

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Луганский государственный университет имени Владимира Даля»

Институт философии
Кафедра социологии и социальных технологий

УТВЕРЖДАЮ
Директор института философии
П.П. Скляр
«20» 2023г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

**«СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ КОНЦЕПЦИИ УПРАВЛЕНИЯ
ОРГАНИЗАЦИОННЫМ РАЗВИТИЕМ И ГОСУДАРСТВЕННАЯ
СЛУЖБА»**

По направлению подготовки 39.04.01 Социология
Магистерская программа: «Социология организаций и управления»

Лист согласования РПУД

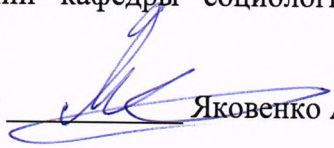
Рабочая программа учебной дисциплины «Социологические концепции управления организационным развитием и государственная служба» по направлению подготовки 39.04.01 Социология. – 29 с.

Рабочая программа учебной дисциплины «Социологические концепции управления организационным развитием и государственная служба» разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования - магистратура по направлению подготовки 39.04.01 Социология, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 79 от 5 февраля 2018 года.

СОСТАВИТЕЛЬ:

доктор философских наук, профессор Лустенко А.Ю.

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры социологии и социальных технологий «18» апреля 2023 г., протокол № 17.

Заведующий кафедрой социологии и социальных технологий  Яковенко А.В.

Переутверждена: «__» _____ 20__ г., протокол № ____

Рекомендована на заседании учебно-методической комиссии института философии «20» апреля 2023 г., протокол № 7.

Председатель учебно-методической комиссии института философии  Пидченко С.А.

Структура и содержание дисциплины

1. Цели и задачи дисциплины, ее место в учебном процессе

Цель изучения дисциплины – получение научных знаний о ключевых теориях организационного развития; освоение базовых представлений о социологических концепциях управления организационным развитием в области функционирования государственной службы; изучение специфики применения знаний в области социологии организаций непосредственно в системе государственного управления; освоение умений и навыков в области анализа тенденций изменения организационных форм и профессиональных функций государственной службы.

Задачи:

ознакомиться с основными этапами развития социологии организации применительно к сфере управления, а также с основными типами организаций;

усвоить методы выявления основных факторов, влияющих на повышение эффективности функционирования организаций, связанных с управленческой деятельностью и государственной службой;

освоить социологические подходы к оценке особенности организационного развития в условиях социальных трансформаций.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Социологические концепции управления организационным развитием и государственная служба» входит в модуль профессиональных дисциплин обязательной части учебного плана подготовки студентов по направлению подготовки 39.04.01 Социология.

Основывается на базе дисциплин: «Социальная ответственность и технологии социального управления», «Механизмы разрешения конфликтов в управленческой сфере», служит основой для освоения дисциплин «Управленческое консультирование и информационно-аналитическая работа».

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции (по реализуемой дисциплине)	Перечень планируемых результатов
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Демонстрирует способность организовывать работу коллектива	Знать: основные методики межличностного и группового взаимодействия в свете системы управленческих стратегий;
	УК-3.2. Разрабатывает стратегию работы коллектива, определяет функции участников и расставляет приоритеты	Уметь: применять на практике методики межличностного и группового взаимодействия
	УК-3.3. Принимает управленческие решения, способствующие достижению цели.	Владеть навыками: реализовывать управленческие методики в свете административных и ценностных требований госслужбы;
ОПК-4. Способен разрабатывать предложения и ре-	ОПК-4.1. Осуществляет оценку социальных систем, явлений и процессов с целью	Знать: основные этапы развития социологии организации применительно к сфере управления;

комендации для применения социологической экспертизы и консалтинга	подготовки рекомендаций для проведения социологической экспертизы и консалтинга ОПК-4.2. Применяет результаты социологических исследований при разработке предложений и рекомендаций для проведения социологической экспертизы и консалтинга	Уметь: использовать методы выявления основных факторов, влияющих на повышение эффективности функционирования организаций, связанных с управленческой деятельностью и государственной службой; Владеть навыками: использования социологических подходов к оценке особенности организационного развития в условиях социальных трансформаций;
ПК-3. Способен организовывать проведение экспертизы внедрения социальных, политических, экономических и управленческих стратегий, программ, решений с использованием социологического инструментария	ПК-3.1. Проводит анализ экспертных оценок для изучения социальных, политических, экономических и управленческих стратегий, программ, решений ПК-3.2. Применяет социологический инструментарий при организации проведения экспертизы внедрения социальных, политических, экономических и управленческих стратегий, программ и решений	Знать: основные административно-управленческие принципы госслужбы; Уметь: находить решения проблемных ситуаций в сфере администрирования и госслужбы с применением знаний социологической теории; Владеть навыками: социологического диагностирования и оценки проблемных управленческих ситуаций различного рода в практике госслужбы
ПК-4. Способен оценивать результативность осуществляемых политических, экономических и управленческих решений, а также деятельности организаций	ПК-4.1. Идентифицирует и описывает объект осуществляемых политических, экономических и управленческих решений с использованием социологического инструментария; ПК-4.2. Применяет системы показателей для оценки результативности осуществляемых политических, экономических и управленческих решений, а также деятельности организаций.	Знать: основные понятия социологического инструментария проведения экспертизы управленческих решений; Уметь: определять соответствующие данной управленческой ситуации показатели результативности; Владеть навыками: применения на практике методов оценки результативности управленческих решений

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов (зач. ед.)		
	Очная форма	Очно-заочная форма	Заочная форма
Общая учебная нагрузка (всего)	288 (8 зач. ед)	-	288 (8 зач. ед)
Обязательная аудиторная учебная нагрузка (всего) в том числе:	165	-	40
Лекции	88	-	20

Семинарские занятия	77	-	20
Практические занятия	-	-	-
Лабораторные работы	-	-	-
Курсовая работа (курсовой проект)	-	-	-
Другие формы и методы организации образовательного процесса	-	-	-
Самостоятельная работа студента (всего)	123	-	248
Форма аттестации	зачет, экзамен	-	зачет, экзамен

4.2. Содержание разделов дисциплин

Семестр 3

Тема 1. Концепции управления организационным развитием и госслужба: особенности социологического анализа.

