

**Міністерство освіти і науки України**  
**Львівський національний університет імені Івана Франка**  
(повне найменування вищого навчального закладу)

**Кафедра соціології**

**“ЗАТВЕРДЖУЮ”**

Декан історичного факультету

Качараба С.П. \_\_\_\_\_

“ \_\_\_\_\_ ” \_\_\_\_\_ 2020 р.

**РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

**ПП 1.2.1.04 СОЦІОЛОГІЯ ОРГАНІЗАЦІЙ**

(шифр і назва навчальної дисципліни)

**галузь знань 05 “Соціальні та поведінкові науки”**

(шифр і назва напрямку підготовки)

**спеціальність 054 Соціологія**

*Історичний факультет*

**Львів – 2020 рік**

Робоча програма навчальної дисципліни «**Соціологія організацій**» для студентів ОКР «бакалавр» за напрямом підготовки 05 – соціальні та поведінкові науки, спеціальністю 054 – соціологія, 2020 року – 14 с.

Розробник: Кудринська А.І., доцент кафедри соціології, к.с.н., доцент

Робоча програма затверджена на засіданні кафедри соціології

Протокол від 13 січня 2020 р. № 9.

**Завідувач кафедри соціології**

\_\_\_\_\_ д. с. н., проф. Пачковський Ю. Ф.

**13 січня 2020 р.**

**Схвалено Вченою радою історичного факультету**

**Протокол від 11 лютого 2020 року № 1**

**11 лютого 2020 року Голова Ради: проф. Качараба С.П. (\_\_\_\_\_)**  
(підпис)

©Кудринська А.І., 2020 р.

## 1. Опис навчальної дисципліни

<i>Найменування показників</i>	<i>Галузь знань, напрям підготовки, освітньо-кваліфікаційний рівень</i>	<i>Характеристика навчальної дисципліни</i>	
		<b>денна форма навчання</b>	<b>заочна форма навчання</b>
<b>Кількість кредитів – 3,5</b>	<b>Галузь знань: 05 – соціальні та поведінкові науки</b>	Нормативна	
	<b>Напрямок підготовки: 054 – соціологія</b>		
<b>Модулів – 1</b>	Спеціальність: 054 Соціологія	<b>Рік підготовки:</b>	
<b>Змістових модулів – 2</b>		3-й	-й
<b>Індивідуальне науково-дослідне завдання: презентація</b>		<b>Семестр</b>	
<b>Загальна кількість годин - 105</b>		6-й	-й
<b>Тижневих годин для денної форми навчання: аудиторних – 4 самостійної роботи студента – 2,6</b>	<b>Освітньо-кваліфікаційний рівень: бакалавр</b>	32 год.	– год.
		<b>Практичні, семінарські</b>	
		32 – год.	– год.
		<b>Лабораторні</b>	
		– год.	год.
		<b>Самостійна робота</b>	
		41 год.	– год.
		<b>Індивідуальні завдання: год.</b>	
<b>Вид контролю: іспит</b>			

### Примітка.

Співвідношення кількості годин аудиторних занять до самостійної і індивідуальної роботи становить:

для денної форми навчання – 4: 2,6

## 2. Мета та завдання навчальної дисципліни

Мета навчальної дисципліни: Навчальна дисципліна «Соціологія організацій» орієнтована на формування у студентів третього курсу спеціальності «Соціологія» цілісного уявлення про соціальну організацію, що передбачає опанування теоретичних знань про сутність соціальної організації, її основні компоненти та взаємозв'язки між ними; про особливості організаційних взаємодій, механізми функціонування та розвитку організації.

Навчальна дисципліна складається з 2-х тематичних блоків:

- 1) Теоретичні основи соціології організацій;
- 2) Особистість та організація.

Завдання навчальної дисципліни:

- охарактеризувати ключові теоретичні підходи в соціології організацій, окреслити її предметне поле;
- проаналізувати основні етапи становлення і розвитку соціології організацій;
- окреслити структуру та функції соціальної організації, її основні типи;
- розкрити загальні закономірності функціонування та розвитку соціальної організації, сутність основних організаційних процесів та організаційних ризиків
- охарактеризувати сутність та особливості організаційної поведінки;
- проаналізувати особливості конфліктних ситуацій в організаціях, роль керівника в їх врегулюванні
- сформувати навички ефективної ділової комунікації.

