

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

**«Российский государственный гуманитарный
университет»**

(РГУГ)

Социологический факультет

Кафедра политической социологии и социальных технологий

Социологические концепции управления организационным развитием

Рабочая программа дисциплины

Направление подготовки

39.04.01 – «Социология»

Направленность

«Управленческое консультирование и социальные технологии»

Уровень квалификации выпускника – магистр

Форма обучения – очно-заочная

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва – 2019

Рабочая программа дисциплины:

Социологические концепции управления организационным развитием

Составители:

канд. соц. наук, доц. Е.П.Попова

д.с.н., профессор, доц. Е.И.Иванова

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры

Политической социологии и социальных технологий

№ 01 от 29.08. 2019 г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Пояснительная записка
2. Структура дисциплины (тематический план)
3. Содержание дисциплины
4. Информационные и образовательные технологии
5. Оценка планируемых результатов обучения
6. Учебно-методическое обеспечение и информационное обеспечение дисциплины
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины
8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья
9. Методические материалы

Приложения

Приложение 1. Аннотация дисциплины

Приложение 2. Лист изменений

Рабочая программа дисциплины « Социологические концепции управления организационным развитием»

1. Пояснительная записка

1.1. Цель и задачи дисциплины.

Цель курса – дать представление о многообразии подходов к проблеме организационного развития, а также показать, что от различного понимания природы указанного процесса напрямую зависит выбор инструментов совершенствования организационной реальности. Субъектами, осуществляющими такой выбор в организации, являются топ-менеджеры, консультанты.

Для достижения указанной цели предполагается решить следующие **задачи**:

- показать место проблемы организационного развития в общей теории и социологии организаций, обосновать ее значение для управленческой практики;
- показать становление проблематики теории организационного развития;
- дать представление о понимании организационного развития и об основных критериях позитивности организационных изменений;
- представить базовые положения основных моделей организационного развития;
- показать достоинства, недостатки и область применения каждой из теоретических моделей;
- показать возможности применения положений различных моделей в практической деятельности.

1.2. Формируемые компетенции, а также перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (знания, умения владения), сформулированные в компетентностном формате.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:

Компетенция (код и наименование)	Индикаторы компетенций (код и наименование)	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ПКУ-1 Способность использовать углубленные специализированные теоретические знания, практические	ПКУ-1.3. осуществляет консультирование руководства организаций по вопросам разработки управленческих решений в целях оптимизации деятельности организационных структур	Уметь: - применять теоретические модели для осмысления процессов, протекающих в реальных организациях; применять положения тех или иных теоретических моделей в качестве ориентиров планируемых организационных изменений в практической деятельности – как для

навыки и умения для организации научно-прикладных исследований, экспертной, аналитической и консалтинговой деятельности,		диагностики организации, так и для подготовки управленческих решений. Владеть: - навыками практического использования профессиональных знаний в области организационного развития для продвижения стратегии организаций ; навыками проведения исследования ; - техниками анализа и интерпретации материала.
--	--	---

Данная дисциплина в соответствии с учебным планом изучается в 3-м семестре.

Программой предусмотрены следующие виды контроля: текущий и итоговый. Текущий контроль предполагает оценку работы студентов на семинарских занятиях и зависит от степени участия студента в обсуждении и подготовке домашних заданий, а также участия в дискуссиях по темам семинарских занятий. Промежуточная аттестация предполагает написание реферата.

Итоговый контроль - экзамен в форме контрольной работы.

Общая трудоемкость дисциплины составляет **4 зачетных единицы, 144 часа**. Программой предусмотрены лекционные занятия и семинары (**40 часов**), самостоятельная работа студента (**104 часа**).

1.3. Место дисциплины (модуля) в структуре основной образовательной программы.

Дисциплина «Социологические концепции управления организационным развитием» входит в вариативную часть профессионального цикла дисциплин подготовки магистра по направлению подготовки 39.04.01 «Социология», профиль «Социальные технологии и управленческое консультирование». Предлагаемый курс опирается на теоретические знания по таким дисциплинам, как: современные социологические теории, социальные теории организации и организационного поведения. Дисциплина реализуется на социологическом факультете кафедрой социологии организаций и социальных технологий.

2. Структура дисциплины (тематический план)

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 4 зачетных единицы, 144 часа.

№ п/п	Наименование разделов и тем	Семест	Неделя	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)	Формы текущего контроля успеваемости
-------	-----------------------------	--------	--------	--	--------------------------------------

				лекции	практические занятия	семинары	самостоятельная работа	(по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
1.	Организационное развитие как тип социальных изменений. Представление о признаках и критериях организационного развития.	3	2	2	-	4	10	Экспресс-опрос, собеседование
2.	Источники и механизмы организационного развития.	3	4	2	-	2	10	Оценка подготовки к семинару
3.	Сравнительный анализ и классификация подходов, сформированных в ходе изучения организационного развития.	3	6	4	-	4	10	Оценка подготовки к семинару
4.	Инвайронментальные модели организационного развития и принципы управления процессом.	3	8	2	-	2	10	Оценка подготовки к семинару
5.	Рационалистический подход к проблеме управления организационным развитием. Инновационные модели организационного развития.	3	10	2	-	2	10	Оценка подготовки к семинару
6.	Неоинституциональная модель организационного развития.	3	12	2	-	2	10	Оценка подготовки к семинару
7.	Организационное развитие как естественный процесс. Управление жизненным циклом организации.	3	14	2	-	4	10	Оценка подготовки к семинару
8.	Экологическая модель организационного развития и перспективы ее использования в управленческой практике.	3	16	2	-	2	10	Оценка подготовки к семинару
	Промежуточная аттестация						24	Реферат
	Итоговая аттестация	3						Экзамен
	Итого			18	-	22	104	

3. Содержание дисциплины

Тема 1. Организационное развитие как тип социальных изменений. Представление о признаках и критериях организационного развития.

Проблема социальных изменений в общей социологической теории. Становление

проблемы организационного развития в общей теории и социологии организаций. Неопределенность как базовый фактор, провоцирующий организационные изменения. Содержание термина «организационное развитие». Критерии организационного развития: постановка проблемы. Эффективность организации как критерий ОР. Эффективность и рациональность. Выживание как критерий ОР. Связь эффективности и выживания: различие позиций.

Тема 2. Источники и механизмы организационного развития.

Неопределенность как источник организационного изменения. Внутренние и внешние источники неопределенности. Спонтанная активность индивидов и групп внутри организации как главный внутренний источник неопределенности. Решение проблемы неопределенности в рамках классической школы, школы человеческих отношений и школы социальных систем. Внешняя среда как источник организационного изменения. Модели организации как закрытой, открытой и избирательно открытой системы.

Адаптация и селекция как механизмы организационного развития. Проектирование как способ организационного развития. Метод проб и ошибок.

Тема 3. Сравнительный анализ и классификация подходов, сформированных в ходе изучения организационного развития.

Существующие типы классификации подходов, описывающих процессы ОР. Формирование основ для сравнительного анализа и классификации подходов, фиксирующих источники, принципы, логику и итоги структурных изменений. Классификация и сравнительный анализ различных взглядов на процесс организационного развития (школа социальных систем, структурно-ситуационный подход, инновационный подход, теория случайных трансформаций, неинституциональный подход, феноменологический подход, конфликтный подход, селекционный подход, теория организационной экологии, теория жизненных циклов организации)

Тема 4. Инвайронментальные модели организационного развития и принципы управления процессом.

Организация как частично открытая и частично закрытая система. Гетерогенность среды. Проблема рациональной адаптации. Три уровня открытости в системе управления организацией: стратегическое, координационное и оперативное управление.

Ситуационная методология и инвайронментализм модели организации и организационного развития П. Лоуренса и Дж. Лорша. Логика взаимоотношений организации с внешней средой: сегментация внешней среды и структурная дифференциация. Структурная дифференциация как источник позиционного конфликта.

Концепция сложных организаций Дж.Томпсона. Сложные организации и их признаки. Проблема обеспечения стабильности деятельности в условиях неопределенности. Феномен буферного эффекта. Критерий оптимальности организационных структур.

Тема 5. Рационалистический подход к проблеме управления организационным развитием. Инновационные модели организационного развития.

Модель организации как искусственной системы как основа рациональных моделей организационного развития. Организационное развитие как достижение цели путем реализации рациональных проектов менеджеров. Менеджерализм.

Проблема инноваций в организационной теории. Жизненные циклы инноваций. Проблема организационного развития в рамках эмпирической школы. Модель стратегического выбора. Концепция стратегического управления как пример инновационного подхода. Внедрение новшества как критерий позитивности организационного изменения. Фазы инновационных процессов (К.Левин).

Инновационный подход к проблеме организационного развития А.И.Пригожина. Принятие решения о необходимости внесения новшеств в организацию. Понятие патологии. Методы организационного развития.

Инвайронментальная модель организации Пфедфера и Саланчика. Проблема зависимости от ресурсов. Внешняя среда как кладовка ресурсов и целевое окружение. Организация как зависимая система. Типы зависимости: прямые и опосредованные. Взаимная зависимость организаций. Сила зависимости. Потенциал организации. Тотальная организационная сеть. Задачи организации. Управление зависимостями. Ориентация к снижению своей зависимости от других организаций. Задача изменения состояния внешней среды. Разыгрывание окружения. Типы организационных стратегий направленных на снижение зависимостей. Условия и эффективность их применения. Механизмы контроля за поведением других организаций.