Организационное развитие как важная составляющая социологии организации. Основные этапы становления организации. Госслужба как специфический социальный институт. Ключевые концепции управления применительно к организационному развитию и государственной службе: от теории к практике. Сложности практической адаптации теоретических концептов к конкретике задач управления и деятельности государственных органов власти.

Тема 2. Ключевые категории социологии организации и их взаимосвязь с организационным развитием.

Социология организации как базисная отраслевая социология при изучении концепций управления организационным развитием. Управление и кадровый потенциал на различных этапах становления социологии. Влияние внедрения информационно-компьютерных технологий на изменение функции и структуры организации. Кадровый потенциал и его значение при организации управления. Лидерство как особая функция управления организационным развитием.

Тема 3. Особенности организационного развития в условиях глобального кризиса.

Основные тенденции в изменении характера труда в XXI веке и их влияние на формирование новых организационных структур. Прекариат в контексте проблематики управления организационным развитием. Необходимость современной классификации в характеристике организационной и профессиональной структуры. Глобальный кризис и новые вызовы в системе организации управленческой деятельности. Возможные сценарии развития глобального кризиса в контексте выбора форм управления организационным развитием планетарного порядка: микро- и макроуровни. Новые способы социологического анализа проблем управления организационным развитием и госслужбы.

Тема 4. Организационная коммуникация как критерий организационного развития.

Организационные коммуникации как одна из главных платформ, обеспечивающих эффективность управленческой деятельности. Традиционные и новаторские организационные коммуникации: теория и практика. Факторы, влияющие на формирование организационного развития и трансформацию принципов коммуникации. Особенности эффективной коммуникации в кризисных реформах. Динамика технологических изменений и ее влияние на реформирование форм осуществления организационных коммуникаций. Прикладные аспекты изучения эффективности осуществления организационных коммуникаций.

Семестр 4

Тема 5. Использование социальных индексов для оценки эволюции организационного развития.

Индексы как один из важных атрибутов в оценке деятельности различных организаций и уровня эффективности управления организационным развитием. Международные оценки деятельности различных организационных структур: критерии, достоинства и недостатки. Сопоставление итогов мониторинговых исследований: особенность социологического анализа применительно к управлению организационным развитием и деятельности государственных органов. Индексы как социологический инструмент оценки: аналитические и спекулятивные аспекты.

Тема 6. Госслужба в социально-профессиональной структуре современного общества.

Государственная служба как особый объект социологического анализа. Развитие организационных форм государственной службы и новые требования к формированию и функционированию управленческой элиты. Креативный класс: понятие, представление, фактическое и идеологическое наполнение. Социальные резервы повышения эффективности деятельности государственной службы. Управление организационным развитием применительно к государственной службе и учет интересов различных социальных групп. Традиционализм форм государственного управления. Социологическая оценка эффективности деятельности государственных органов.

Тема 7. Тенденции изменения организационного развития и профессиональные функции госслужащих в новых условиях.

Время повышенной турбулентности и ее влияние на управление организационным развитием в области деятельности органов государственной власти. Основные факторы, влияющие на структуру организационного развития, в условиях бурного развития технологических инноваций. Креативная составляющая в профессиональной деятельности госслужащих. Социологический инструмент и его использование при оценке влияния изменений в организационном развитии на функционирование органов государственной власти. Подготовка аналитических и экспертных заключений по оценке тенденций изменения организационных форм и влияние данных процессов на выполнение профессиональных обязанностей государственными служащими. Профессиональные функции государственных служащих в условиях информационно-коммуникативной революции: социологический анализ.

4.3. Лекции

№ п/п	Название темы	Объем часов		
		Очная форма	Очно- заочная форма	Заочная форма
Семестр 3				
1	Концепции управления организационным развитием и госслужба: особенности социологического анализа.	12	-	2
2	Ключевые категории социологии организации и их взаимосвязь с организационным развитием	12	-	2
3	Особенности организационного развития в условиях глобального кризиса	14	-	4
4	Организационная коммуникация как критерий организационного развития	12	-	4
Семестр 4				
5	Использование социальных индексов для оценки эволюции организационного развития	12	-	2

6	Госслужба в социально-профессиональной структуре современного общества	12	-	2
7	Тенденции изменения организационного развития и профессиональные функции госслужащих в новых условиях	14	-	4
Итого:		88	-	20

4.4. Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Название темы	Объем часов		
		Очная форма	Очно- заочная форма	Заочная форма
Семестр 2				
1	Концепции управления организационным развитием и госслужба: особенности социологического анализа.	10	-	4
2	Ключевые категории социологии организации и их взаимосвязь с организационным развитием	8	-	2
3	Особенности организационного развития в условиях глобального кризиса	10	-	2
4	Организационная коммуникация как критерий организационного развития	8	-	4
Семестр 3				
5	Использование социальных индексов для оценки эволюции организационного развития	15	-	2
6	Госслужба в социально-профессиональной структуре современного общества	14	-	2
7	Тенденции изменения организационного развития и профессиональные функции госслужащих в новых условиях	12	-	4
Итого:		77	-	20

4.5. Лабораторные работы

Не предусмотрены учебным планом.

4.6. Самостоятельная работа студентов

№ п/п	Название темы	Вид СРС	Объем часов		
			Очная форма	Очно- заочная форма	Заочная форма
Семестр 3					
1	Концепции управления организационным развитием и госслужба: особенности социологического анализа	Подготовка к семинарским занятиям, к текущему и промежуточному контролю	17	-	36
2	Ключевые категории социологии организации и их взаимосвязь с организационным развитием	Подготовка к семинарским занятиям, к текущему и промежуточному контролю	16	-	36

3	Особенности организационного развития в условиях глобального кризиса	Подготовка к семинарским занятиям, к текущему и промежуточному контролю	16	-	34
4	Организационная коммуникация как критерий организационного развития	Подготовка к семинарским занятиям, к текущему и промежуточному контролю	18	-	34
Семестр 4					
5	Использование социальных индексов для оценки эволюции организационного развития	Подготовка к семинарским занятиям, к текущему и промежуточному контролю	20	-	36
6	Госслужба в социально-профессиональной структуре современного общества	Подготовка к семинарским занятиям, к текущему и промежуточному контролю	18	-	36
7	Тенденции изменения организационного развития и профессиональные функции госслужащих в новых условиях	Подготовка к семинарским занятиям, к текущему и промежуточному контролю	18	-	36
Итого:			123	-	248

4.7. Курсовые работы/проекты

Не предусмотрены учебным планом подготовки.