Вимоги до знань та вмінь. Студент повинен:

знати: основні поняття соціології організацій; класичні й сучасні концепції та підходи, що використовуються в соціології організацій; закономірності виникнення, функціонування та розвитку організацій; специфіку соціальної організації як соціальної групи; внутрішнє та зовнішнє середовище організації; методологічні основи дослідження базових організаційних процесів; особливості управління організацією, а також організаційної поведінки й організаційної культури.

вміти: оперувати ключовими поняттями та термінами в контексті соціології організацій; аналізувати діяльність різних типів соціальних організацій; розпізнавати та діагностувати типові організаційні проблеми, виявляти структурні протиріччя; ефективно розподіляти службові обов'язки та налагоджувати систему комунікації на мікро- та макрорівні організації; володіти методами конструктивного вирішення конфліктів, що виникають у межах організації;

використовувати навички фундаментальних соціологічних знань і дослідницьких методик у практиці управління організацією.

### **3. Програма навчальної дисципліни**

#### ***Змістовний модуль 1. Теоретичні основи соціології організації***

##### **Тема 1. Соціологія організацій як спеціальна соціологічна теорія**

Феномен організованості. Організованість як невід'ємний атрибут спільних зусиль, скерованих на задоволення насущних потреб. Механічна та органічна солідарність як принципи організованості. Еволюція поглядів на сутність та природу організацій. Асоціації первісного суспільства як прототипи організацій. Природні організації: сутність, переваги, недоліки. Штучні організації: сутність та основні характеристики.

Соціологія організацій як симбіоз соціології та управлінських наук. Об'єкт, предмет і завдання соціології організацій, її категоріально-понятійний апарат. Соціологія організацій в ієрархії управлінських наук.

##### **Тема 2. Основні теоретичні напрямки західної соціології організацій**

«Класична» теорія організації та управління: основні концепції. Ф.Тейлор як значима особистість у теорії мотивації, фундатор наукової організації праці. Принцип «розумного егоїзму» Ф.Тейлора та основні принципи стимулювання праці.

Теорія організаційної ефективності: сутність та основні принципи спеціалізації праці.

Адміністративна доктрина А.Файоля. Невід'ємні атрибути файолівської «адміністративної теорії» (поділ праці, влада, дисципліна, єдність командування, єдність керівництва, підпорядкування індивідуальних інтересів загальним, винагорода, централізація, чітка лінія влади, порядок, рівність, стійкість посад особового складу, ініціатива, корпоративний дух).

Лютер Гьюлік та Ліндалл Урвік як систематизатори «класичної» теорії організаційного управління.

Модель організації М. Вебера. «Ідеальний тип» адміністративної організації. Характерні риси «ідеальної бюрократії» (поділ праці; порядок підпорядкованості; публічний офіс; процедура підготовки посадових осіб в організації; штатні співробітники; правила, що регулюють режим роботи; лояльність кожного працівника по відношенню до організації): Передбачуваність і координація як основні чинники підвищення ефективності та продуктивності праці.

Емпіричні дослідження Мері Фоллет як передумова формування доктрини «людських відносин».

Модель «організація - громада» (Мейо, Ф. Ротлісбергер, Р. Лайкерт, Д. Мак-Грегор). Основні принципи концепції Е.Мейо.

Тлумачення організацій крізь призму «школи соціального конструювання».

«Емпірична школа» теорії організацій та управління як синтез «класичної» теорії організаційного управління та доктрини «людських відносин». Особливості поглядів прихильників даної теорії. Управління як «головна соціальна техніка».

«Школа соціальних систем»: загальні теоретичні положення. Функціонування і розвиток організації крізь призму поглядів Т. Парсонса та Р.Мертонна («природна» модель в теорії організації).

Цілісна теорія організації управління Честера Бернарда. «Виживання» організації – найкраща оцінка її ефективності.

Модель аналізу організацій А. Етціоні та Е. Гросс – «модель згоди». Організаційний аналіз А. Етціоні. Дві моделі раціональності. Принципи порівняльного дослідження організацій (за А. Етціоні та Е. Гросс).

«Нова» школа теорії управління. Системний підхід «нової» школи: сутність, основне завдання.