Тема 6. Неинституциональная модель организационного развития.

Институциональный подход в экономической и социологической науках. Понятие социального института. Детерминизм и свобода выбора в формировании социальных институтов. Понятие эффективности. Глобальная и локальная эффективность.

Экономическая и социальная эффективность. Техническая эффективность и институциональный изоморфизм как критерии позитивности организационного изменения.

Тема 7. Организационное развитие как естественный процесс. Управление жизненным циклом организации.

Организационное развитие как объективный процесс в концепциях жизненных циклов. Различие жизненных циклов биологических и социальных систем. Детерминизм и свобода выбора в социальном действии. Проблема последствий социального действия (Р.Мертон).

Многообразие моделей жизненных циклов (И.Адизес, А.Даунз, Дж.Л.Липпитт и У.А.Шмидт, Л.Е.Грейнер и др.). Роль рациональности действий менеджеров в жизни организаций.

Модель жизненных циклов И.Адизеса: основные положения. Основные стадии и этапы в жизни организаций. Рост и старение организаций: краткая характеристика.

Тема 8. Экологическая модель организационного развития и перспективы ее использования в управленческой практике.

Ранние модели организационной экологии. А. Холи о принципе изоморфизма и нарастании закрытости организации. Дункан об экологическом комплексе. А. Стинчкомб о феномене структурной инерции. Представления об организационной популяции. Внешняя среда как: культурное окружение, совокупность экологических ниш, целевое окружение.

Поздние модели организационной экологии (М.Хэннен, Дж.Фримен, К.Кэрролл). Критика рационалистических антропоцентрических моделей организации. Критика инновационных и стратегических концепций развития организации. Внешняя среда как источник организационных изменений. Внешняя среда как совокупность экологических ниш. Популяционная и фокусная перспектива. Проблема развития в рамках организационной популяции. Две фазы развития организации. Стратегия и проект изменений как повод к развитию. Концепция естественного отбора и селекции социокультурных образцов на уровне организационной популяции (М. Хэннен, Дж. Фримен). Проблема моделирования социокультурной селекции образцов в организации и на уровне организационной популяции (В. В. Щербина)

4. Информационные и образовательные технологии

При реализации программы дисциплины «Социологические концепции управления организационным развитием» (36 часов аудиторных занятий) используются различные образовательные технологии: проблемная лекция, лекция дискуссии, письменные работы, доклады с использованием аудио-визуальной презентации.

Самостоятельная работа студентов подразумевает работу под руководством преподавателей (консультации и помощь в выполнении тематических заданий), а также, и индивидуальную работу студента в компьютерном классе или библиотеке. Студентам предоставляется возможность выступить по одной из тем курса на студенческой конференции социологического факультета РГГУ в рамках ежегодных Гуманитарных чтений, а также разместить текст доклада на сайте социологического факультета РГГУ <http://soc.rsuh.ru/>

Информационные и образовательные технологии

<i>№ n/n</i>	<i>Наименование раздела</i>	<i>Виды учебной работы</i>	<i>Формируемые компетенции (указывается код компетенции)</i>	<i>Информационные и образовательные технологии</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
1.	Организационное развитие как тип социальных изменений. Представление о признаках и критериях организационного развития.	Лекция 1. Семинар 1. Самостоятельная работа	ПКУ-1.3	Вводная лекция Развернутая беседа Консультирование посредством электронной почты
2.	Источники и механизмы организационного развития.	Лекция 2. Семинар 2. Самостоятельная работа	ПКУ-1.3	Проблемная лекция Развернутая беседа Консультирование посредством электронной почты
3.	Сравнительный анализ и классификация подходов, сформированных в ходе изучения организационного развития.	Лекция 3. Семинар 3. Самостоятельная работа	ПКУ-1.3	Проблемная лекция Развернутая беседа Консультирование посредством электронной почты
4.	Инвайронментальные модели	Лекция 4.	ПКУ-1.3	Проблемная лекция

	организационного развития и принципы управления процессом.	Семинар 4. Самостоятельная работа		Развернутая беседа Консультирование посредством электронной почты
5.	Рационалистический подход к проблеме управления организационным развитием. Инновационные модели организационного развития.	Лекция 5. Семинар 5-6. Самостоятельная работа	ПКУ-1.3	Проблемная лекция Развернутая беседа Консультирование посредством электронной почты
6.	Неинституциональная модель организационного развития.	Лекция 6. Семинар 7. Самостоятельная работа	ПКУ-1.3	Проблемная лекция Развернутая беседа Консультирование посредством электронной почты
7.	Организационное развитие как естественный процесс. Управление жизненным циклом организации.	Лекция 6. Семинар 8-9. Самостоятельная работа	ПКУ-1.3	Проблемная лекция Развернутая беседа Консультирование посредством электронной почты
8.	Экологическая модель организационного развития и перспективы ее использования в управленческой практике.	Лекция 6. Семинар 10. Самостоятельная работа	ПКУ-1.3	Проблемная лекция Развернутая беседа Консультирование посредством электронной почты

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины (модуля)

5.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины

№ п/п	Контролируемые разделы дисциплины (модуля)	Код контролируемой компетенции (компетенций)	Наименование оценочного средства
--------------	---	---	---

1.	Организационное развитие как тип социальных изменений. Представление о признаках и критериях организационного развития.	ПКУ-1.3	Устный опрос
2.	Источники и механизмы организационного развития.	ПКУ-1.3	Устный опрос
3.	Сравнительный анализ и классификация подходов, сформированных в ходе изучения организационного развития.	ПКУ-1.3	Устный опрос
4.	Инвайронментальные модели организационного развития и принципы управления процессом.	ПКУ-1.3	Устный опрос
5.	Рационалистический подход к проблеме управления организационным развитием. Инновационные модели организационного развития.	ПКУ-1.3	Устный опрос
6.	Неоинституциональная модель организационного развития.	ПКУ-1.3	Устный опрос
7.	Организационное развитие как естественный процесс. Управление жизненным циклом организации.	ПКУ-1.3	Устный опрос
8.	Экологическая модель организационного развития и перспективы ее использования в управленческой практике.	ПКУ-1.3	Устный опрос

5.2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Текущий контроль осуществляется в виде оценок за ответы на семинаре.

Промежуточный аттестация предполагает написание реферата

Максимальная сумма баллов по всем формам текущего и промежуточного контроля - **60**. Студент допускается до сдачи зачета при условии, что им выполнено минимум заданий предусмотренного программой по текущему контролю. Минимальная сумма баллов по всем формам текущего контроля составляет не менее - **32**.

Итоговый контроль знаний проводится в форме итоговой контрольной работы, включающей теоретические вопросы и практическое задание, и оценивается до **40** баллов. В результате текущего и промежуточного контроля знаний студенты получают

зачет по курсу.

Оценка «зачтено» выставляется обучающемуся, набравшему не менее 50 баллов в результате суммирования баллов, полученных при текущем контроле и промежуточной аттестации. Полученный совокупный результат (максимум 100 баллов) конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (European Credit Transfer System; далее – ECTS) в соответствии с таблицей:

100-балльная шкала	Традиционная шкала		Шкала ECTS
95 – 100	Отлично	зачтено	A
83 – 94			B
68 – 82	Хорошо		C
56 – 67	удовлетворительно		D
50 – 55			E
20 – 49	неудовлетворительно	не зачтено	FX
0 – 19			F

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

Текущий контроль

При оценивании устного опроса и участия в дискуссии на семинаре учитываются:

- степень раскрытия содержания материала (0-2 балла);
- изложение материала (грамотность речи, точность использования терминологии и символики, логическая последовательность изложения материала (0-2 балла);
- знание теории изученных вопросов, сформированность и устойчивость используемых при ответе умений и навыков (0-1 балл).

При оценивании реферата учитываются следующее. В работе должны быть сформулированы актуальность и важность выбранной темы, цель, задачи (этапы раскрытия темы). В заключении должны содержаться выводы. Раскрытие темы предполагает определение основных понятий и проблем в контексте изучаемой дисциплины. Работа должна продемонстрировать не только знания по дисциплине, но и умение логично изложить материал на основе анализа нескольких источников, а также обосновать собственную позицию автора. Работа представляется в машинописном виде. Минимальный объем – 12 страниц, не включая список литературы. Реферат представляется на предпоследнем семинарском занятии.

При оценивании контрольной работы учитывается:

- полнота выполненной работы (задание выполнено не полностью и/или допущены две и более ошибки или три и более неточности);
- обоснованность содержания и выводов работы (задание выполнено полностью, но обоснование содержания и выводов недостаточны, но рассуждения верны);
- работа выполнена полностью, в рассуждениях и обосновании нет пробелов или ошибок, возможна одна неточность.

5.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности.

В ходе изучения дисциплины «Социологические концепции организационным развитием» предполагается использование как текущего, так и итогового контроля. Текущий контроль осуществляется в следующих формах: экспресс-опрос по окончании лекционного занятия; реферат. Итоговый контроль осуществляется на зачете.

Все формы контроля оцениваются в баллах, результаты обеих форм контроля складываются. Шкала оценок соответствует принятой в РГГУ 100-балльной системе оценки.

Примерная тематика рефератов Формируемая компетенция ПКУ-1.3.

