

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Смоленский государственный университет»

Кафедра социологии, философии и работы с молодежью

«УТВЕРЖДАЮ»
Проректор по учебно-методической работе
_____ Ю.А.Устименко
«16» июня 2022 г.

Рабочая программа дисциплины
Б1.В.13 Теория организации и организационное поведение

Направление подготовки 39.03.01 Социология
Направленность (профиль): Социологическое сопровождение в политике и экономике
Форма обучения заочная
Курс – 4
Семестр – 7
Всего зачетных единиц – 2, часов – 72
Форма отчетности: зачет – 7 семестр

Программу разработал:
канд. пед. наук, доцент А.И. Фоменков

Одобрена на заседании кафедры социологии, философии и работы с молодежью
«9» июня 2022 г., протокол № 8

И.о. заведующего кафедрой _____ О.А. Ивенкова

Смоленск
2022

1. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина Б1.В.13 «Теория организации и организационное поведение» относится к дисциплинам части, формируемой участниками образовательных отношений ОП по направлению подготовки 39.03.01 Социология. Профиль: Социологическое сопровождение в политике и экономике

Изучение дисциплины «Теория организации и организационное поведение» связано с такими дисциплинами изучаемые на 1–3 курсах, как «Основы социологии», «Основы маркетинга», «Социология организаций», «Социология культуры», «Методы прикладной статистики для социологов», «Современные социологические теории», «Методы социологического исследования», «Экономическая социология», «Социология предпринимательской деятельности», «Социология коммуникаций», «Электронная коммерция и интернет-маркетинг».

Социология организаций представляет собой учебный курс, ориентированный на формирование у студентов компетенций направленных на развитие способностей определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений, а также систематических представлений о сущности, особенностях формирования, функционирования и развития специфических образований – социальных организаций.

Знания, полученные в ходе изучения дисциплины «Теория организации и организационное поведение», должны служить помощью для более полного изучения таких дисциплин на 4 и 5 курсах, как: «Основы государственного и муниципального управления», «Методы социологического исследования», «Оперативное социологическое исследование», «Социология общественного мнения», «Социальная психология», «Социология личности», «Социологии труда», «Маркетинговые коммуникации», «Психология делового общения», «Социология социальной сферы», «Маркетинговый анализ деятельности предприятия», «Политический менеджмент» «Основы социального прогнозирования», «Маркетинговые исследования», «Технологии работы с информацией в Интернете».

Построение учебного материала обусловлено междисциплинарным характером и широкой практической направленностью курса. Занятия проводятся в форме лекций и практических занятий. Усвоение материала обеспечивается за счет участия студентов в работе на лекциях, на практических занятиях и подготовки к ним входе самостоятельной работы, которая осуществляются студентами самостоятельно и выполнение заданий контролируются на практических занятиях. Совокупность этих форм работы обеспечивает организацию и контроль как аудиторной, так и внеаудиторной работы студентов. Промежуточный контроль проходит в форме зачета.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Компетенция	Индикаторы достижения (в соответствии с разделом 7 общей характеристики ОП ВО)
УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	Знать: основы технологии целеполагания; основы проектной деятельности в условиях действующих правовых норм; особенности процесса управления проектом; основы технологии принятия управленческих решений в рамках проектной деятельности в условиях имеющихся ресурсов и ограничений. Уметь: формулировать цели и задачи проекта; разрабатывать проект; использовать инструменты и методы управления содержанием, сроками, стоимостью, качеством,

	<p>человеческими и материальными ресурсами; управлять рисками проекта; проектировать и организовывать процесс управления проектами; организовывать и контролировать выполнение проекта; разрабатывать управленческие решения в соответствии с целями и задачами проекта.</p> <p>Владеть: специальной терминологией проектной деятельности и управления проектами; SMART-технологией постановки целей проекта; навыками построения дерева целей проекта; навыками применения различного инструментария в проектной деятельности; методами принятия управленческих решений в рамках проектной деятельности в условиях имеющихся ресурсов и ограничений.</p>
<p>ПК-3 способность к организации сбора данных при проведении маркетингового исследования</p>	<p>Знать: закономерности функционирования социальных институтов, процессов и явлений.</p> <p>Уметь: интерпретировать данные социологических исследований и проводить анализ полученных результатов.</p> <p>Владеть: навыками обработки данных социологических исследований.</p>

3. Содержание дисциплины

Тема 1. Современная парадигма теории организации

Теория организации как научная дисциплина. Объект и предмет теории организации. Понятие организации. Методы научного исследования организаций.

