование социальных организаций)	1	Выполнил, но «не защитил»	2	Выполнил и «защитил»
Практическое занятие №9 (Законы, регламентирующие функционирование социальных организаций)	1	Выполнил, но «не защитил»	2	Выполнил и «защитил»
Практическое занятие №10 (Организационная культура)	1	Выполнил, но «не защитил»	2	Выполнил и «защитил»
Практическое занятие №11 (Организационная культура)	1	Выполнил, но «не защитил»	2	Выполнил и «защитил»
Практическое занятие №12 (Персонал организации)	1	Выполнил, но «не защитил»	2	Выполнил и «защитил»
Практическое занятие №13 (Имидж и лидерство в социальных организациях)	1	Выполнил, но «не защитил»	2	Выполнил и «защитил»
Практическое занятие №14 (Организации в современной конкурентной среде)	1	Выполнил, но «не защитил»	2	Выполнил и «защитил»
Практическое занятие №15	1	Выполнил, но «не защитил»	2	Выполнил и «защитил»

(Социальное партнерство в новых экономических рыночных условиях России)		тил»		тил»
Практическое занятие №16 (Проектирование организационных систем)	1	Выполнил, но «не защитил»	2	Выполнил и «защитил»
Практическое занятие №17 (Проектирование организационных систем)	1	Выполнил, но «не защитил»	2	Выполнил и «защитил»
Практическое занятие №18 (Информационное обеспечение социальных организаций)	1	Выполнил, но «не защитил»	2	Выполнил и «защитил»
СРС	6		12	
Итого	24		48	
Посещаемость	0		16	
Экзамен	0		36	
Итоговый балл за семестр	24		100	

Для промежуточной аттестации обучающихся, проводимой в виде тестирования, используется следующая методика оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности. В каждом варианте КИМ –16 заданий (15 вопросов и одна задача).

Каждый верный ответ оценивается следующим образом:

- задание в закрытой форме –2балла,
- задание в открытой форме – 2 балла,
- задание на установление правильной последовательности – 2 балла,
- задание на установление соответствия – 2 балла,
- решение компетентностно-ориентированной задачи – 6 баллов.

Максимальное количество баллов за тестирование –36 баллов.

8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

8.1 Основная учебная литература

1. Нежелченко, Е. В. Корпоративная культура : учебное пособие : [16+] / Е. В. Нежелченко, С. Н. Ясенюк. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2021. – 72 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=602413> (дата обращения: 15.09.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-2015-7. – Текст : электронный.

2. Ружанская, Л. С. Теория организации : учебное пособие : / Л. С. Ружанская, А. А. Яшин, Ю. В. Солдатова ; под общ. ред. Л. С. Ружанской. – 3-е изд., стер. – Москва : Флинта, 2017. – 201 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=482312> – Текст : электронный.

3. Харченко, К. В. Проектное управление в государственных и муниципальных органах и учреждениях : учебное пособие : [16+] / К. В. Харченко ; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. – Москва : РАГС, 2017. – 128 с. – Текст : электронный.

ской Федерации. – Москва : Дело, 2018. – 167 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=577845> (дата обращения: 15.09.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-7749-1318-3. – Текст : электронный.

8.2 Дополнительная учебная литература

4. Барков, С. А. Социология организаций [Текст]: учебник для бакалавров / С. А. Барков, В. И. Зубков; Моск. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова, Социол. фак. – М.: Юрайт, 2015. - 395 с.

5. Персикова, Т.Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура : учебное пособие / Т.Н. Персикова. – Москва : Логос, 2008. – 114 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=84788> (дата обращения: 15.10.2020). – ISBN 978-5-98704-127-9. – Текст : электронный.

6. Колокнева, М. В. Теория организации в вопросах и ответах [Текст]: учебное пособие / М. В. Колокнева. - М.: [ТК Велби], 2004. - 280 с.

7. Пригожин, А. И. Современная социология организаций [Текст] / А. И. Пригожин. - М.: Интерпракс, 1995. - 296 с.

8. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : ИНФРА-М, 2001. - 638 с. - Текст : непосредственный

9. Управление персоналом организации [Текст]: учебник для студентов вузов / ред. А. Я. Кибанов. - М.: ИНФРА-М, 2002. - 636 с.

10. Барков С. А. Социология организаций [Текст] : учебное пособие / С. А. Барков. - М. : МГУ, 2004. - 288 с.

8.2 Перечень методических указаний

1. Социология организаций : методические рекомендации по самостоятельной работе для студентов направления подготовки 39.03.01 Социология / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост. Л. В. Килимова. - Курск : ЮЗГУ, 2017. - 23 с. – Текст: электронный

2. Социология организаций : методические указания по подготовке к семинарским занятиям для студентов направления подготовки 39.03.01 Социология / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост. Л. В. Килимова. - Курск : ЮЗГУ, 2017. - 33 с. – Текст: электронный.

3. Социология организаций : методические рекомендации по выполнению курсовой работы для студентов направления подготовки 39.03.01 Социология / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост. Л. В. Килимова. - Курск : ЮЗГУ, 2017. - 28 с. – Текст: электронный.