### **Тема 3. Соціальна організація як система. Внутрішнє та зовнішнє середовище організації**

Організація як вищий рівень розвитку соціальних систем. Сутність організації, її ознаки. Специфічні особливості, що вирізняють організації від інших видів соціальних груп. Основні риси та функції соціальних організацій (соціально-виробнича, соціально-економічна, соціально-технічна, управлінська, психолого-педагогічна, соціально-культурна, соціально-побутова). Критерії та типологія організацій. Місія організації. Значимість цілей у діяльності організації, їх типи, функціональне призначення. Дерево цілей організації.

Соціальна структура організації (нормативна та фактична). Основні структурні компоненти організації. Основні параметри соціальної структури організації (складність, ступінь формалізації та централізації). Складність як один із основних параметрів структури (диференціація й інтеграція). Ієрархія в організаціях. Формальна організація, її специфіка та основні елементи. Неформальна організація та причини джерела її формування.

Життєвий цикл організації: основні етапи та їх особливості. Закони організації (загальні, часткові, специфічні). Принципи організації (структурні принципи, принципи процесу, принципи кінцевого результату).

Бюрократія в організації. Основні характеристики ідеальної бюрократії за Вебером. Мертонівська модель бюрократії. Різновиди бюрократії в сучасних організаціях.

## **Тема 4. Контроль і влада в організації**

Контроль в умовах організації як одна з функцій управління: сутність та особливості системного підходу. Типологія управлінського контролю Р.Едвардса (простий, структурний, технічний, бюрократичний).

Основні способи контролю за поведінкою в організації. Механізм дії самоконтролю в умовах організації. Проблематика підтримки конформної поведінки членів групи в середині організації. Основні детермінанти контролю в підрозділах організації через груповий тиск (С. Московічі). Особливості соціального контролю через груповий тиск. Контроль через примус.

Особливості реалізації соціального контролю в складних організаціях. Всеохоплюючий та вибіркового контролю. Контроль за нормативними комплексами: основні етапи. Системний рольовий контроль та його особливості.

Владні повноваження як невід'ємна детермінанта скоординованості діяльності організації: особливості реалізації. Типологія владного впливу в організації (Дж. Френчі та Б.Рейвен). Ситуаційне використання влади в організації (диференційований підхід).

Невизначеність у сфері управління (внутрішня, зовнішня, культурна) як наслідок недостатнього контролю за процесами в організації.

## **Тема 5. Організаційні зміни. Ризики в організації**

Сутність та необхідність змін в організації. Здатність до перманентних змін як передумова виживання організації. Природні та штучні зміни. Процес зародження змін та його втілення в організацію: основні етапи. Зміни та інновації. Ступінь впливу інновацій на компоненти організації. Чинники невизначеності в процесі реалізації інновацій. Сутність та основні причини супротиву інноваціям (технічні, політичні, культурологічні). Інформаційна невизначеність та її основні причини.

Сутність та класифікація ризиків. Особливості організаційного ризику. Виявлення та оцінка організаційних ризиків. Алгоритм управління ризиком в організації. Методи оптимізації ризику (загальні, специфічні).

## ***Змістовний модуль 2. Особистість та організація***

### **Тема 6. Організаційна поведінка та організаційна культура**

Сутність організаційної поведінки. Модель «включення» людини в організаційне середовище. Проблематика та способи взаємодії людини та організації. Роль організаційного оточення у формуванні організаційної поведінки. Двоякість поведінки людини в організації. Посадова регламентація поведінки. Мотиваційні переваги організаційної поведінки.

Поняття організаційної культури. Раціонально-прагматичний та феноменологічний підходи до тлумачення організаційної культури. Структура організаційної культури. Культурна парадигма організації. Основні функції організаційної культури (маніпулятивна, інтеграційна, мотиваційна, адаптаційна, селекційно-транслуюча, інноваційна, регулятивно-управлінська). Вплив організаційної культури на функціонування та розвиток організації.

Роль довіри у функціонуванні організації.

### **Тема 7. Ділові комунікації та етика ділових відносин**

Ділові комунікації як платформа організаційного порядку. Теоретичні основи ділової комунікації, комунікативний категоріальний апарат. Етичні принципи та норми в ділових відносинах. Специфіка комунікативних процесів у сучасній організації. Особливості використання технологій ділової комунікації. Етика взаємовідносин керівника та підлеглого.