Формирование социологии организаций в рамках теории менеджмента. Классическая школа научного управления. Вклад в теорию и практику научного менеджмента (Ф. Тейлор, Г. Гантт, М. Фоллет, Ф. и Л. Гилбрет, С. Шелдон, Г. Эмерсон, А. Гастев, Д. Белл, Г. Эмерсон). Теория администрирования А. Файоля и ее развитие Н. Витке. Теория власти М. Вебера. Бюрократия и ее признаки. Виды бюрократии в ситуационной модели Астонской группы. Попытки объединить различные направления классической школы (Г. Холф), Синтезирующие теории (теория формальной организации Дж. Муни и А. Рейли, синтетическая теория управления Л. Гьюлик и Л. Урвик).

Школа человеческих отношений. Вклад в гуманизацию производственных отношений М. Фоллетт. Хоторнские эксперименты Э. Мэйо. Теории «Х» и теории «У» (Д. МакГрегор). Теория «Z» У. Оучи. Теоретические воззрения Ч. Барнарда. Системно-ситуационная парадигма. Развитие в рамках системного подхода (Л. фон Берталанди и Н. Виннер) школы социальных систем (Э. Дюркгейм и Г. Спенсер, далее А. Гоулднер, Дж. Марч, Г. Саймон, Ф. Селзник, А. Этциони, М. Фридмен, Д. Кац, Р. Канн).

Организация как социотехническая система (зарубежные ученые Дж. Вудворд, Р. Дабин, А. Райс, Э. Трист, М. Хейр и др. и советские ученые Р. Григас, В. Подмарков, О. Шкаротан). Ситуационный подход (П. Лоуренс и Дж. Лорш, Дж. Томпсон, Р. Шерман и др.).

Основные теоретические направления в социологии организаций. Менеджерально ориентированное направление. Эмпирическая школа и целевой подход в управлении (Э. Дейл, Р. Дэвис, П. Дреккер, Г. Кунц, Л. Ньюмен, А. Чендлер). Теория ограниченной рациональности Г. Саймона. Методология управленческого консультирования. Теории жизненных циклов организации И. Адизеса, Л. Грейнера, Д. Катца и Р.Л. Кана, Е. Емельянова и С.П. Поварничиной, Дж. Липпита и У. Шмидта, Б. Торберта, Э. Шайна и др. Критический подход в неомарксизме: работы Ю. Хабермаса – теории коммуникативного действия, М. Фуко – концепции дисциплинарного общества, Г. Браверманн – концепция

деградации труда, М. Буравого – изощренные способы контроля, теория трудового апроцесса Д. Коллинза, а также работы Х. Виллмотта, Г. Савелла, С. Флитвуда.

Сущностно ориентированное направление. Структурно-функциональный анализ (Т. Парсонс, Р. Мертон). Теории случайных трансформаций организации (разработчики Дж. Марч и Дж. Олсен, К. Вейк) и ее содержательное противостояние различным рационалистским концепциям инновационного развития организации созданных П. Блау, П. Друкером, Г. Саймоном и др. Инвайронментальный подход и основные теоретическое построения: теория организационной экологии (А. Хоули, О. Данкан, А. Стинчкомба и др.) и неинституционализм (Дж. Мейер, Б. Роуэн, П. Димаджио). Системный конструктивизм (К. Вейк). Конфликтно-игровой подход (М. Крозье, Е. Фридберг, А. Козьминский, Г. Щедровицкий).

Современные концепции теории организации. Терия дминистративного поведения (Герберт Саймон, Дж. Марч), теория организационного потенциала (Игорь Ансофф), теория институтов и институциональных изменений (Ф. Найт, Уильямсон, Дуглас Норт) и др.

Управление организацией. Сущность, функции, принципы, методы управления организацией. Ориентация на создание команд в сфере управления организацией.

Тема 2. Организационное поведение и организационная культура

Основы теории организационного поведения. Предмет и методы исследования организационного поведения. Основные подходы и система организационного поведения. Принципы построения системы организационного поведения.

Основы теории организационной культуры. Понятие организационной культуры. Базовые теоретические и практические причины (предпосылки) появления категории организационной культуры. Составляющие организационной культуры: доминирующая или национальная культура, управленческая культура, профессиональная культура и культура быта.

Структурные элементы организационной культуры. Определение организационной культуры. Два теоретических подхода по отношению к организационной культуре: прагматический (рационалистический) и феноменологический. Три уровня организационной культуры (по Эдгару Шейну). Источники организационной культуры. Субкультуры в организациях. Контр культура. Внутренние и внешние функции организационной культуры. Подсистемы организационная культура: ценностно-нормативная подсистема, организационная структура, структура коммуникаций, структура социально-психологических отношений, игровая (мифологическая) структура, структура внешней идентификации (фирменного стиля).