5. Образовательные технологии

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

традиционные объяснительно-иллюстративные технологии, которые обеспечивают доступность учебного материала для большинства студентов, системность, отработанность организационных форм и привычных методов, относительно малые затраты времени;

технологии проблемного обучения, направленные на развитие познавательной активности, творческой самостоятельности студентов и предполагающие последовательное и целенаправленное выдвижение перед студентом познавательных задач, разрешение которых позволяет студентам активно усваивать знания (используются поисковые методы; постановка познавательных задач);

технологии развивающего обучения, позволяющие ориентировать учебный процесс на потенциальные возможности студентов, их реализацию и развитие;

технологии концентрированного обучения, суть которых состоит в создании максимально близкой к естественным психологическим особенностям человеческого восприятия структуры учебного процесса и которые дают возможность глубокого и системного изучения содержания учебных дисциплин за счет объединения занятий в тематические блоки;

технологии модульного обучения, дающие возможность обеспечения гибкости процесса обучения, адаптации его к индивидуальным потребностям и особенностям обучаю-

щихся (применяются, как правило, при самостоятельном обучении студентов по индивидуальному учебному плану);

технологии дифференцированного обучения, обеспечивающие возможность создания оптимальных условий для развития интересов и способностей студентов, в том числе и студентов с особыми образовательными потребностями, что позволяет реализовать в культурно-образовательном пространстве университета идею создания равных возможностей для получения образования

технологии активного (контекстного) обучения, с помощью которых осуществляется моделирование предметного, проблемного и социального содержания будущей профессиональной деятельности студентов (используются активные и интерактивные методы обучения) и т.д.

Максимальная эффективность педагогического процесса достигается путем конструирования оптимального комплекса педагогических технологий и (или) их элементов на личностно-ориентированной, деятельностной, диалогической основе и использования необходимых современных средств обучения.

6. Учебно-методическое и программно-информационное обеспечение дисциплины:

а) основная литература:

1. Егоршин, А. П. Управление социальным развитием персонала: учебник / А.П. Егоршин, И.В. Гуськова. — Москва: ИНФРА-М, 2024. — 336 с. — (Высшее образование). — DOI 10.12737/2074255. - ISBN 978-5-16-018879-9. Текст: электронный. URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2074255>

2. Управление социальным развитием организации: учебник / под ред. А.П. Егоршина. - М.: ИНФРА-М, 2019. - 416 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-005273-1. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1002358>

3. Управление устойчивым развитием организаций и территорий: монография / В.М. Тумин, Е.В. Зенкина, О.П. Иванова [и др.]; под ред. д-ра экон. наук, проф. В.М. Тумина, д-ра экон. наук, доц. Е.В. Зенкиной. — Москва: ИНФРА-М, 2024. — 272 с. — (Научная мысль). — DOI 10.12737/2147031. - ISBN 978-5-16-019942-9. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2147031>

б) дополнительная литература:

1. Каримова, С. А. Корпоративная социальная ответственность как источник социального капитала организации: монография / С. А. Каримова. - Москва: Креативная экономика, 2020. - 208 с. - ISBN 978-5-91292-311-1. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1976039>

2. Патутина, Н. А. Инновационный менеджмент в образовании: учебник / Н.А. Патутина, Ю.В. Гуськов, О.О. Киселёва. — Москва: ИНФРА-М, 2024. — 263 с. — (Высшее образование: Магистратура). — DOI 10.12737/1859853. - ISBN 978-5-16-017518-8. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/1859853>

3. Васильченко, Н. В. Оценка состояния и перспектив развития образовательных организаций: теория и практика: монография / Н.В. Васильченко, Т.Ю. Ломакина. — Москва: ИНФРА-М, 2024. — 245 с. — (Научная мысль). — DOI 10.12737/2085936. - ISBN 978-5-16-019086-0. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2085936>

4. Комаров, Е. И. Управление эффективностью социальных учреждений: учебно-практическое пособие / Е. И. Комаров, Н. Н. Стрельникова, И. В. Малофеев. - 4-е изд., стер. - Москва: Дашков и К, 2022. - 300 с. - ISBN 978-5-394-04865-4. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2084845>

5. Брагина, З. В. Управление организационным знанием промышленного предприятия: создание условий для проявления и использования творческой активности и предприимчивости персонала: монография / З.В. Брагина, Н.Ю. Андреева. — Москва: ИНФРА-М,

2022. — 198 с. — (Научная мысль). — DOI 10.12737/2473. - ISBN 978-5-16-009471-7. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1851451>

в) интернет-ресурсы:

ВЦИОМ (официальный сайт) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://wciom.ru>

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации – <https://www.minobrnauki.gov.ru>.

Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки – <http://obrnadzor.gov.ru/>

Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования – <http://fgosvo.ru>

Федеральный портал «Российское образование» – <http://www.edu.ru/>

Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» – <http://window.edu.ru/>

Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов – <http://fcior.edu.ru/>

Электронные библиотечные системы и ресурсы

Электронно-библиотечная система «Знаниум» – <https://znanium.ru/>

Федеральный научно-исследовательский социологический центр РАН (Интернет ресурсы) – <https://www.fnisc.ru/eresurs.html>

Официальный сайт журнала «Социологические исследования». – <http://www.isras.ru>

Информационный ресурс библиотеки образовательной организации

Научная библиотека имени А. Н. Коняева – <http://biblio.dahluniver.ru/>

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Освоение дисциплины «Социологические концепции управления организационным развитием и государственная служба» предполагает использование академических аудиторий, соответствующих действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Прочее: рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет.