1. Место теорий организационного развития в системе управленческих наук.
2. Специфика естественной и искусственной моделей организации в рамках системного подхода: их значение для понимания организационного развития.
3. Модели организации как открытой, закрытой и избирательно открытой системы и их значение для понимания организационного развития.
4. Организационное развитие: его признаки, критерии, основные факторы.
5. Модели организационного развития: возможность и границы их применения.
6. Источники и механизмы организационного развития.
7. Организационное развитие как объективный процесс в модели организации как естественной системы (на примере концепций жизненных циклов).
8. Неопределенность внешней среды как фактор организационного развития.
9. Организационное развитие и консерватизм организационной структуры.
10. Проблема неопределенности в теории организаций и в социологической теории.

11. Представление об организационном развитии как способе снижения неопределенности
12. Оценка консерватизма организационной структуры в контексте проблемы организационного развития и снижения неопределенности.
13. Что ценнее для организации: оптимальная структура или талантливые сотрудники?
14. Представление об организационной структуре как источнике неопределенности.
15. Основные пути использования теоретических подходов в диагностике организаций.
16. Модель организации как открытой, закрытой и избирательно открытой системы: условия и границы применения в контексте проблемы организационного развития.
17. Сравнительный анализ ... (на выбор студента) подходов, сформированных в ходе изучения процессов организационного развития.
18. Специфика популяционно-селекционного подхода к проблеме организационного развития.
19. Проблема оптимальности организационной структуры.
20. Ситуационные переменные и логика формирования организационных структур.
21. Строение организации. Внутренняя и внешняя среда организации. Их характеристики.
22. Представление об организационной структуре. Ее функции. Типы организационных структур и условия их формирования.
23. Модель организации как открытой, закрытой и избирательно открытой системы. Специфика. Условия и границы применения указанных моделей.
24. Критика системной теории применительно к организации. Ситуационный манифест.

**Контрольные вопросы по курсу
Формируемая компетенция ПКУ-1.3.**

1. Какие основные подходы к проблеме социальных изменений сложились в социологической теории?
2. Какие подходы к пониманию эффективности организации Вам известны?
3. Как соотносятся эффективность и выживание организаций? Сравните различные позиции.
4. Какие Вы можете назвать источники неопределенности в функционировании организации?
5. Какие механизмы организационных изменений Вам известны?
6. Приведите примеры классификаций теорий организационного развития. Оцените их сильные и слабые стороны.
7. Каким образом на основании классификаций можно оценить прогностический потенциал моделей организационного развития?
8. Сравните инвайронментальные модели организационного развития П.Лоуренса и Дж.Лорша и Дж.Томпсона.
9. В чем специфика рационалистического подхода к проблеме управления организационным развитием?
10. Значение организационных патологий в концепции организационного развития А.И.Пригожина.
11. В чем специфика концепции ресурсной зависимости?
12. Что такое институциональный изоморфизм?
13. Какие основные механизмы организационных изменений рассматриваются в неoinституциональной теории?
14. Значение трактовки Р.Мертоном функциональности социального действия для понимания организационного развития как естественного процесса.
15. Какова роль рациональной деятельности менеджеров в организационном изменении в концепции жизненных циклов И.Адизеса?
16. Каковы источники формирования экологической модели организационного развития?
17. В чем специфика популяционно-экологической модели организационного развития?
18. Каковы перспективы использования наиболее известных моделей организационного развития в управленческой практике?

Примерные вопросы к зачету

Формируемые компетенции ПКУ 1.3

1. Место теории организационного развития в структуре управленческой науки.
2. Понятие организационного изменения и организационного развития.
3. Проблема критериев позитивности организационного изменения.
4. Основные классификации моделей организационного развития. Прикладное значение моделей организационного развития.
5. Неопределенность как источник организационного изменения. Внутренние и внешние источники неопределенности.
6. Спонтанная активность индивидов и групп внутри организации как главный внутренний источник неопределенности.
7. Внешняя среда как источник организационного изменения. Модели организации как закрытой, открытой и избирательно открытой системы.
8. Адаптация и селекция как механизмы организационного развития.
9. Проектирование как способ организационного развития.
10. Антинормативистская критика системной методологии. Ситуационный манифест Г. Шермана и его значение для понимания организационного развития.
11. Проблемы организационного развития в модели сложной организации Дж. Томпсона.
12. Состояние внешней среды и логика формирования комплексной организации В модели П.Лоуренса и Дж.Лорша.
13. Модель организации как искусственной системы как основа рациональных моделей организационного развития. Менеджерализм.
14. Проблема организационного развития в рамках эмпирической школы. Концепция стратегического управления.
15. Стратегии ослабления зависимости организации в теории ресурсной зависимости Дж. Пфеффера и Дж. Саланчика.
16. Проблема инноваций в организационной теории. Жизненные циклы инноваций.
17. Инновационный подход к проблеме организационного развития А.И.Пригожина.
18. Т.Бернс о проблеме сопротивления радикальным инновациям. Проблема перехода от механических бюрократий к органическим структурам.
19. Критика рационалистических моделей организационного развития. Организация как консервативная система.
20. Абсолютизация иррациональности. Модель «мусорной корзины» в теории случайных трансформаций.

21. Проблема организационного развития в рамках неинституционального подхода. Институциональный изоморфизм как критерии позитивности организационного изменения.
22. Организационное развитие как объективный процесс в концепциях жизненных циклов.
23. Модель жизненных циклов И.Адизеса.
24. Селекционно-популяционная модель организационного развития М. Хэннена и Дж. Фримена.

Студенту в ходе обучения необходимо выработать систему самоподготовки по курсу «Социологические концепции управления организационным развитием». Для этого необходимо:

- 1) на лекциях заострить внимание на наиболее проблемных (трудных) для понимания вопросах темы. Обратиться за разъяснением к преподавателю;
- 2) ознакомиться с рекомендованной преподавателем литературой;
- 3) выбрать из Интернет-ресурсов по заданной теме материал для самостоятельного просмотра и изучения.

По всем вопросам курса, которые вызывают затруднение, студент должен обращаться к преподавателю за разъяснением на еженедельных консультациях.

Трудоемкость освоения курса составляет **144 часа**, из них **40 часов** аудиторных занятий и **104 часа** отводятся на самостоятельную работу студента.

Вид работы	Содержание Основные вопросы	Труд- кость самост. раб. (в часах)	Рекомендации
Подготовка к лекции. Тема 1. Подготовка к семинару. Тема 1.	1. Проблема социальных изменений в общей социологической теории и социологии организаций. 3.Содержание термина «организационное развитие». 4. Критерии организационного развития.	10	Проработать литературу по указанной теме. Составить тезаурус основных понятий и категорий по теме лекции. Проработать контрольные вопросы по теме лекции. В рамках подготовки к семинарскому занятию, выбрать научную статью или главу из монографии для подготовки и написания рецензии См. раздел «Учебно-методическое обеспечение и информационное обеспечение дисциплины».
Подготовка к лекции. Тема 2. Подготовка к семинару. Тема 2.	1. Неопределенность как источник организационного изменения. Внутренние и внешние источники неопределенности. 2. Спонтанная активность индивидов и групп внутри организации как главный внутренний источник неопределенности. 3. Внешняя среда как источник организационного изменения. 4. Адаптация и селекция как механизмы организационного развития.	10	Проработать литературу по указанной теме. Составить тезаурус основных понятий и категорий по теме лекции. Проработать контрольные вопросы по теме лекции. Консультация преподавателя.
Подготовка к лекции. Тема 3. Подготовка к семинару. Тема 3.	1. Классификации подходов, описывающих процессы ОР. 2. Сравнительный анализ различных взглядов на процесс организационного развития: школа социальных систем, структурно-ситуационный подход, инновационный подход, теория случайных трансформаций, неинституциональный подход, феноменологический подход, конфликтный подход, селекционный подход, теория организационной экологии, теория жизненных циклов организации).	10	Проработать литературу по указанной теме. Составить тезаурус основных понятий и категорий по теме лекции. Проработать контрольные вопросы по теме лекции. Просмотр материалов по теме в Интернете. Подготовка проблемных вопросов по теме лекции.
Подготовка к лекции. Тема 4. Подготовка к семинару. Тема 4.	1. Организация как закрытая, открытая и частично открытая система. Проблема рациональной адаптации. 2. Ситуационная методология и инвайронментализм модели организации и организационного развития П. Лоуренса и Дж.	10	Проработать литературу по указанной теме. Составить тезаурус основных понятий и категорий по теме лекции. Проработать контрольные вопросы по теме лекции. Просмотр материалов по теме в Интернете. Подготовка материалов к докладам на