Практические аспекты организационной культуры: степень самостоятельности работника, принципы и методы общения, внешний вид работника, организация питания, степень пунктуальности и вежливости персонала, взаимоотношения в коллективе, процесс развития работников, слухи и истории из жизни компании, мотивация работников.

Типологии организационных культур по И.В.Грошеву, П.В. Емельянову. Типологии на интерорганизационном уровне (макроуровне или среда – организация) и топологии на интраорганизационном уровне (микроуровне или индивид – организация). В основе приведенных типологий лежат ценностные ориентации той или иной культуры (национальной, организационной, индивидуальной). Интерорганизационный уровень исследования оргкультуры (С. Иошимури, У. Нойман, Г. Хофштеде, А. Кеннеди, Т. Дил). Интраорганизационный уровень исследования оргкультуры Р. Блейк, Ж. Мутон, С. Ханди, К. Камерон, Р. Куинн).

Типологии организационной культуры по С.А. Баркову и В.И. Зубкову. Национально ориентированные типологии (Г. Хофштеде, С. Иошимури, У. Оучи, Р. Льюиса, Г. Лейн и Дж. Дистифано, В.Н. Гаськова и др.). Системообразующие факторы организационной культуры японских и западных компаний. Классическая национально ориентированная типология организационной культуры Г. Хофштеде. Управленческие типологии (Ч. Хенди, Т.Е. Дейла и А.А. Кеннеди, Р. Акоффа, Р. Блеза и Ж. Матетона, К. Камерона и Р. Куина и др.). Наиболее известная управленческая типология Ч. Хэнди. Культура власти. Культура роли

(бюрократическая культура). Культура задачи. Культура личности.

Модели организационной культуры. Управление организационной культурой. Механизм формирования организационной культуры. Этапы формирования организационной культуры. Методы управления организационной культурой. Показатели эффективности организационной культуры. Принципы управления организационной культурой. Возможные стратегически важные критические ситуации выявленные в результате анализа организационной культуры. «Подстраивание» системы управления под организационную культуру.

Тема 3. Основы организационной диагностики и социолого-психологических прикладных исследований

Понятие и методы организационной диагностики. Основы организационной диагностики (понятие организационной диагностики; структура, виды и этапы организационной диагностики; выборка в диагностическом исследовании; валидность диагностического исследования; методы сбора данных при проведении организационной диагностики в управлении персоналом: метод наблюдения, метод анализа документов, метод анкетного опроса, метод интервью, метод тестирования, метод фокус-групп). Методы обработки данных. Этические принципы проведения организационной диагностики в управлении персоналом.

Диагностика организационной конфигурации и координационно-культурного профиля организации:

- Методология, методика, структура и процедуры социологического (социально-психологического) исследовательского проекта (СИП) как основной элемент социолого-психологических прикладных исследований организационного поведения, организационных конфликтов.

- Диагностика трудовой мотивации. Задачи и методы диагностики трудовой мотивации. Оценка уровня трудовой мотивации. Оценка значимости стимулов и удовлетворенности существующей системой мотивации.

- Исследование особенностей мотивационно-потребностной сферы персонала (диагностика значимости потребностей по А. Маслоу; диагностика факторов-гигиенистов и факторов-мотиваторов по Ф. Герцбергу; методика диагностики мотивационной структуры личности В. Э. Мильмана; методика диагностики мотивационных профилей Ш. Ричи и П. Мартина; диагностика мотивации достижений и избегания неудач; диагностика причин мотивационного кризиса).

- Диагностика организационной культуры. Задачи и подходы к диагностике организационной культуры. Диагностика типа организационной культуры. Диагностика структуры организационной культуры. Оценка силы и уровня организационной культуры. Инструмент оценки организационной культуры (OCAI) Ким С. Камерон, Роберт Э. Куинн.

- Диагностика организационного поведения. Предмет и методы диагностики организационного поведения. Диагностика организационного поведения методом наблюдения. Метод «MysteryShopping» («Тайный покупатель»). Диагностика организационного поведения методами анкетного опроса и интервью. Диагностика организационного поведения методом тестирования. Диагностика как часть технологии модификации организационного поведения.

- Диагностика социально-психологического климата (СПК) трудового коллектива. Цель, задачи и основные методы диагностики социально-психологического климата трудового коллектива. Диагностика состояния социально-психологического климата трудового коллектива и его параметров. Комплексная диагностика факторов, влияющих на состояние СПК.