Программное обеспечение:

Функциональное назначение	Бесплатное программное обеспечение	Ссылки
Офисный пакет	Libre Office 6.3.1	https://www.libreoffice.org/ https://ru.wikipedia.org/wiki/LibreOffice
Операционная система	UBUNTU 19.04	https://ubuntu.com/ https://ru.wikipedia.org/wiki/Ubuntu
Браузер	Firefox Mozilla	http://www.mozilla.org/ru/firefox/fx
Браузер	Opera	http://www.opera.com
Почтовый клиент	Mozilla Thunderbird	http://www.mozilla.org/ru/thunderbird
Файл-менеджер	Far Manager	http://www.farmanager.com/download.php
Архиватор	7Zip	http://www.7-zip.org/
Графический редактор	GIMP (GNU Image Manipulation Program)	http://www.gimp.org/ http://gimp.ru/viewpage.php?page_id=8 http://ru.wikipedia.org/wiki/GIMP
Редактор PDF	PDFCreator	http://www.pdfforge.org/pdfcreator
Аудиоплеер	VLC	http://www.videolan.org/vlc/

8. Оценочные средства по дисциплине

Паспорт оценочных средств по учебной дисциплине «Социологические концепции управления организационным развитием и государственная служба»

Описание уровней сформированности и критериев оценивания компетенций на этапах их формирования в ходе изучения дисциплины

Этап	Код компетенции	Уровни сформированности компетенции	Критерии оценивания компетенции
Начальный	УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Пороговый	Знать: основные методики межличностного и группового взаимодействия в свете системы управленческих стратегий;
Основной		Базовый	Уметь: применять на практике методики межличностного и группового взаимодействия
Заключительный		Высокий	Владеть навыками: реализовывать управленческие методики в свете административных и ценностных требований госслужбы;
Начальный	ОПК-4 Способен разрабатывать предложения для проведения социологической экспертизы и консалтинга	Пороговый	Знать: основные этапы развития социологии организации применительно к сфере управления;
Основной		Базовый	Уметь: использовать методы выявления основных факторов, влияющих на повышение эффективности функционирования организаций, связанных с управленческой деятельностью и государственной службой;

Заключительный		Высокий	Владеть навыками: использования социологических подходов к оценке особенности организационного развития в условиях социальных трансформаций;
Начальный	ПК-3 Способен организовывать проведение экспертизы внедрения социальных, политических, экономических и управленческих стратегий, программ, решений с использованием социологического ин-	Пороговый	Знать: основные административно-управленческие принципы госслужбы;
Основной		Базовый	Уметь: находить решения проблемных ситуаций в сфере администрирования и госслужбы с применением знаний социологической теории;
Заключительный		Высокий	Владеть навыками: социологического диагностирования и оценки проблемных управленческих ситуаций различного рода в практике госслужбы.
Начальный	ПК-4 Способен оценивать результативность осуществляемых политических, экономических и управленческих решений, а также деятельности организаций	Пороговый	Знать: основные понятия социологического инструментария проведения экспертизы управленческих решений;
Основной		Базовый	Уметь: определять соответствующие данной управленческой ситуации показатели результативности;
Заключительный		Высокий	Владеть навыками: применения на практике методов оценки результативности управленческих решений

Перечень компетенций (элементов компетенций), формируемых в результате освоения учебной дисциплины.

№ п/п	Код компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по дисциплине)	Темы учебной дисциплины	Этапы формирования (семестр изучения)
1	УК-3.	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Демонстрирует способность организовывать работу коллектива	Тема 1. <i>Концепции управления организационным развитием и госслужба: особенности социологического анализа.</i>	3
			УК-3.2. Разрабатывает стратегию работы коллектива, определяет функции участников и расставляет приоритеты	Тема 3. <i>Особенности организационного развития в условиях глобального кризиса.</i>	
			УК-3.3. Принимает управленческие решения, способствующие достижению цели	Тема 4. <i>Организационная коммуникация как критерий организационного развития.</i>	
2.	ОПК-4.	Способен разрабатывать предложения и рекомендации для проведения социологической экспертизы и консалтинга	ОПК-4.1. Осуществляет оценку социальных систем, явлений и процессов с целью подготовки рекомендаций для проведения социологической экспертизы и консалтинга	Тема 5. <i>Использование социальных индексов для оценки эволюции организационного развития.</i>	4
			ОПК-4.2. Применяет результаты социологических исследований при разработке предложений и рекомендаций для проведения социологической экспертизы и консалтинга	Тема 6. <i>Госслужба в социально-профессиональной структуре современного общества,</i> Тема 7. <i>Тенденции изменения организационного развития и профессиональные функции госслужащих в новых условиях</i>	

3.	ПК-3.	Способен организовывать проведение экспертизы внедрения социальных, политических, экономических и управленческих стратегий, программ, решений с использованием социологического инструментария	ПК-3.1. Проводит анализ экспертных оценок для изучения социальных, политических, экономических и управленческих стратегий, программ, решений	Тема 1. <i>Концепции управления организационным развитием и госслужба: особенности социологического анализа.</i> Тема 7. <i>Тенденции изменения организационного развития и профессиональные функции госслужащих в новых условиях</i>	3
			ПК-3.2. Применяет социологический инструментарий при организации проведения экспертизы внедрения социальных, политических, экономических и управленческих стратегий, программ и решений	Тема 2. <i>Ключевые категории социологии организации и их взаимосвязь с организационным развитием.</i>	4
4.	ПК-4	Способен оценивать результативность осуществляемых политических, экономических и управленческих решений, а также деятельности организаций	ПК-4.1. Идентифицирует и описывает объект осуществляемых политических, экономических и управленческих решений с использованием социологического инструментария;	Тема 2. <i>Ключевые категории социологии организации и их взаимосвязь с организационным развитием.</i>	3
			ПК-4.2. Применяет системы показателей для оценки результативности осуществляемых политических, экономических и управленческих решений, а также деятельности организаций.	Тема 4. <i>Организационная коммуникация как критерий организационного развития.</i>	3