	<p>Лорша.</p> <p>3. Проблема обеспечения стабильности деятельности в условиях неопределенности в модели Дж.Томпсона.</p>		<p>семинарском занятии.</p> <p>См. раздел «Учебно-методическое обеспечение и информационное обеспечение дисциплины»</p> <p>Консультация преподавателя.</p>
<p>Подготовка к лекции.</p> <p>Тема 5.</p> <p>Подготовка к семинару.</p> <p>Тема 5.</p>	<p>1. Модель организации как искусственной системы как основа рациональных моделей организационного развития.</p> <p>Менеджерализм.</p> <p>2. Проблема инноваций в организационной теории.</p> <p>3. Инновационный подход к проблеме организационного развития А.И.Пригожина.</p> <p>4. Инвайронментальная модель организации Дж.Пфеффера и Г.Саланчика.</p>	10	<p>Проработать литературу по указанной теме. Составить тезаурус основных понятий и категорий по теме лекции.</p> <p>Проработать контрольные вопросы по теме лекции.</p> <p>Просмотр материалов по теме в Интернете.</p> <p>Подготовка материалов к деловой игре.</p> <p>См. раздел «Учебно-методическое обеспечение и информационное обеспечение дисциплины»</p> <p>Консультация преподавателя.</p>
<p>Подготовка к лекции.</p> <p>Тема 6.</p> <p>Подготовка к семинару.</p> <p>Тема 6.</p>	<p>1. Институциональный подход в экономической и социологической науках. 2. Понятие социального института. Детерминизм и свобода выбора в формировании социальных институтов.</p> <p>3. Техническая эффективность и институциональный изоморфизм как факторы выживания организации в рамках неинституционального подхода.</p>	10	<p>Проработать литературу по указанной теме. Составить тезаурус основных понятий и категорий по теме лекции.</p> <p>Проработать контрольные вопросы по теме лекции.</p> <p>Просмотр материалов по теме в Интернете.</p> <p>См. раздел «Учебно-методическое обеспечение и информационное обеспечение дисциплины»</p> <p>Консультация преподавателя.</p>
<p>Подготовка к лекции.</p> <p>Тема 7.</p> <p>Подготовка к семинару.</p> <p>Тема 7.</p>	<p>1. Организационное развитие как объективный процесс в концепциях жизненных циклов. Многообразие моделей жизненных циклов (И.Адизес, А.Даунз, Дж.Л.Липпитт и У.А.Шмидт, Л.Е.Грейнер и др.).</p> <p>2. Детерминизм и свобода выбора в социальном действии. Проблема последствий социального действия (Р.Мертон).</p> <p>3. Управление жизненным циклом организации в модели И.Адизеса.</p>	10	<p>Проработать литературу по указанной теме. Составить тезаурус основных понятий и категорий по теме лекции.</p> <p>Проработать контрольные вопросы по теме лекции.</p> <p>Просмотр материалов по теме в Интернете.</p> <p>См. раздел «Учебно-методическое обеспечение и информационное обеспечение дисциплины»</p> <p>Консультация преподавателя.</p>
<p>Подготовка к лекции.</p> <p>Тема 8.</p> <p>Подготовка к семинару.</p> <p>Тема 8.</p>	<p>1. Ранние модели организационной экологии (А. Холи, Дункан, А.Стинчкомб).</p> <p>2. Критика рационалистических антропоцентрических моделей организации, инновационных и стратегических концепций развития организации в поздних моделях организационной</p>	10	<p>Проработать литературу по указанной теме. Составить тезаурус основных понятий и категорий по теме лекции.</p> <p>Проработать контрольные вопросы по теме лекции.</p> <p>Просмотр материалов по теме в Интернете.</p> <p>См. раздел «Учебно-методическое обеспечение и информационное</p>

	<p>экологии (М.Хэннен, Дж.Фримен, К.Кэрролл).</p> <p>3. Популяционная и фокусная перспектива. Проблема развития в рамках организационной популяции (М. Хэннен, Дж. Фримен).</p> <p>4. Проблема моделирования социокультурной селекции образцов в организации и на уровне организационной популяции (В. В. Щербина)</p>		<p>обеспечение дисциплины»</p> <p>Консультация преподавателя.</p>
<p>Написание реферата (15 -20 стр.)</p> <p>Подготовка к зачету.</p> <p>Проведение зачета.</p>	<p>Подготовка тезауруса курса.</p> <p>Примерные вопросы к зачету.</p>	24	<p>Выбор темы реферата. Анализ и проработка литературы для написания реферата. См. раздел «Учебно-методическое обеспечение и информационное обеспечение дисциплины». См. подраздел «Примерная тематика рефератов»</p> <p>Подготовка к зачету. См. подраздел «Примерные вопросы к зачету».</p> <p>Консультации преподавателя.</p>
Итого по дисциплине		104	

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Список источников и литературы

При изучении дисциплины «Социологические концепции управления организационным развитием» студенту следует использовать монографии, учебники, учебные пособия, справочники, а также *новейшие* научные публикации в *научных изданиях* (научных журналах, материалах научных и практических конференций, тематических сборниках и т.д. Для поиска необходимых материалов помимо фондов научной библиотеки РГГУ, можно также обращаться к ресурсам Интернета.

Список рекомендуемых источников и литературы

Основная литература

1. Теория организации. Хрестоматия. 2-е изд. СПб.: Высшая школа менеджмента. 2010. URL: https://gsom.spbu.ru/files/upload/publishing/books/organization_theory.pdf (дата обращения 25.08.2018 г.)
2. Управление изменениями. Хрестоматия. 2-е изд. СПб.: Высшая школа менеджмента. 2010. URL: <https://pandia.ru/text/77/443/590.php> (дата обращения 25.08.2018 г.)
3. Щербина В.В., Попова Е.П. Развитие деловых организаций: теоретические модели и проблемы практического применения. М.: РГГУ. 2010.

4. Управление человеческими ресурсами: менеджмент и консультирование /Под ред. В.В.Щербины. М.: Независимый институт гражданского общества, 2004. URL: https://gtmarket.ru/files/article/5241/Human_Resource_Management_and_Consulting.pdf (дата обращения 25.08.2018 г.)

Дополнительная литература

1. Адизес И.К. Управление жизненным циклом корпорации. СПб.: Питер, 2008. URL: https://www.mann-ivanov-ferber.ru/assets/files/bookparts/upravlenie_zhiznennym_ciklom_korporacii/upravlenie_zhiznennym_ciklom_korporacii_read.pdf (дата обращения 25.08.2018 г.)
2. Барнард Ч. Функции руководителя: власть, стимулы и ценности в организации. М.: Социум, 2009. URL: <https://static.my-shop.ru/product/pdf/97/963039.pdf> ((дата обращения 25.08.2018 г.)
3. Гибсон Ж. Л., Иванцевич Дж., Доннели Дж. Х. Организации: поведение, структура, процессы. М.: Инфра-М, 2000. URL: <https://znanium.com/catalog/product/417454> (дата обращения 25.08.2018 г.)
4. Дафт Р. Теория организации. М.: ЮНИТИ-ДАНА. 2009. URL: <https://all-sci.net/organizatsii-teoriya/teoriya-organizatsii-uchebnik-dlya-studentov.html> (дата обращения 25.08.2018 г.)
5. Дункан У. Дж. Основополагающие идеи в менеджменте. М., 1996. URL: <http://www.amac.md/Biblioteca/data/26/03/Management/Duncan.pdf> (дата обращения 25.08.2018 г.)
6. Друкер П. Практика менеджмента. М: Вильямс, 2000.URL: <https://lifeinbooks.net/read-online/praktika-menedzhmenta-piter-druker/> (дата обращения 25.08.2018 г.)
7. Дудченко В.С. Инновационные технологии. Учебно-методическое пособие. М., 1999. URL: <http://ecsocman.hse.ru/text/16154847/> (дата обращения 25.08.2018 г.)
8. Козер Л. Функции социального конфликта. М., 2000. URL: <http://www.philsci.univ.kiev.ua/biblio/kozer.html> (дата обращения 25.08.2018 г.)
9. Кунц Г., О.Донелл Дж. С. Управление: системный и ситуационный анализ. Кн. 1,2. М., 1981. URL: <http://library.asue.am/open/4892.pdf> (дата обращения 25.08.2018 г.)
10. Лапин А. И. Теория и практика инноватики. [Электронный ресурс] М., Логос, 2008. 328 с.
11. Магда В. Современные теории организаций: генезис, состояние, проблемы, перспективы. КД. М.: МГУ, 1991. URL:

- https://rusneb.ru/catalog/000199_000009_000117795/ (дата обращения 25.08.2018 г.)
12. Мейер К., Дэвис С. Живая организация. Компания как живой организм. М., 2007. URL: <https://baguzin.ru/wp/k-mejer-s-devis-zhivaya-organizatsiya/> (дата обращения 25.08.2018 г.)
 13. Минцберг Г., Куинн Дж., Гошалл С. Стратегический процесс. Концепции. Проблемы. Решения. СПб., 2001. URL: <https://ru.b-ok.xyz/book/2730543/f56eed> (дата обращения 25.08.2018 г.)
 14. Минцберг Г. Структура в кулаке. СПб.: Питер, 2001. URL: <https://pqm-online.com/assets/files/lib/books/minzberg.pdf> (дата обращения 25.08.2018 г.)
 15. Пригожин А. И. Методы развития организаций. М.: МЦФЭР, 2003. URL: <https://socioline.ru/book/prigozhin-ai-metody-razvitiya-organizatsij> (дата обращения 25.08.2018 г.)
 16. Пригожин А. И. Цели и ценности. Новые методы работы с будущим. М.: Дело, 2010. URL: http://ecsocman.hse.ru/data/2011/11/28/1270196327/9_Prigozin.pdf (дата обращения 25.08.2018 г.)
 17. Пфедфер Дж., Саттон Р. Доказательный менеджмент: новейшая концепция управления от Гарвардской школы бизнеса. М.: Эксмо, 2008. URL: <https://mustread.livejournal.com/41267.html> (дата обращения 25.08.2018 г.)
 18. Тейлор Ф. Принципы научного менеджмента. М.: Контролинг, 1991. URL: <https://elib.spbstu.ru/dl/quality/management/PrNauchnMen/prnauchnmen.html> (дата обращения 25.08.2018 г.)
 19. Управление развитием организации: кейсы из коллекции ВШМ СПбГУ. /Под ред. И.В.Гладких. 2-е изд. СПб.: Высшая школа менеджмента. 2009. URL: <https://znanium.com/catalog/product/492852> (дата обращения 25.08.2018 г.)
 20. Управление человеческими ресурсами: менеджмент и консультирование /Под ред. В.В.Щербины. М.: Независимый институт гражданского общества, 2004. URL: <http://ecsocman.hse.ru/data/419/698/1219/Begin.pdf> (дата обращения 25.08.2018 г.)
 21. Файоль А. Общее промышленное управление. М.: Контролинг, 1992. URL: https://www.studmed.ru/fayol-a-obschee-i-promyshlennoe-upravlenie_c1abc26201b.html (дата обращения 25.08.2018 г.)
 22. Филонович С.Р., Кушелевич Е.И. Теория жизненных циклов организации А.Адизеса и российская действительность //Социс. 1996. №10.
 23. Холл Р. Х. Организации. Структуры. Процессы. Результаты. СПб.: Питер, 2001. URL: https://www.studmed.ru/richard-h-holl-organizacii-struktury-processy-rezultaty_fffe8ebc1c9.html (дата обращения 25.08.2018 г.)