Стилі та засоби ділового спілкування. Особливості сприйняття в ділових комунікаціях. Етикет ділових відносин. Ділові зустрічі та переговори. Невербальні засоби ділової комунікації.

### **Тема 8. Організаційні конфлікти та соціально-психологічний клімат в організації**

Мотиви, цілі та поведінка учасників взаємодії у конфлікті: діалектика взаємозв'язку. Типологія конфліктів в організації. Особливості механізму розгортання конфліктів, що виникають у процесі ділових комунікацій. Конфліктність особистості: особливості поведінки. Сутність та основні різновиди психологічних впливів на іншу людину. Базові вимоги конструктивного впливу.

Моделі поведінки в конфліктній ситуації (конструктивна, деструктивна, конформістська). Типові помилки учасників конфліктної взаємодії. Основні стратегії та тактики конфліктної взаємодії, доцільність їх застосування. Альтернативні підходи до вирішення конфліктів в організації. Переговори як універсальний метод розв'язання конфлікту: сутність, функції, типи. Переваги та особливості переговорів. Сутність та основні ознаки процесу медіації. Сепаратна зустріч. Сфери застосування медіації.

Соціально-психологічний клімат як суб'єктивне відображення об'єктивних закономірностей функціонування організації: основні чинники. Позитивні та негативні ознаки соціально-психологічного клімату. Сприятливий соціально-психологічний клімат як передумова профілактики конфлікту в організації.



#### 4. Структура навчальної дисципліни

Назви змістовних модулів і тем	Кількість годин				
	Денна форма				
	Всього годин	У тому числі			
Л		Сем	Інд.	СР	
2	3	4	5	6	7
<i>Змістовний модуль 1. Теоретичні основи соціології організацій</i>					
Тема 1. Соціологія організацій як спеціальна соціологічна теорія	7	2	2		3
Тема 2. Основні теоретичні напрямки західної соціології організацій	13	4	4		5
Тема 3. Соціальна організація як система. Внутрішнє та зовнішнє середовище організації	19	6	6		7
Тема 4. Контроль і влада в організації	7	2	2		3
Тема 5. Організаційні зміни. Ризики в організації	13	4	4		5
<i>Разом за змістовним модулем 1</i>	<i>59</i>	<i>18</i>	<i>18</i>		<i>23</i>
<i>Змістовний модуль 2. Особистість та організація</i>					
Тема 6. Організаційна поведінка та організаційна культура	13	4	4		5
Тема 7. Ділові комунікації та етика ділових відносин	13	4	4		5
Тема 8. Організаційні конфлікти та соціально-психологічний клімат в організації	20	6	6		8
<i>Разом за змістовним модулем 2</i>	<i>46</i>	<i>14</i>	<i>14</i>		<i>18</i>
<i>Усього годин</i>	<i>105</i>	<i>32</i>	<i>32</i>		<i>41</i>

## 5. Теми семінарських занять

<i>№ теми</i>	<i>Назва теми/змістового модулю</i>	<i>Кількість годин</i>
<b><i>Змістовий модуль 1. Теоретичні основи соціології організацій</i></b>		
<b>Тема 1.</b>	Предметне поле соціології організацій, завдання та функції.	2
<b>Тема 2.</b>	«Класична» та «емпірична» школи організації та управління	2
	«Школа соціальних систем»	2
<b>Тема 3.</b>	Природа та сутність сучасної організації	2
	Внутрішнє та зовнішнє середовище організації	2
	Бюрократія в організації	2
<b>Тема 4.</b>	Соціальний контроль в умовах організації. Особливості використання влади	2
<b>Тема 5.</b>	Організаційні зміни та інновації	2
	Організаційні ризики	2
<b><i>Змістовий модуль 2. Особистість та організація</i></b>		
<b>Тема 6.</b>	Сутність та проблематика організаційної поведінки	2
	Організаційна культура та механізми її регулювання	2
<b>Тема 7.</b>	Теоретичні основи ділової комунікації	2
	Етика ділових відносин	2
<b>Тема 8.</b>	Сутність та типологія конфліктів в організації	2
	Альтернативні підходи до вирішення конфліктів в організації.	2
	Соціально-психологічний клімат як суб'єктивне відображення об'єктивних закономірностей функціонування організації	2
<b><i>Всього:</i></b>		<b>32</b>