Показатели и критерии оценивания компетенций,
описание шкал оценивания

№ п/ п	Код компетенции	Индикаторы достижений компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Контролируемые темы учебной дисциплины	Наименование оценочного
1	УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Демонстрирует способность организовывать работу коллектива	знать: основные методики межличностного и группового взаимодействия в свете системы управленческих стратегий; уметь: применять на практике методики межличностного и группового взаимодействия; владеть навыками: реализовывать управленческие методики в свете административных и ценностных требований госслужбы;	Тема 1. <i>Концепции управления организационным развитием и госслужба: особенности социологического анализа</i>	Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений), контрольные работы
		УК-3.2. Разрабатывает стратегию работы коллектива, определяет функции участников и расставляет приоритеты	знать: сущность, методы, принципы и цели управленческой работы; уметь: решать задачи управления коллективом с использованием социологических методов; владеть: функционально-ролевыми и психологическими личностными схемами регулирования командной работы;	Тема 3. <i>Особенности организационного развития в условиях глобального кризиса.</i>	Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений), контрольные работы
		УК-3.3. Принимает	знать: основные документы нор-	Тема 4. <i>Организацион-</i>	Вопросы для обсуж-

		управленческие решения, способствующие достижению цели.	мативно-правовой базы гражданского законодательств, основные направления противоправных действий и систему применяемых в их отношении наказаний; уметь: интерпретировать в отношении конкретной ситуации нормы этики и гражданского поведения; владеть: навыками: применения правовых норм к конкретным прецедентам коррупционного действия.	<i>ная коммуникация как критерий организационного развития.</i>	дения (в виде докладов и сообщений), контрольные работы
2	ОПК-4. Способен разрабатывать предложения и рекомендации для применения социологической экспертизы и консалтинга	ОПК-4.1. Осуществляет оценку социальных систем, явлений и процессов с целью подготовки рекомендации для проведения социологической экспертизы и консалтинга	знать: систему гражданских прав и обязанностей, уметь: применять на практике гражданские правовые нормы; владеть: навыками: применения правовых норм к конкретным прецедентам антиправового действия;	Тема 5. <i>Использование социальных индексов для оценки эволюции организационного развития</i>	Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений), контрольные работы
		ОПК-4.2. Применяет результаты социологических исследований при разработке предложений и рекомендаций для проведения социологической экспертизы и консалтинга	знать: социологические теории, связанные с изучением важных социальных проблем; уметь: интерпретировать социальные процессы в их связи с различными теориями, нацеленными на разрешение	Тема 6. <i>Госслужба в социально-профессиональной структуре современного общества,</i> Тема 7. <i>Тенденции изменения организационного развития и профессиональные</i>	Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений), контрольные работы

			социальной проблематики; владеть навыками: адаптации социологические теории различного уровня к прикладным исследовательским задачам, направленным на изучение важных социальных проблем	<i>функции госслужащих в новых условиях</i>	
3	ПК-3 Способен организовывать проведение экспертизы внедрения социальных, политических, экономических и управленческих стратегий, программ, решений с использованием социологического инструментария	ПК-3.1 Проводит анализ экспертных оценок для изучения социальных, политических, экономических и управленческих стратегий, программ, решений.	знать: основные этапы развития социологии организации применительно к сфере управления; уметь: использовать методы выявления основных факторов, влияющих на повышение эффективности функционирования организаций, связанных с управленческой деятельностью и государственной службой; владеть навыками: использования социологических подходов к оценке особенности организационного развития в условиях социальных трансформаций;	Тема 1. <i>Концепции управления организационным развитием и госслужба: особенности социологического анализа</i>	Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений, контрольные работы
		ПК-3.2 Применяет социологический инструментарий при организации проведения экспер-	знать: знать основные типы организаций; уметь: применять административно-управленческие	Тема 2. <i>Ключевые категории социологии организации и их взаимосвязь с организационным развитием</i>	Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений), кон-

		тизы внедрения социальных, политических, экономических и управленческих стратегий, программ и решений	методы дифференцированно в отношении типологического принадлежности конкретной организации; владеть: подходами и методами по избежанию и разрешению конфликтов в социально-управленческой сфере;		трольные работы
4	ПК-4 Способен оценивать результативность осуществляемых политических, экономических и управленческих решений, а также деятельности организаций	ПК-4.1. Идентифицирует и описывает объект осуществляемых политических, экономических и управленческих решений с использованием социологического инструментария	знать: основные административно-управленческие принципы госслужбы; уметь: находить решения проблемных ситуаций в сфере администрирования и госслужбы с применением знаний социологической теории; владеть навыками: социологического диагностирования и оценки проблемных управленческих ситуаций различного рода в практике госслужбы.	Тема 2. <i>Ключевые категории социологии организации и их взаимосвязь с организационным развитием.</i>	Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений), контрольные работы
		ПК-4.2. Применяет системы показателей для оценки результативности осуществляемых политических, экономических и управленческих решений,	знать: основные этапы развития института госслужбы и процесс становления госслужбы в процессе административно-управленческого развития Российского государ-	Тема 7. <i>Тенденции изменения организационного развития и профессиональные функции госслужащих в новых условиях</i>	Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений), контрольные работы

		а также деятельности организаций	ства; уметь: применять социологические теории при описании и анализе деятельности госслужбы; владеть навыками: анализа, диагностики и оптимизации проблемных ситуаций в сфере управления и госслужбы;		
--	--	----------------------------------	---	--	--

Типовые тестовые задания

(пороговый уровень)

1. Социальная система, которая реализует себя в производстве товаров, услуг, информации и знаний, представляющая собой объединение элементов для реализации программы или цели и действующих на основании определённых правил и процедур – это:

- А) система управления
- Б) социальная детерминанта
- В) организация
- Г) контроллинг

2. Совокупность всех форм контрольной деятельности, функция которой заключается в объективном и качественном анализе и оценке деятельности организации для её развития или совершенствования исходя из поставленных целей – это:

- А) закон синергии
- Б) развитие организации
- В) закон единства анализа и синтеза
- Г) контроллинг

3. Организационно-правовая процедура определения соответствия работника занимаемой им должности: квалификации, действительности труда, уровня знаний, опыта и навыков, деловых и других социально-значимых качеств – это:

- А) контроллинг
- Б) технологический аудит
- В) кадровый мониторинг
- Г) аттестация

4. Взаимодействие или противодействие между элементами организации внутри и вне при её создании, развитии, функционировании или разрушении – это:

- А) система адаптации
- Б) организационные отношения
- В) социальная самоорганизация
- Г) система оповещения

5. Организационные отношения – это

А) социальная система, которая реализует себя в производстве товаров, услуг, информации и знаний, представляющая собой объединение элементов для реализации программы или цели и действующих на основании определённых правил и процедур

Б) система формальных и неформальных правил и норм деятельности, обычаев и традиций, индивидуальных и групповых интересов работников между собой и с организацией

В) совокупность всех элементов, подсистем и коммуникаций между ними, а также процессов, обеспечивающих заданное функционирование организации

Г) тенденция развития, согласно которой социальная организация стремится настроиться на наиболее экономный режим функционирования за счёт постоянного изменения своей структуры или функций

Д) взаимодействие или противодействие между элементами организации внутри и вне при её создании, развитии, функционировании или разрушении

6. Система управления – это

А) социальная система, которая реализует себя в производстве товаров, услуг, информации и знаний, представляющая собой объединение элементов для реализации программы или цели и действующих на основании определённых правил и процедур

Б) система формальных и неформальных правил и норм деятельности, обычаев и традиций, индивидуальных и групповых интересов работников между собой и с организацией

В) совокупность всех элементов, подсистем и коммуникаций между ними, а также процессов, обеспечивающих заданное функционирование организации

Г) тенденция развития, согласно которой социальная организация стремится настроиться на наиболее экономный режим функционирования за счёт постоянного изменения своей структуры или функций

Д) взаимодействие или противодействие между элементами организации внутри и вне при её создании, развитии, функционировании или разрушении

7. Организационная культура – это

А) социальная система, которая реализует себя в производстве товаров, услуг, информации и знаний, представляющая собой объединение элементов для реализации программы или цели и действующих на основании определённых правил и процедур

Б) система формальных и неформальных правил и норм деятельности, обычаев и традиций, индивидуальных и групповых интересов работников между собой и с организацией

В) совокупность всех элементов, подсистем и коммуникаций между ними, а также процессов, обеспечивающих заданное функционирование организации

Г) тенденция развития, согласно которой социальная организация стремится настроиться на наиболее экономный режим функционирования за счёт постоянного изменения своей структуры или функций

Д) взаимодействие или противодействие между элементами организации внутри и вне при её создании, развитии, функционировании или разрушении

8. Организация – это

А) социальная система, которая реализует себя в производстве товаров, услуг, информации и знаний, представляющая собой объединение элементов для реализации программы или цели и действующих на основании определённых правил и процедур

Б) система формальных и неформальных правил и норм деятельности, обычаев и традиций, индивидуальных и групповых интересов работников между собой и с организацией

В) совокупность всех элементов, подсистем и коммуникаций между ними, а также процессов, обеспечивающих заданное функционирование организации

Г) тенденция развития, согласно которой социальная организация стремится настроиться на наиболее экономный режим функционирования за счёт постоянного изменения своей структуры или функций

Д) взаимодействие или противодействие между элементами организации внутри и вне при её создании, развитии, функционировании или разрушении

9. Закон информированности – упорядоченности – это

А) тенденция развития, согласно которой каждая организационная система стремится достичь наибольшего суммарного потенциала при прохождении всех этапов своего существования

Б) тенденция развития, согласно которой социальная организация стремится настроиться на наиболее экономный режим функционирования за счёт постоянного изменения своей структуры или функций

В) тенденция развития, согласно которой для любой организации существует такой набор элементов, при котором её потенциал всегда будет либо существенно больше простой суммы потенциалов, входящих в неё элементов, либо существенно меньше

Г) тенденция развития, согласно которой рост информации о внешней и внутренней среде, которой располагает организация, увеличивает вероятность её самосохранения и устойчивого функционирования

Д) тенденция развития, согласно которой всякая организационная система стремится сохранить в своей структуре все необходимые элементы (композицию), находящиеся в заданной соотносимости или подчинении (пропорции)

10. Закон развития – это

А) тенденция развития, согласно которой каждая организационная система стремится достичь наибольшего суммарного потенциала при прохождении всех этапов своего существования

Б) тенденция развития, согласно которой социальная организация стремится настроиться на наиболее экономный режим функционирования за счёт постоянного изменения своей структуры или функций

В) тенденция развития, согласно которой для любой организации существует такой набор элементов, при котором её потенциал всегда будет либо существенно больше простой суммы потенциалов, входящих в неё элементов, либо существенно меньше

Г) тенденция развития, согласно которой рост информации о внешней и внутренней среде, которой располагает организация, увеличивает вероятность её самосохранения и устойчивого функционирования

Д) тенденция развития, согласно которой всякая организационная система стремится сохранить в своей структуре все необходимые элементы (композицию), находящиеся в заданной соотносимости или подчинении (пропорции)

11. Закон композиции – пропорциональности – это

А) тенденция развития, согласно которой каждая организационная система стремится достичь наибольшего суммарного потенциала при прохождении всех этапов своего существования

Б) тенденция развития, согласно которой социальная организация стремится настроиться на наиболее экономный режим функционирования за счёт постоянного изменения своей структуры или функций

В) тенденция развития, согласно которой для любой организации существует такой набор элементов, при котором её потенциал всегда будет либо существенно больше простой суммы потенциалов, входящих в неё элементов, либо существенно меньше

Г) тенденция развития, согласно которой рост информации о внешней и внутренней среде, которой располагает организация, увеличивает вероятность её самосохранения и устойчивого функционирования

Д) тенденция развития, согласно которой всякая организационная система стремится сохранить в своей структуре все необходимые элементы (композицию), находящиеся в заданной соотносимости или подчинении (пропорции)

12. Закон единства анализа и синтеза – это

А) тенденция развития, согласно которой каждая организационная система стремится достичь наибольшего суммарного потенциала при прохождении всех этапов своего существования

Б) тенденция развития, согласно которой социальная организация стремится настроиться на наиболее экономный режим функционирования за счёт постоянного изменения своей структуры или функций

В) тенденция развития, согласно которой для любой организации существует такой набор элементов, при котором её потенциал всегда будет либо существенно больше простой суммы потенциалов, входящих в неё элементов, либо существенно меньше