24. Широкова Г.В. Управление изменениями в российских компаниях. 3-е изд. СПб.: Высшая школа менеджмента, 2009. URL: <https://b-ok.cc/book/2895350/7e3ef8> (дата обращения 25.08.2018 г.)
25. Шэйн Э. Организационная культура и лидерство. СПб., 2002. URL: <https://all-sci.net/povedenie-organizatsionnoe/organizatsionnaya-kultura-liderstvo-spb-piter.html> (дата обращения 25.08.2018 г.)
26. Щербина В.В. Классические теоретические модели организационного развития как ориентиры диагностики организаций //Личность. Культура. Общество. 2010. Т.ХII. Вып. 1, 2 (53-56).
27. Щербина В.В. Популяционно-селекционная модель организационного развития. //Социология «4 М». 2008. № 26, 27.
28. Щербина В.В. Социальные теории организации. Словарь. М.: Инфра-М, 2000.
29. Щербина В.В., Ермолаев В.Н. Логика и механизмы развития предприятий малого бизнеса. //Управленческое консультирование. 2007. №3.

Справочники, словари, энциклопедии

Российская социологическая энциклопедия. – М., 1998. – 666 с.

Щербина В.В. Социальные теории организации. М.: ИНФРА-М, 2000.

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимый для освоения дисциплины (модуля)

Студент может использовать материалы, доступные на: <https://scholar.google.ru>

<http://www.biblioclub.ru/info/> - сайт «Университетская библиотека онлайн» располагает большим количеством учебной литературы по социологии управления и другим управленческим дисциплинам.

www.hrm.ru (Журнал «Кадровый менеджмент»)

www.hr-journal.ru (Электронный журнал для специалистов по управлению персоналом)

www.hrc.ru (Кадровый клуб)

www.apsc.ru (Ассоциация консультантов по подбору персонала)

Перечень баз данных и информационных справочных систем

№п /п	Наименование
1	Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2019 г. Web of Science Scopus

2	Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2019 г. Журналы Cambridge University Press ProQuest Dissertation & Theses Global SAGE Journals Журналы Taylor and Francis
3	Профессиональные полнотекстовые БД JSTOR Издания по общественным и гуманитарным наукам Электронная библиотека Grebennikon.ru
4	Компьютерные справочные правовые системы Консультант Плюс, Гарант

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Для обучающихся обеспечен доступ к современным профессиональным базам данных, информационным справочным и поисковым системам по социологии. Это необходимо для самостоятельной работы с источниками, подготовки к семинарам, написанию эссе.

Освоение дисциплины предполагает использование:

- академической *аудитории* для проведения лекционных и практических занятий *с необходимыми техническими средствами* (компьютер с необходимым программным обеспечением, проектор, доска).

- комплекта специализированной мебели: учебная мебель, компьютерные столы;

- технические средства: компьютерная техника с подключением к информационно-коммуникационной сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду РГГУ (проводное соединение и беспроводное соединение по технологии Wi-Fi).

Предусматривается также возможность *электронной переписки студентов и преподавателя* для пересылки заданий для самостоятельной работы, планов практических занятий и консультаций.

Перечень программного обеспечения

№п /п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения (лицензионное или свободно распространяемое)
1	Adobe Master Collection CS4	Adobe	лицензионное
2	Microsoft Office 2010	Microsoft	лицензионное
3	Windows 7 Pro	Microsoft	лицензионное
4	AutoCAD 2010 Student	Autodesk	свободно распространяемое
5	Archicad 21 Rus Student	Graphisoft	свободно распространяемое

6	SPSS Statistics 22	IBM	лицензионное
7	Microsoft Share Point 2010	Microsoft	лицензионное
8	SPSS Statistics 25	IBM	лицензионное
9	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
10	ОС «Альт Образование» 8	ООО «Базальт СПО	лицензионное
11	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное
12	Kaspersky Endpoint Security	Kaspersky	лицензионное
13	Visual Studio 2019	Microsoft	лицензионное
14	Adobe Creative Cloud	Adobe	лицензионное

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
 - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением, или могут быть заменены устным ответом;
 - обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
 - для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств;
 - письменные задания оформляются увеличенным шрифтом;
 - экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.
- для глухих и слабослышащих:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;
 - письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме;
 - экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.
- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
 - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением;
 - экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих:
 - в печатной форме увеличенным шрифтом;
 - в форме электронного документа;
 - в форме аудиофайла.
- для глухих и слабослышащих:
 - в печатной форме;
 - в форме электронного документа.
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - в печатной форме;
 - в форме электронного документа;
 - в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих:
 - устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE;
 - дисплеем Брайля PAC Mate 20;
 - принтером Брайля EmBraille ViewPlus;
- для глухих и слабослышащих:
 - автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих;
 - акустический усилитель и колонки;
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1;
 - компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

9. Методические материалы

9.1. Планы практических (семинарских) и лабораторных занятий. Методические указания по организации и проведению

Пояснительная записка и методические указания по проведению практических занятий.

В целях углубления теоретических знаний со студентами проводятся семинарские занятия. Семинар представляет собой активную форму обучения. В отличие от лекции, где основную нагрузку несет преподаватель, на семинаре требуется одинаковая активность, как преподавателя, так и студентов. Как правило, семинару предшествует лекция по той же теме.

При проведении семинарских занятий особое внимание обращается на: углубление и закрепление знаний, полученных на лекциях и в процессе самостоятельной работы студентов над учебной и научной литературой, развитие студентами навыков творческого мышления при поиске, обобщении и изложении учебного материала, применение полученных знаний при решении учебных задач. На семинарах, наряду с вопросно-ответными методами могут применяться дискуссии, ролевые игры, тренинги и другие методы активизации мыслительной деятельности студентов.

Подготовка к семинару обычно включает в себя:

- формулировку тем докладов и выступлений;
- определения докладчиков и работу с ними преподавателя в период подготовки к семинару;
- обеспечение занятия необходимыми учебно-методическими и наглядными пособиями, техническими средствами обучения;

Семинарское занятие можно считать удавшимся, если на нем разворачивается научная дискуссия, высказываются различные точки зрения, происходит столкновение мнений. Одним из условий, обеспечивающих успех семинарских занятий, является совокупность определенных конкретных требований к выступлениям, докладам, рефератам студентов.

Основные требования к выступлению студентов на семинарском занятии:

1. Введение, связь выступления с предшествующей темой или вопросом.
2. Раскрытие сущности проблемы.
3. Выводы и методологическое значение для научной, профессиональной и практической деятельности.

В начале семинара первыми получают слово ранее намеченные докладчики, далее после выступления основных докладчиков, проводится развернутая дискуссия. Принцип добровольности выступления сочетается с вызовом студентов. Остальным желающим выступить по основному вопросу, чтобы не погасить у них интереса к семинару, можно посоветовать быть готовыми для анализа выступлений сокурсников по группе, для дополнений и замечаний.

Желательно, излагать материал свободно, не быть прикованным к записям, конспекту. Творческая атмосфера на семинаре в значительной мере зависит от содержания и формы докладов и выступлений. Чем интереснее, содержательнее доклад, тем больше он привлекает слушателей, вызывает с их стороны желание принять участие в обсуждении, высказать свое мнение. Студентам во время своих выступлений важно поддерживать постоянную - связь с аудиторией, быстро, не теряясь, реагировать на реплики, вопросы, замечания. Выступающие на семинаре обращаются к аудитории, а не к преподавателю. Обязательным требованием к выступающим, особенно в начале семинарского курса, является зачитывание плана выступления, доклада, реферата. Опыт показывает, что многие студенты, содержательно выступив по какому-либо вопросу, часто затрудняются, сжато изложить основные положения своего доклада. В определенной ситуации можно рекомендовать студенту осветить лишь один или два пункта его выступления, доклада, что формирует гибкость мышления, способность переключать внимание, быстроту.