**6. Теми практичних занять (немає)**

**7. Теми лабораторних занять (немає)**

## 8. Самостійна робота

№ теми	Назва теми	Кількість годин
Тема 1.	Соціологія організацій як спеціальна соціологічна теорія	3
Тема 2.	Основні теоретичні напрямки західної соціології організацій	5
Тема 3.	Соціальна організація як система. Внутрішнє та зовнішнє середовище організації	7
Тема 4.	Контроль і влада в організації	3
Тема 5.	Організаційні зміни. Ризики в організації	5
Тема 6.	Організаційна поведінка та організаційна культура	5
Тема 7.	Ділові комунікації та етика ділових відносин	5
Тема 8.	Організаційні конфлікти та соціально-психологічний клімат в організації	8
	<b>Разом</b>	<b>41</b>

## 9. Індивідуальні завдання

Індивідуальна робота є додатковим чинником активізації роботи студентів упродовж семестру і має на меті формування в структурі їхньої аналітичної діяльності навичок працювати зі спеціальною літературою, уміння селекціонувати необхідну інформацію; орієнтує їх на критичне осмислення інформації та ґрунтовніше засвоєння здобутих теоретичних знань і формулювання відповідних практичних висновків.

Виконання індивідуального завдання студентом передбачає підготовку PowerPoint презентацій та їх представлення на семінарському занятті:

- *Соціальний портрет організації, обраної студентом, із врахуванням усіх необхідних характеристик організації;*
- *Проект ймовірного старту.*

Критеріями оцінювання зазначених презентацій є: повнота, структурованість та креативний підхід до висвітлення анонсованої тематики.

## 10. Методи навчання

*Лекції:* Передбачають систематичний і послідовний виклад навчального матеріалу, а також інтерактивні форми участі студентів в обговоренні дискусійних питань.

*Семінарські заняття:* Відвідування та активна участь студентів у роботі семінарських занять є обов'язковою умовою успішного складання курсу. Пропонуються наступні *форми роботи:* участь у дискусіях, обговореннях питань, що виносяться на семінарське заняття; представлення індивідуальних завдань

(PowerPoint презентацій); доповнення чи опонування виступу колеги, що передбачає висвітлення нового матеріалу, аргументацію його значимості або критичний аналіз попереднього виступу, висунення власної точки зору та її обґрунтування. Критеріями оцінювання виступів є: повнота, структурованість та інформативність представленого студентом матеріалу.

## 11. Методи контролю

До методів поточного контролю засвоєння знань студентами упродовж семестру належать:

- усні відповіді студентів, участь у дискусіях та обговореннях (максимально 3 бали з врахуванням активності студента на семінарському занятті);
- усні презентації як різновид індивідуального науково-дослідного завдання (максимально 10 та 15 балів);
- письмові контрольні роботи за матеріалами кожного змістовного модуля (максимальна кількість балів за контрольну роботу – 5).

Сумарно всі види поточного контролю впродовж семестру дають максимальну 50 балів.

## 12. Розподіл балів, які отримують студенти

<i>№</i>	<i>Форма участі студента у навчальних заняттях</i>	<i>Максимальна кількість балів</i>
1.	Модульні контрольні роботи	2 x 5= 10 балів
2.	Презентація «Соціальний портрет організації»	10 балів
3	Презентація «Проект стартапу»	15балів
3.	Участь у дискусіях та обговореннях, аналіз наукових публікацій	15 балів
	<b><i>Разом упродовж семестру</i></b>	<b><i>50 балів</i></b>
	<b><i>Іспит</i></b>	<b><i>50 балів</i></b>
	<b><i>ВСЬОГО</i></b>	<b><i>100 балів</i></b>

### Шкала оцінювання: національна та ECTS

Оцінка в балах	Оцінка ECTS	За національною шкалою	
		Екзаменаційна оцінка, оцінка з диференційованого заліку	Залік
90 – 100	A	<i>Відмінно</i>	<i>Зараховано</i>
81-89	B	<i>Добре</i>	
71-80	C	<i>Задовільно</i>	
61-70	D		
51-60	E		
	*	<i>Незадовільно з можливістю повторного складання</i>	<i>Не зараховано з можливістю повторного складання</i>

\* Кількість балів для оцінок «незадовільно» визначається Вченими радами факультетів або кафедрами, які забезпечують викладання відповідних дисциплін.