Г) тенденция развития, согласно которой рост информации о внешней и внутренней среде, которой располагает организация, увеличивает вероятность её самосохранения и устойчивого функционирования

Д) тенденция развития, согласно которой всякая организационная система стремится сохранить в своей структуре все необходимые элементы (композицию), находящиеся в заданной соотносимости или подчинении (пропорции)

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «тестирование»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	85 -100% правильных ответов
4	71-85% правильных ответов
3	61-70% правильных ответов
2	60% правильных ответов и ниже

Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений)

(пороговый уровень)

1. Новые информационные революции: кризис современной организации или ее новые возможности?
2. Сохраняет ли организация в условиях глобального кризиса свои прежние функции?
3. Искусственный интеллект, социальные сети: как реагировать современным органам госслужбы на вызовы времени?
4. Каковы социальные последствия влияния на организационное развитие глобального сообщества и отдельной организации современной технологической революции?
5. Как Вы понимаете значение термина «кризисная коммуникация» применительно к управлению организационным развитием?
6. Какие существенные изменения произошли в цепочке «Государство-организация-личность» в связи с COVID-19?
7. Сравните содержание юбилейного доклада Римского клуба «Come on» и монографии руководителя Давоского форума К. Швааба «COVID-19» и большая перегрузка».
8. Сетевая модель организации (по Мاستенбруку): выдержала ли проверку временем?
9. Современные стратегии организационного развития: в чем заключается их особенность?
10. Как формируются стратегии изменения в организациях (цели и способы их достижения)?
11. Поведенческие тенденции и отношения зависимости (силовые отношения в организациях) по Мастенбруку: раскройте положения его концепции.
12. Возможно ли адаптировать анкету Мастенбрука к нашим реалиям.
13. Коммуникативная структура организационной культуры: в чем заключается ее значение.

14. Дайте экспертное заключение (свяжите с концепцией организационного развития) о работе председателя Давоского форума К. Шваба «COVID-19: большая перезагрузка».

15. Как оценить тезисы К. Шваба: Мир уже никогда не будет таким, как до пандемии.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству доклад, сообщение

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Доклад (сообщение) представлен(о) на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.)
4	Доклад (сообщение) представлен(о) на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.)
3	Доклад (сообщение) представлен(о) на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.)
2	Доклад (сообщение) представлен(о) на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

Вопросы к контрольным работам

(базовый уровень)

- Социальные основы управления организацией.
- Бюрократия в организациях.
- Концепция бюрократии М. Вебера.
- Модель бюрократии Р. Мертона.
- Виды бюрократии в современных организациях.
- Принятие контроля в управлении организацией.
- Характер власти в организации: властные отношения, типы власти, основы и источники власти.
- Власть и результаты власти в организации.
- Коммуникации в управлении организациями.
- Процесс коммуникации. Вербальная и невербальная коммуникация.
- Коммуникации и управленческая деятельность.
- Коммуникация как функция управления организацией.
- Функционирование организаций на международном рынке.
- Понятие международного бизнеса.
- Причины выхода компаний на зарубежные рынки.
- Организационные формы выхода на внешние рынки.
- Экспорт. Инвестиции. Контрактные взаимоотношения.
- Организационные изменения.
- Классификация инноваций.
- Этапы введения инноваций в организации.
- Понятие об интервенции.
- Изменения организационной культуры как фокус и результат организационного развития.
- Государственная служба и многопартийная система в России.

24. Конституционно-правовые основы государственной и муниципальной службы в Российской Федерации.
25. Проблемы формирования эффективной государственной и муниципальной службы в Российской Федерации на современном этапе.
26. Конституционно-правовые способы борьбы с коррупцией в системе государственной и муниципальной службы.
27. Проблемы правового регулирования муниципальной службы в Российской Федерации.
6. Общая характеристика государственной службы в странах Европейского Союза.
28. Правовое регулирование юридической ответственности государственных служащих в зарубежных странах.
29. Правовые способы борьбы с коррупцией в системе государственной и муниципальной службы, выявление и пресечение коррупционного поведения.
30. Государственная служба и административная реформа в Российской Федерации: понятие и соотношение.
31. Организационно-правовое взаимодействие государственной и муниципальной службы в Российской Федерации, в том числе в сфере соблюдения и защиты прав и свобод человека и гражданина.
32. Сущность государственной службы.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «контрольная работа»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Контрольная работа выполнена на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% вопросов/задач)
4	Контрольная работа выполнена на среднем уровне (правильные ответы даны на 75-89% вопросов/задач)
3	Контрольная работа выполнена на низком уровне (правильные ответы даны на 50-74% вопросов/задач)
2	Контрольная работа выполнена на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем на 50%)

Оценочные средства для промежуточной аттестации (зачет, 3 семестр)
(высокий уровень)

1. Концепции управления организационным развитием и госслужба: особенности социологического анализа.
2. Организационное развитие как важная составляющая социологии организации.
3. Основные этапы становления организации.
4. Госслужба как специфический социальный институт.
5. Ключевые концепции управления применительно к организационному развитию и государственной службе: от теории к практике.
6. Сложности практической адаптации теоретических концептов к конкретике задач управления и деятельности государственных органов власти.
7. Ключевые категории социологии организации и их взаимосвязь с организационным развитием.
8. Социология организация как базисная отраслевая социология при изучении концепций управления организационным развитием.
9. Управление и кадровый потенциал на различных этапах становления социологии.
10. Влияние внедрения информационно-компьютерных технологий на изменение функции и структуры организации.
11. Кадровый потенциал и его значение при организации управления.
12. Лидерство как особая функция управления организационным развитием.