Студенты, отсутствующие на семинаре, обязаны ликвидировать задолженность в форме предложенной преподавателем. Такими формами могут быть индивидуальное собеседование, коллоквиумы или письменная работа по теме пропущенного студентом семинара.

Планы семинарских занятий и основные вопросы подготовлены в соответствии с программой лекционного курса.

Тема 1. Организационное развитие как тип социальных изменений. Представление о признаках и критериях организационного развития.

1. Проблема социальных изменений в общей социологической теории и социологии организаций.
3. Содержание термина «организационное развитие».
4. Критерии организационного развития.

Основная литература

1. Управление человеческими ресурсами: менеджмент и консультирование /Под ред. В.В.Щербины. М.: Независимый институт гражданского общества, 2004.
2. Щербина В.В., Попова Е.П. Развитие деловых организаций: теоретические модели и практическое применение. Учебное пособие. М.: РГГУ, 2010.

Дополнительная литература

1. Будон Р. Место беспорядка. Критика теорий социального изменения. М., 1998.
2. Вебер М. Три типа господства. //Двадцать два. М – Иерусалим. 1990. №72.
3. Гвишиани Д.М. Организация и управление. 3-е изд. М., 1998.
4. Магда В. Современные теории организаций. Генезис, состояние, проблемы, перспективы. КД. М.: МГУ, 1990.
5. Попова Е.П. Проблема критериев организационного развития. //Социс. 2004. №9.
6. Пью Д. С., Хиксон Д. Дж. Исследователи об организациях. Хрестоматия. М.: Линк, 1997.
7. Теория организации. Хрестоматия. 2-е изд. СПб.: Высшая школа менеджмента. 2010.
8. Управление изменениями. Хрестоматия. 2-е изд. СПб.: Высшая школа менеджмента. 2010.

9. Цебелис Дж. В защиту теории рационального выбора. //Современная сравнительная политология. Хрестоматия. М., 1997.

10. Щербина В.В. Социальные теории организации. Словарь. М.: Инфра-М, 2000.

Тема 2. Источники и механизмы организационного развития.

1. Неопределенность как источник организационного изменения. Внутренние и внешние источники неопределенности.

2. Спонтанная активность индивидов и групп внутри организации как главный внутренний источник неопределенности.

3. Внешняя среда как источник организационного изменения.

4. Адаптация и селекция как механизмы организационного развития.

Основная литература

1. Гвишиани Д. М. Организация и управление. М.: МГТУ им. Н. Баумана, 1998.

2. Попова Е.П. Рациональный выбор как способ решения проблемы неопределенности //Личность. Культура. Общество. 2000. Т.II. Вып.1.

3. Управление человеческими ресурсами: менеджмент и консультирование /Под ред. В.В.Щербины. М.: Независимый институт гражданского общества, 2004.

4. Щербина В.В., Попова Е.П. Развитие деловых организаций: теоретические модели и проблемы практического применения. М.: РГГУ. 2010.

Дополнительная литература

1. Адаптация организационная; Баланс организации с внешней средой; Выживание организации; Естественная модель в теории организаций; Социальная организация /Щербина В.В. Социальные теории организации. Словарь. М.: Инфра-М, 2000.

2. Кравченко А. И. Классики социологии менеджмента. Ф. Тейлор, А. Гастев. СПб.: Питер, 1998.

3. Морган Г. Образы организации. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2008.

4. Попова Е.П. Внешняя среда и организационные изменения. Деп.ИНИОН РАН, М., 2002.

5. Пью Д. С., Хиксон Д. Дж. Исследователи об организациях. Хрестоматия. М.: Линк, 1997.

6. Ридер по курсу «Теория и социология организаций организаций. Составители Щербина В.В., Фадеева М. Л. М.: ГУ-ВШЭ, ф-т менеджмент, 2000.

7. Тейлор Ф. М. Менеджмент. М.: Контроллинг, 1992.

8. Теория организации. Хрестоматия. 2-е изд. СПб.: Высшая школа менеджмента. 2010.

9. Управление изменениями. Хрестоматия. 2-е изд. СПб.: Высшая школа менеджмента. 2010.

Тема 3. Сравнительный анализ и классификация подходов, сформированных в ходе изучения организационного развития.

1. Классификации подходов, описывающих процессы ОР.
2. Сравнительный анализ различных взглядов на процесс организационного развития: школа социальных систем, структурно-ситуационный подход, инновационный подход, теория случайных трансформаций, неоинституциональный подход, феноменологический подход, конфликтный подход, селекционный подход, теория организационной экологии, теория жизненных циклов организации)

Основная литература

1. Морган Г. Образы организации. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2008.
2. Пью Д. С., Хиксон Д. Дж. Исследователи об организациях. Хрестоматия. М.: Линк, 1997.
3. Теория организации. Хрестоматия. 2-е изд. СПб.: Высшая школа менеджмента. 2010.
4. Управление изменениями. Хрестоматия. 2-е изд. СПб.: Высшая школа менеджмента. 2010.
5. Управление человеческими ресурсами: менеджмент и консультирование /Под ред. В.В.Щербины. М.: Независимый институт гражданского общества, 2004.
6. Щербина В.В., Попова Е.П. Развитие деловых организаций: теоретические модели и проблемы практического применения. М.: РГГУ. 2010.

Дополнительная литература

1. Адизес И.К. Управление жизненным циклом корпорации. СПб.: Питер., 2008.
2. Барнард Ч. Функции руководителя. Власть, стимулы, ценности организации. М., 2009.
3. Гвишиани Д.М. Организация и управление. 3-е изд. М., 1998.
4. Друкер П. Практика менеджмента. М., 2000.
5. Кушелевич Е.И. Развитие и изменение организаций в парадигме жизненных циклов. КД. М.: МГУ, 1999.
6. Мейер К., Дэвис С. Живая организация. Компания как живой организм. М., 2007.
7. Мешков А.А. Основные направления исследования инновации в американской

социологии. //Социс. 1996. №5.

8. Минцберг Г., Альстрэнд Б., Лэмпел Дж. Школы стратегий. СПб., 2002.
9. Минцберг Г., Куинн Дж., Гошалл С. Стратегический процесс. Концепции . Проблемы. Решения. СПб., 2001.
10. Ридер по курсу «Теория и социология организаций». Составители Щербина В.В., Фадеева М.Л. М.: ГУ- ВШЭ, 2000.
11. Щербина В.В. Социальные теории организации. Словарь. М.: Инфра-М, 2000.

Тема 4. Инвайронментальные модели организационного развития и принципы управления процессом.

1. Организация как закрытая, открытая и частично открытая система. Проблема рациональной адаптации.
2. Ситуационная методология и инвайронментализм модели организации и организационного развития П. Лоуренса и Дж. Лорша.
3. Проблема обеспечения стабильности деятельности в условиях неопределенности в модели Дж.Томпсона.

Основная литература

1. Морган Г. Образы организации. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2008.
2. Теория организации. Хрестоматия. 2-е изд. СПб.: Высшая школа менеджмента. 2010.
3. Управление изменениями. Хрестоматия. 2-е изд. СПб.: Высшая школа менеджмента. 2010.
4. Управление человеческими ресурсами: менеджмент и консультирование /Под ред. В.В.Щербины. М.: Независимый институт гражданского общества, 2004.
5. Щербина В.В., Попова Е.П. Развитие деловых организаций: теоретические модели и проблемы практического применения. М.: РГГУ. 2010.

Дополнительная литература

1. Буферный механизм. Внешняя среда организации. Динамика внешней среды. Зависимости организационные. Интеграция в организации. Инвайронментальные концепции организации. Комплексные организации. Матричная структура. Организация как открытая система. Отношения между техническим ядром и буферной зоной. Ситуация высокой неопределенности. Ситуационный подход. Сложные организации. Структура организации. Целевое окружение /Щербина В. В. Социальные теории организации. М.: Инфра-М, 2000.

2. Кунц Г., О.Донелл Дж. С. Управление: системный и ситуационный анализ. Кн. 1,2. М., 1981.
3. Магда В. Современные теории организаций: генезис, состояние, проблемы, перспективы. КД. М.: МГУ, 1991.
4. Ридер по курсу «Теория и социология организаций». Составители Щербина В. В., Фадеева М. Л. М.: ГУ- ВШЭ, ф-т менеджмента, 2000.

Тема 5. Рационалистический подход к проблеме управления организационным развитием. Инновационные модели организационного развития.

1. Модель организации как искусственной системы как основа рациональных моделей организационного развития. Менеджерализм.
2. Проблема инноваций в организационной теории.
3. Инновационный подход к проблеме организационного развития А.И.Пригожина.
4. Инвайронментальная модель организации Дж.Пфеффера и Г.Саланчика.

Основная литература

1. Джеффри Пфеффер и Джеральд Сэлансик /Пью Д. С., Хиксон Д. Дж. Исследователи об организациях. Хрестоматия. М.: Линк, 1997.
2. Пригожин А. И. Методы развития организаций. М.: МЦФЭР, 2003.
3. Теория организации. Хрестоматия. 2-е изд. СПб.: Высшая школа менеджмента. 2010.
4. Управление изменениями. Хрестоматия. 2-е изд. СПб.: Высшая школа менеджмента. 2010.
5. Управление человеческими ресурсами: менеджмент и консультирование /Под ред. В.В.Щербины. М.: Независимый институт гражданского общества, 2004.
6. Щербина В.В., Попова Е.П. Развитие деловых организаций: теоретические модели и проблемы практического применения. М.: РГГУ. 2010.