### 13. Методичне забезпечення

1. Теория организации: Учебно-методические материалы / Сост. О. А. Орчаков. Москва: Изд-во МИЭМП. 2004. 35 с.
2. Теория организации: Учебно-методическое пособие / Сост. Галюк А. Д. Екатеринбург: УрГУПС. 2006. 57 с.

### 14. Рекомендована література

#### Базова:

1. Акимова Т.А. Теория организации: учебное пособие для вузов / Т.А. Акимова. М.: Экономика, 2003.
2. Баранников А.Ф. Теория организации: учебник для вузов / А.Ф. Баранников. М.: Проспект, 2004.
3. Брайович А.С. Типы организаций и их структуры // Социс. 1998. № 12. .
4. Клок К., Голдсмит Дж. Конфликты на работе. Искусство преодоления разногласий. – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.litres.ru/static/trials/11/22/18/11221884.a4.pdf>
5. Кожухар В.М. Основы теории организации / В.М. Кожухар. М.: Издательско-торговая корпорация Дашков и К», 2004.
6. Кравченко А.И. Трудовые организации: структура, функции, поведение. М.: Наука, 1991.
7. Линчевский Э. Э. Контакты и конфликты: общение в работе руководителя. – М.: Экономика, 2000. – 286 с.
8. Мильнер, Б. З. Теория организаций : учеб. пособие / Б. З. Мильнер. – М. : ИНФРА-М, 2003. – 558 с.

9. Минцберг Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации. СПб.: Питер, 2004.
10. Ньюстром Дж. В., Дэвис К. Организационное поведение. СПб., 2000.
11. Социология организаций : учебник для бакалавров / С. А. Барков, В. И. Зубков. — М. : Издательство Юрайт, 2013. — 395 с.
12. Фролов С.С. Социология организаций: учебник / С. С. Фролов. М.: Гардарики, 2001.
13. Холл Р.Х. Организации: структуры, процессы, результаты. СПб.: Питер, 2001.

### **Допоміжна:**

1. Пригожин А.И. Деловая культура: сравнительный анализ // Социс. 1995. № 9.
2. Сейтов А.А. Организационные проблемы перехода к рынку // Социологические исследования. 1993. №2.
3. Щербина В.В. Организационная культура в западной традиции //Социс. 1996. № 7.
4. Щербина В.В. Предмет, статус и проблематика социологии организаций // Социс. 2000. №8.
5. Щербина В.В. Социология организаций // Социс. 1998. № 8.
6. Гибсон Дж. Л., Иванцевич Д.М., Донелли Д.Х. Организации: поведение, структура, процессы. М., 2000.
7. Каз М.С., Бутова М.В. Мир организаций: взгляд Г. Минцберга // ЭКО. 2000. № 4.
8. Лютенс Ф. Организационное поведение. М., 1999.
9. Зигерт В., Лат Л. Руководить без конфликтов. М., 1990.
10. Мартин Д. Манипулирование встречами. – Минск: Амалфея, 2004. – 190 с.

## **15. Інформаційні ресурси**

1. Бібліотека ГУМЕР – Режим доступу: <http://www.gumer.info/>
2. Електронна бібліотека соціологічного факультету МДУ ім. Ломоносова – Режим доступу: <http://lib.socio.msu.ru/l/library>
3. Електронна бібліотека Інституту соціології НАН України. – Режим доступу: <https://i-soc.com.ua/ua/institute/lib>
4. Журнал “Соціологія: теорія, методи, маркетинг”. – Режим доступу: <http://stmm.in.ua>
5. Журнал «СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ» – Режим доступу: <http://www.isras.ru/socis.html>
6. Інститут наукової інформації по суспільним наукам – Режим доступу: <http://www.inion.ru/>
7. Національна бібліотека України імені В.І.Вернадського – Режим доступу: <http://www.irbis-nbuv.gov.ua/>