8.4 Другие учебно-методические материалы

Периодические издания

Социологические исследования

Социологический журнал

Общественные науки и современность

Вестник Института социологии

Социально-гуманитарные знания

Социологическая наука и социальная практика

Полис. Политические исследования

Экономическая социология
 Университетская библиотека онлайн
 Вопросы психологии
 Вопросы философии и психологии

9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. <http://www.edu.ru/> - федеральный портал Российское образование
2. <http://www.igumo.ru/> - интернет-портал Института гуманитарного образования и информационных технологий
3. www.edu.ru – сайт Министерства образования РФ
4. <http://elibrary.ru/defaultx.asp> - научная электронная библиотека «Elibrary»
5. www.koob.ru– электронная библиотека Куб
6. www.diss.rsl.ru – электронная библиотека диссертаций
7. <http://biblioclub.ru/> – электронная библиотека
8. http://fictionbook.ru – электронная библиотека;
9. http://svitk.ru – электронная библиотека
10. http://www.iqlib.ru – электронная библиотека образовательных и просветительных изданий
11. <http://www.integro.ru> - Центр Системных Исследований «Интегро»
12. <http://biblioteka.org.ua> – электронная библиотека
13. <http://www.lib.msu.su/index.html> - Научная библиотека Московского государственного университета им. М.В.Ломоносова
14. <http://www.rsl.ru/> - Российская Государственная Библиотека
15. <http://www.isras.ru> - Институт социологии РАН
16. <http://www.ispr.ras.ru> - Институт социально-политических исследований РАН.
17. <http://www.fom.ru> - Фонд общественное мнение.
18. www.wciom.ru - Всероссийский центр изучения общественного мнения.
19. www.indepsocres.spb.ru - Центр независимых социологических исследований.
20. www.informika.ru - Центр социологических исследований министерства образования.
21. <http://www.ecsocman.edu.ru> - Федеральный образовательный портал по экономике, социологии и менеджменту.

10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы студента при изучении дисциплины «Социология организаций» являются лекции и практические занятия. Студент не имеет права пропускать занятия без уважительных причин.

На лекциях излагаются и разъясняются основные понятия темы, связанные с ней теоретические и практические проблемы, даются рекомендации для самостоя-

тельной работы. В ходе лекции студент должен внимательно слушать и конспектировать материал.

Изучение наиболее важных тем или разделов дисциплины завершают практические занятия, которые обеспечивают контроль подготовленности студента; закрепление учебного материала; приобретение опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, в том числе аргументации и защиты выдвигаемых положений и тезисов.

Практическому занятию предшествует самостоятельная работа студента, связанная с освоением материала, полученного на лекциях, и материалов, изложенных в учебниках и учебных пособиях, а также литературе, рекомендованной преподавателем.

По согласованию с преподавателем или по его заданию студенты готовят рефераты по отдельным темам дисциплины, выступают на занятиях с докладами. Основу докладов составляет, как правило, содержание подготовленных студентами рефератов.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает по результатам тестирования, собеседования, защиты отчетов по лабораторным работам, а также по результатам докладов.

Преподаватель уже на первых занятиях объясняет студентам, какие формы обучения следует использовать при самостоятельном изучении дисциплины «Социология организаций»: конспектирование учебной литературы и лекции, составление словарей понятий и терминов и т. п.

В процессе обучения преподаватели используют активные формы работы со студентами: чтение лекций, привлечение студентов к творческому процессу на лекциях, отработку студентами пропущенных лекций, участие в групповых и индивидуальных консультациях (собеседовании). Эти формы способствуют выработке у студентов умения работать с учебником и литературой. Изучение литературы составляет значительную часть самостоятельной работы студента. Это большой труд, требующий усилий и желания студента. В самом начале работы над книгой важно определить цель и направление этой работы. Прочитанное следует закрепить в памяти. Одним из приемов закрепления освоенного материала является конспектирование, без которого немислима серьезная работа над литературой. Систематическое конспектирование помогает научиться правильно, кратко и четко излагать своими словами прочитанный материал.

Самостоятельную работу следует начинать с первых занятий. От занятия к занятию нужно регулярно прочитывать конспект лекций, знакомиться с соответствующими разделами учебника, читать и конспектировать литературу по каждой теме дисциплины. Самостоятельная работа дает студентам возможность равномерно распределить нагрузку, способствует более глубокому и качественному освоению учебного материала. В случае необходимости студенты обращаются за консультацией к преподавателю по вопросам дисциплины «Социология организаций» с целью освоения и закрепления компетенций.

Основная цель самостоятельной работы студента при изучении дисциплины «Социология организаций» - закрепить теоретические знания, полученные в процес-

се лекционных занятий, а также сформировать практические навыки самостоятельного анализа особенностей дисциплины.

11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

Adobe Creative Suite 3, Microsoft IT Academy, Microsoft Security Essentials (MSE), SunRay TestOfficePro, ПРУСК 2.0, Abbyy, FineReader 9, Access 2007, Visio 2007, Visio Professional 2007

12 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Учебные аудитории для проведения лекций и практических занятий, оснащенные учебной мебелью: столы, стулья для обучающихся; стол, стул для преподавателя; доска; и мультимедийным оборудованием: мультимедиа центр: ноутбук ASUS X50VL PMD-2330/14"/1024Mb/160Gb/сумка/проектор inFocus IN24+ (39945,45); экран переносной на штативе Classic Solution Libra (160*160).

13 Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

Для лиц с нарушением слуха возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

Для лиц с нарушением зрения допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на аудиторных занятиях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т.д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, на аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).

14 Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу дисциплины

Номер изменения	Номера страниц				Всего страниц	Дата	Основание для изменения и подпись лица, проводившего изменения
	измененных	замененных	аннулированных	новых			