Дополнительная литература

1. Адаптивная и инновационная реакция организации на давление внешней среды. Внешняя среда организации. Зависимости организационные. Инновационные концепции развития организации. Менеджерализм. Патология организационная. Позитивная и оборонительная стратегия. Разыгрывание окружения. Стратегия организации. Теория ресурсной зависимости. Эмпирическая школа /Щербина В.В. Социальные теории организации. М.: Инфра-М, 2000.
2. Гвишиани Д. М. Организация и управление. М.: МГТУ им. Н. Баумана, 1998.
3. Магда В. Современные теории организаций: генезис, состояние, проблемы, перспективы. КД. М.: МГУ, 1991.

4. Пригожин А.И. Современная социология организаций. М., 1995.
5. Ридер по курсу «Теория и социология организаций». Составители Щербина В.В., Фадеева М.Л. М.: ГУ- ВШЭ, ф-т менеджмента, 2000.
6. Саймон Г., Смитсбург Д., Томпсон В. Менеджмент в организации. М.: Экономика, 1995.
7. Холл Р. Х. Организации: структуры, процессы, результаты. СПб.: Питер, 2001.

Тема 6. Неинституциональная модель организационного развития.

1. Институциональный подход в экономической и социологической науках.
2. Понятие социального института. Детерминизм и свобода выбора в формировании социальных институтов.
3. Техническая эффективность и институциональный изоморфизм как факторы выживания организации в рамках неинституционального подхода.

Основная литература

1. Морган Г. Образы организации. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2008.
2. Теория организации. Хрестоматия. 2-е изд. СПб.: Высшая школа менеджмента. 2010.
3. Попова Е.П. Неинституциональная модель организационного развития //Личность. Культура. Общество. 2009. Т.ХІ. Вып.3-4 (48-49).
4. Щербина В.В., Попова Е.П. Развитие деловых организаций: теоретические модели и проблемы практического применения. М.: РГГУ. 2010.

Дополнительная литература

1. Баланс организации с внешней средой. Выживание организации. Институциональная идентичность. Институциональный изоморфизм. Концепция воплощения и защиты институциональных целей организации. Концепция ограниченной рациональности. Легитимность власти. Модель организации как социальной системы. Неинституциональная теория организации. Принцип изоморфизма. Социальные функции организации /Щербина В. В. Социальные теории организации. Словарь М.: Инфра-М, 2000.
2. Попова Е.П. Проблемы и критерии организационного развития /Управление человеческими ресурсами: менеджмент и консультирование /Под ред. В.В.Щербины. М., 2004.
3. Попова Е.П. Рациональный выбор как способ решения проблемы неопределенности //Личность. Культура. Общество. 2000. Т.ІІ. Вып.1.
4. Управление изменениями. Хрестоматия. 2-е изд. СПб.: Высшая школа менеджмента. 2010.

5. Управление человеческими ресурсами: менеджмент и консультирование /Под ред. В.В.Щербины. М.: Независимый институт гражданского общества, 2004.

Тема 7. Организационное развитие как естественный процесс. Управление жизненным циклом организации.

1. Организационное развитие как объективный процесс в концепциях жизненных циклов. Многообразие моделей жизненных циклов (И.Адизес, А.Даунз, Дж.Л.Липпитт и У.А.Шмидт, Л.Е.Грейнер и др.).

2. Детерминизм и свобода выбора в социальном действии. Проблема последствий социального действия (Р.Мертон).

3. Управление жизненным циклом организации в модели И.Адизеса.

Основная литература

1. Адизес И.К. Управление жизненным циклом корпорации. СПб.: Питер, 2008.

2. Морган Г. Образы организации. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2008.

3. Управление изменениями. Хрестоматия. 2-е изд. СПб.: Высшая школа менеджмента. 2010.

4. Щербина В.В., Попова Е.П. Развитие деловых организаций: теоретические модели и проблемы практического применения. М.: РГГУ. 2010.

5. Филонович С.Р., Кушелевич Е.И. Теория жизненных циклов организации А.Адизеса и российская действительность //Социс. 1996. №10.

Дополнительная литература

1. Естественная модель в теории организаций. Теория жизненных циклов организации /Щербина В. В. Социальные теории организации. Словарь М.: Инфра-М, 2000.

2. Теория организации. Хрестоматия. 2-е изд. СПб.: Высшая школа менеджмента. 2010.

3. Управление человеческими ресурсами: менеджмент и консультирование /Под ред. В.В.Щербины. М.: Независимый институт гражданского общества, 2004.

4. Филонович С.Р. Модели жизненного цикла организации как средства диагностики /Управление человеческими ресурсами: менеджмент и консультирование /Под ред. В.В.Щербины. М., 2004.

Тема 8. Экологическая модель организационного развития и перспективы ее использования в управленческой практике.

1. Ранние модели организационной экологии (А. Холи, Дункан, А.Стинчкомб).

2. Критика рационалистических антропоцентрических моделей организации, инновационных и стратегических концепций развития организации в поздних моделях

организационной экологии (М.Хэннен, Дж.Фримен, К.Кэрролл).

3. Популяционная и фокусная перспектива. Проблема развития в рамках организационной популяции (М. Хэннен, Дж. Фримен).

4. Проблема моделирования социокультурной селекции образцов в организации и на уровне организационной популяции (В. В. Щербина).

Основная литература

1. Михаэль Т. Хэннон и Джон Фриман /Пью Д.С., Хиксон Д.Дж. Исследователи об организациях. Хрестоматия. М.: Линк, 1997.

2. Морган Г. Образы организации. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2008.

3. Теория организации. Хрестоматия. 2-е изд. СПб.: Высшая школа менеджмента. 2010.

4. Управление изменениями. Хрестоматия. 2-е изд. СПб.: Высшая школа менеджмента. 2010.

5. Щербина В.В., Попова Е.П. Развитие деловых организаций: теоретические модели и проблемы практического применения. М.: РГГУ. 2010.

Дополнительная литература

1. Баньковская С.П. Теория экологического комплекса /Современная западная социология. Словарь. М.: Наука, 1990.

2. Организационная экология. Отбор (селекция) социокультурных образцов. Внешняя среда организации. Консерватизм организации. Принцип изоморфизма. Репертуар организации. Социальная популяция. Структурная инерция. Экологическая ниша. Экологический комплекс /Щербина В. В. Социальные теории организации. Словарь. М.: Инфра-М, 2000.

3. Ридер по курсу «Теория и социология организаций». Составители Щербина В.В., Фадеева М. Л. М. ГУ- ВШЭ, ф-т менеджмента, 2000.

4. Управление человеческими ресурсами: менеджмент и консультирование /Под ред. В.В.Щербины. М.: Независимый институт гражданского общества, 2004.

5. Холл Р. Организации. Структура . Процессы. Результаты. СПб.: Питер, 2001.

6. Щербина В.В. Что такое организационная экология? //Социс. 1993, № 2

7. Щербина В.В., Ермолаев В.Н. Развитие частных стоматологических клиник Москвы: методология и некоторые итоги исследования //Личность. Культура. Общество. 2005. Т.VII. Вып.1 (25).

8. Щербина В.В. Попова Е.П. Гибкость или консерватизм организации в условиях рынка? //Луца №16. XX11/ 1-2. Beograd, 1995. (На русск.яз.)

7.1. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Тема 1. Организационное развитие как тип социальных изменений.

Представление о признаках и критериях организационного развития.

Поскольку теория организационного развития является специальным направлением в рамках базовой управленческой науки – теории организации (ТО), необходимо обратить внимание на специфику и проблематику ТО.

Кроме того, необходимо определить место социологии организаций в общей организационной теории и социологической науке.

Повторить важные для данной темы понятия: «предмет науки», «методология», «теория».

Важный вопрос темы: с чем связано формирование интереса к проблеме организационного развития? Также обучающиеся должны обратить внимание на многообразие теории организационного развития и предложить свой взгляд на проблему критериев оценки «истинности» той или иной модели.

Тема 2. Источники и механизмы организационного развития.

Необходимо остановиться на проблеме неопределенности как основном источнике организационных изменений. При этом обучающиеся должны иметь представление об источниках неопределенности, а также об основных формах, способах и механизмах снижения неопределенности для организации.

Тема 3. Сравнительный анализ и классификация подходов, сформированных в ходе изучения организационного развития.

Обучающиеся должны обратить внимание на выделение критериев, характеризующих процесс организационного развития и позволяющих сравнивать модели ОР между собой.

Ключевой вопрос: возможно ли на основе классификации оценить полноту и перспективность той или иной модели ОР?

Кроме того, студентам необходимо привести примеры эмпирических исследований, подтверждающих ту или иную модель ОР.

Тема 4. Инвайронментальные модели организационного развития и принципы управления процессом.

Рассмотрение моделей ОР уместно начать с группы инвайронментальных моделей,

поскольку внешняя среда рассматривается как важнейший источник неопределенности для бизнес-организаций.

Необходимо обратить внимание, что трактовка внешней среды в разных инвайронментальных моделях может существенно различаться, что, в свою очередь, обуславливает различие подходов к пониманию форм и механизмов снижения внешней неопределенности. Студент должен уметь выделять специфику понимания процесса ОР в модели П. Лоуренса и Дж. Лорша, Дж. Томпсона, теории ресурсной зависимости.