13. Особенности организационного развития в условиях глобального кризиса.
14. Основные тенденции в изменении характера труда в XXI веке и их влияние на формирование новых организационных структур.
15. Прекариат в контексте проблематики управления организационным развитием.
16. Необходимость современной классификации в характеристике организационной и профессиональной структуры.
17. Глобальный кризис и новые вызовы в системе организации управленческой деятельности.
18. Возможные сценарии развития глобального кризиса в контексте выбора форм управления организационным развитием планетарного порядка: микро- и макроуровни.
19. Новые способы социологического анализа проблем управления организационным развитием и госслужбы.
20. Экспертные заключения в области управления организационным развитием и государственной службы.
21. Социологический анализ организационной культуры в государственной службе: проблемы и перспективы.
22. Влияние социологических факторов на трансформацию государственной службы.
23. Роль социологических исследований в планировании и реализации реформ в государственной службе.
24. Применение теории социального капитала в управлении государственной службой.
25. Использование концепции «обучающейся организации» в государственной службе.
26. Роль социологических подходов в развитии лидерства в государственной службе.
27. Влияние теории бюрократии М. Вебера на современную государственную службу: критика и перспективы.
28. Применение концепции «гражданского общества» в управлении государственной службой: партнерство государства и общества.
29. Социологические аспекты цифровизации государственной службы: проблемы и возможности.
30. Социологические аспекты рекрутинга и отбора кадров в государственную службу.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству промежуточная аттестация (зачет)

Характеристика знания предмета и ответов	Зачеты
Студент глубоко и в полном объёме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или письменной форме. При этом знает рекомендованную литературу, проявляет творческий подход в ответах на вопросы и правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач.	зачтено
Студент знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических задач.	

Студент знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно чёткие формулировки, непоследовательность в ответах, излагаемых в устной или письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. Допускает до 30% ошибок в излагаемых ответах.	
Студент не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы.	не зачтено

Оценочные средства для промежуточной аттестации (экзамен, 4 семестр)

1. Концепции управления организационным развитием и госслужба: особенности социологического анализа.
2. Организационное развитие как важная составляющая социологии организации.
3. Основные этапы становления организации.
4. Госслужба как специфический социальный институт.
5. Ключевые концепции управления применительно к организационному развитию и государственной службе: от теории к практике.
6. Сложности практической адаптации теоретических концептов к конкретике задач управления и деятельности государственных органов власти.
7. Ключевые категории социологии организации и их взаимосвязь с организационным развитием.
8. Социология организация как базисная отраслевая социология при изучении концепций управления организационным развитием.
9. Управление и кадровый потенциал на различных этапах становления социологии.
10. Влияние внедрения информационно-компьютерных технологий на изменение функции и структуры организации.
11. Кадровый потенциал и его значение при организации управления.
12. Лидерство как особая функции управления организационным развитием.
13. Особенности организационного развития в условиях глобального кризиса.
14. Основные тенденции в изменении характера труда в XXI веке и их влияние на формирование новых организационных структур.
15. Прекариат в контексте проблематики управления организационным развитием.
16. Необходимость современной классификации в характеристике организационной и профессиональной структуры.
17. Глобальный кризис и новые вызовы в системе организации управленческой деятельности.
18. Возможные сценарии развития глобального кризиса в контексте выбора форм управления организационным развитием планетарного порядка: микро- и макроуровни.
19. Новые способы социологического анализа проблем управления организационным развитием и госслужбы.
20. Экспертные заключения в области управления организационным развитием и государственной службы.
21. Организационная коммуникация как критерий организационного развития.
22. Организационные коммуникации как одна из главных платформ, обеспечивающих эффективность управленческой деятельности.
23. Традиционные и новаторские организационные коммуникации: теория и практика.
24. Факторы, влияющие на формирование организационного развития и трансформацию принципов коммуникации.

25. Особенности эффективной коммуникации в периоды кризисных реформаций.
26. Динамика технологических изменений и ее влияние на реформирование форм осуществления организационных коммуникаций.
27. Прикладные аспекты изучения эффективности осуществления организационных коммуникаций.
28. Использование социальных индексов для оценки эволюции организационного развития.
29. Индексы как один из важных атрибутов в оценке деятельности различных организаций и уровня эффективности управления организационным развитием.
30. Международные оценки деятельности различных организационных структур: критерии, достоинства и недостатки.
31. Сопоставление итогов мониторинговых исследований: особенность социологического анализа применительно к управлению организационным развитием и деятельности государственных органов.
32. Индексы как социологический инструментарий оценки: аналитические и спекулятивные аспекты.
33. Госслужба в социально-профессиональной структуре современного общества.
34. Государственная служба как особый объект социологического анализа.
35. Развитие организационных форм государственной службы и новые требования к формированию и функционированию управленческой элиты.
36. Креативный класс: понятие, представление, фактическое и идеологическое наполнение.
37. Социальные резервы повышения эффективности деятельности государственной службы.
38. Управление организационным развитием применительно к государственной службе и учет интересов различных социальных групп.
39. Традиционализм форм государственного управления. Социологическая оценка эффективности деятельности государственных органов.
40. Тенденции изменения организационного развития и профессиональные функции госслужащих в новых условиях.
41. Время повышенной турбулентности и ее влияние на управление организационным развитием в области деятельности органов государственной власти.
42. Основные факторы, влияющие на структуру организационного развития, в условиях бурного развития технологических инноваций.
43. Креативная составляющая в профессиональной деятельности госслужащих.
44. Социологический инструментарий и его использование при оценке влияния изменений в организационном развитии на функционирование органов государственной власти.
45. Подготовка аналитических и экспертных заключений по оценке тенденций изменения организационных форм и влияние данных процессов на выполнение профессиональных обязанностей государственными служащими.
46. Профессиональные функции государственных служащих в условиях информационно-коммуникативной революции: социологический анализ.
47. Сетевые модели организации.
48. Современные стратегии организационного развития.
49. Стратегии изменения в организациях: цели и способы их достижения.
50. Коммуникативная структура организационной культуры.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству промежуточная аттестация (экзамен)

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
---------------------------------------	---------------------

отлично (5)	Студент глубоко и в полном объёме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или письменной форме. При этом знает рекомендованную литературу, проявляет творческий подход в ответах на вопросы и правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач.
хорошо (4)	Студент знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических задач.
удовлетворительно (3)	Студент знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно чёткие формулировки, непоследовательность в ответах, излагаемых в устной или письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. Допускает до 30% ошибок в излагаемых ответах.
неудовлетворительно (2)	Студент не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы

Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры (кафедр), на котором рассмотрены и одобрены изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)