Тема 5. Рационалистический подход к проблеме управления организационным развитием. Инновационные модели организационного развития.

Инновационная модель ОР представляет собой пример развитого рационалистического подхода. Необходимо показать истоки формирования инновационного подхода.

Особое внимание в рамках этого подхода отводится организационной культуре, которая видится как главное препятствие на пути внесения новшества в организацию. Обучающийся должен обратить внимание на различие трактовок организационной культуры в рамках подхода школы социальных систем и инновационной модели (например, в трактовке Э. Шейна).

Тема 6. Неинституциональная модель организационного развития.

Студент должен ответить на вопрос, почему эта модель считается «антименеджеральной»? В чем ее прикладное значение? Чем она принципиально отличается от других инвайронментальных моделей?

Хорошо, если обучающийся может проиллюстрировать основные механизмы достижения институционального изоморфизма.

Одна из важнейших проблем – соотношение стремления к эффективности и к институциональному изоморфизму в процессе ОР.

Тема 7. Организационное развитие как естественный процесс. Управление жизненным циклом организации.

Теории жизненных циклов активно используются при определении ориентиров ОР. Обучающийся должен дать свое объяснение этому факту.

Студент должен не только выделить специфику этой модели в целом, но и знать характерные черты, как минимум, двух версий теории жизненных циклов, например, И. Адизеса и Л. Грейнера.

Тема 8. Экологическая модель организационного развития и перспективы ее использования в управленческой практике.

Необходимо знать истоки формирования этой модели, основные понятия и ее специфику. Как представляется процесс ОР в рамках двух версий этой модели (фокусно-адаптационной и популяционно-селекционной)?

Каково прикладное значение популяционно-селекционной модели ОР?

Студент должен привести пример определения ориентиров ОР в рамках диагностики, проводимой на основе селекционно-популяционной модели.

7.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ

Формой текущего контроля по данной дисциплине является реферат. В работе должны быть сформулированы актуальность и важность выбранной темы, цель, задачи (этапы раскрытия темы). В заключении должны содержаться выводы. Раскрытие темы предполагает определение основных подходов и моделей в рамках теории организационного развития. Работа должна продемонстрировать не только знания по курсу, но и умение логично изложить материал на основе анализа нескольких источников, а также обосновать собственную позицию автора. Работа представляется в машинописном виде. Минимальный объем – 12 страниц, не включая список литературы.

7.3. Иные материалы

Иных материалов не предусмотрено.

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для студентов должен быть обеспечен доступ к современным профессиональным базам данных, информационным справочным и поисковым системам по социологии организаций и менеджменту в сфере УЧР. Это необходимо для самостоятельной работы с источниками, подготовки к семинарам и написанию реферата.

Минимально необходимый для реализации программы перечень материально-технического обеспечения включает в себя:

- наличие аудитории с мультимедийным оборудованием;

- наличие доступного для студента выхода в Интернет.

При использовании электронных изданий университет должен обеспечить каждого обучающегося во время самостоятельной подготовки рабочим местом в компьютерном классе с выходом в Интернет в соответствии с объемом изучаемых дисциплин.

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Социологические концепции управления организационным развитием» входит в вариативную часть профессионального цикла дисциплин подготовки магистра по направлению подготовки 39.04.01 «Социология», профиль «Социальные технологии и управленческое консультирование». Предлагаемый курс опирается на теоретические знания по таким дисциплинам, как: современные социологические теории, социальные теории организации и организационного поведения. Дисциплина реализуется на социологическом факультете кафедрой социологии организаций и социальных технологий.

Цель курса – дать представление о многообразии подходов к проблеме организационного развития, а также показать, что от различного понимания природы указанного процесса напрямую зависит выбор инструментов совершенствования организационной реальности. Субъектами, осуществляющими такой выбор в организации, являются топ-менеджеры, консультанты.

Для достижения указанной цели предполагается решить следующие задачи:

- показать место проблемы организационного развития в общей теории и социологии организаций, обосновать ее значение для управленческой практики;*
- показать становление проблематики теории организационного развития;*
- дать представление о понимании организационного развития и об основных критериях позитивности организационных изменений;*
- представить базовые положения основных моделей организационного развития;*
- показать достоинства, недостатки и область применения каждой из теоретических моделей;*
- показать возможности применения положений различных моделей в практической деятельности.*

Данная дисциплина в соответствии с учебным планом изучается во I-м семестре I-го курса направления «Социология» магистратура.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:

Компетенция (код и	Индикаторы компетенций (код и наименование)	Перечень планируемых результатов обучения по
-------------------------------	--	---

наименование)		дисциплине
ПКУ-1 Способность использовать углубленные специализированные теоретические знания, практические навыки и умения для организации научно-прикладных исследований, экспертной, аналитической и консалтинговой деятельности,	ПКУ-1.3. осуществляет консультирование руководства организаций по вопросам разработки управленческих решений в целях оптимизации деятельности организационных структур	Уметь: - применять теоретические модели для осмысления процессов, протекающих в реальных организациях; применять положения тех или иных теоретических моделей в качестве ориентиров планируемых организационных изменений в практической деятельности – как для диагностики организации, так и для подготовки управленческих решений. Владеть: - навыками практического использования профессиональных знаний в области организационного развития для продвижения стратегии организаций : навыками проведения исследования ; - техниками анализа и интерпретации материала.

Программой предусмотрены следующие виды контроля: текущий и промежуточный. Текущий контроль предполагает оценку работы студентов на семинарских занятиях и зависит от степени участия студента в обсуждении и подготовке докладов, домашних заданий, а также участия в дискуссиях по темам семинарских занятий. Промежуточный контроль - экзамен по всем изучаемым темам.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единицы, 144 часа.

Приложение 2.

ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ

№	Текст актуализации или прилагаемый к РПД документ, содержащий изменения	Дата	№ протокола
1	Приложение №1	31.08.2020г.	1

Приложение к листу изменений №1

1. Структура дисциплины(к п. 2 РПД на 2020)

№ п/п	Наименование разделов и тем	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				лекции	практические занятия	семинары	самостоятельная работа	

1.	Организационное развитие как тип социальных изменений. Представление о признаках и критериях организационного развития.	3	2	2	-	4	10	Экспресс-опрос, собеседование
2.	Источники и механизмы организационного развития.	3	4	2	-	2	10	Оценка подготовки к семинару
3.	Сравнительный анализ и классификация подходов, сформированных в ходе изучения организационного развития.	3	6	4	-	4	12	Оценка подготовки к семинару
4.	Инвайронментальные модели организационного развития и принципы управления процессом.	3	8	2	-	2	12	Оценка подготовки к семинару
5.	Рационалистический подход к проблеме управления организационным развитием. Инновационные модели организационного развития.	3	10	2	-	2	12	Оценка подготовки к семинару
6.	Неоинституциональная модель организационного развития.	3	12	2	-	2	12	Оценка подготовки к семинару
7.	Организационное развитие как естественный процесс. Управление жизненным циклом организации.	3	14	2	-	4	12	Оценка подготовки к семинару
8.	Экологическая модель организационного развития и перспективы ее использования в управленческой практике.	3	16	2	-	2	10	Оценка подготовки к семинару
	Промежуточная аттестация						24	Реферат
	Итоговая аттестация	3						Экзамен
	Итого			18	-	22	114	

2. Образовательные технологии (к п.4 на 2020 г.)

В период временного приостановления посещения обучающимися помещений и территории РГГУ. для организации учебного процесса с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий могут быть использованы следующие образовательные технологии:

- видео-лекции;
- онлайн-лекции в режиме реального времени;
- электронные учебники, учебные пособия, научные издания в электронном виде и доступ к иным электронным образовательным ресурсам;

- системы для электронного тестирования;
- консультации с использованием телекоммуникационных средств.

3. Перечень БД и ИСС (к п. 6.2 на 2020 г.)

№п /п	Наименование
1	Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Web of Science Scopus
2	Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Журналы Cambridge University Press ProQuest Dissertation & Theses Global SAGE Journals Журналы Taylor and Francis
3	Профессиональные полнотекстовые БД JSTOR Издания по общественным и гуманитарным наукам Электронная библиотека Grebennikon.ru
4	Компьютерные справочные правовые системы Консультант Плюс, Гарант

4. Состав программного обеспечения (ПО) (к п. 7 на 2020 г.)

№п /п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения (лицензионное или свободно распространяемое)
1	Adobe Master Collection CS4	Adobe	лицензионное
2	Microsoft Office 2010	Microsoft	лицензионное
3	Windows 7 Pro	Microsoft	лицензионное
4	AutoCAD 2010 Student	Autodesk	свободно распространяемое
5	Archicad 21 Rus Student	Graphisoft	свободно распространяемое
6	SPSS Statistics 22	IBM	лицензионное
7	Microsoft Share Point 2010	Microsoft	лицензионное
8	SPSS Statistics 25	IBM	лицензионное
9	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
10	ОС «Альт Образование» 8	ООО «Базальт СПО	лицензионное
11	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
12	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное
13	Kaspersky Endpoint Security	Kaspersky	лицензионное
14	Microsoft Office 2016	Microsoft	лицензионное
15	Visual Studio 2019	Microsoft	лицензионное
16	Adobe Creative Cloud	Adobe	лицензионное
17	Zoom	Zoom	лицензионное