- Диагностика конфликтов в организации. Задачи и методы диагностики организационных конфликтов. Проблемы диагностики конфликтов. Описательные и

аналитические методы диагностики конфликтов. Опросные методы диагностики конфликтов на личностном уровне.

- Диагностика организационных коммуникаций. Задачи и методы диагностики организационных коммуникаций. Оценка уровня осведомленности персонала. Оценка значимости различных каналов организационных коммуникаций и удовлетворенности существующей системой внутренних организационных коммуникаций. Диагностика коммуникативной компетентности персонала.

- Диагностика лояльности персонала. Понятие лояльности, виды и уровни лояльности. Цели, задачи и методы диагностики лояльности. Диагностика организационной лояльности при помощи универсальных опросников. Диагностика компонентов и видов лояльности. Расчет индекса чистой лояльности (eNPS). Диагностика факторов, влияющих на лояльность. Проективная методика диагностики лояльности.

- Диагностика организационных изменений. Управление изменениями в организации. Методы диагностики внедрения изменений.

Основы организационного проектирования. Маркетинговые исследования как разновидность прикладных социологических исследований в организациях.

Тема 4. Организационные изменения как условие оптимального развития организации

Концептуальные основы организационного развития и организационных изменений. Понятие и виды изменений в современной организации. Концептуальный алгоритм проведения организационных изменений. Сопротивление изменениям в организации и возможности его преодоления. Принципы и направления осуществления организационных изменений. Теоретические основы управления изменениями в организации. Основные понятия, цели и задача управления изменениями. Современные подходы, функции и методы к управлению изменениями.

Основы моделирования процессов организационного развития и организационных изменений. Модели организационного развития. Цикл развития организаций. Развитие организаций в условиях неопределенности.

Функция планирования. Сущность и виды планирования. Характеристика основных планов организации. Стратегическое планирование. Этапы стратегического планирования в организации: оценка действующей стратегии, анализ внешней и внутренней среды организации (SWOT – анализ), миссия и стратегия организации. Текущее планирование. Особенности централизованного и децентрализованного планирования. Методы планирования (нормативный, балансовый, экстраполяции, математического моделирования).

Функция организации. Построение организационной структуры. Критерии для выбора типа организационной структуры. Характеристики организационных структур. Этапы процесса организационных изменений. Модели управления персоналом: бюрократическая, рыночная, групповая (бригадная, командная). Содержание управления персоналом. Система управления персоналом.

Функция координации. Руководство и лидерство. «Теории черт» (Л. Бернард, В. Бинхам, Р. Стогдилл и др.). Поведенческие теории руководства (К. Левин, Р. Лайкерт, С. Флеминг, Р. Танненбаум и У. Шмидт, Р. Блейк и Дж. Моутон – двухфакторная теория руководства, «управленческая сетка Блейка – Моутон»). Ситуационные теории (Ф. Фидлер – теория эффективности руководства, П. Хирси и К. Бланшар – теория «жизненного цикла» и др.). Методологически самостоятельные теории последних десятилетий (Д. Граен – теория диадического обмена, С. Грин и Т. Митчелл – атрибутивная теория, Е. Холландер и Д. Джулиан – «имплицитная теория» руководства, Б. Басс – модель преобразующего трансформационного руководства и др.). Управление мотивацией. Теоретические модели практического мотивирования персонала: содержательные (А. Маслоу – модель иерархии потребностей, К. Альдерфер – модели потребности СВР – существования, взаимосвязей и роста, Д. Макклеланд – теория приобретенных потребностей, Ф. Герцберг – двухфакторная

модель) и процессуальные (С. Адамс – модель справедливости, В. Врум – модель ожиданий и др.). Управление коммуникациями. Управление конфликтами. Классификация организационных конфликтов. Фазы протекания конфликта.

Функция контроля. Виды организационного контроля. Система организационного контроля. Модели организационного контроля. Управленческие решения. Уровни принятия решений по М. Вундкоку и Д. Френсису.

Оценка эффективности развития организации. Сущность эффективности управления и организационная эффективность. Методы оценки стратегии развития.

Проблемы стратегического развития организации. Достоинства и недостатки стратегии как явления. Проблемы определения стратегии и проблемы реализации стратегии организации.

4. Тематический план

№ п/п	Разделы и темы	Всего часов	Формы занятий				
			лекции	семинары	практические занятия	лабораторные занятия	самостоятельная работа
1.	Современная парадигма теории организации	12	2				10
2.	Организационное поведение и организационная культура	12	2				10
3.	Основы организационной диагностики и социолого-психологических прикладных исследований	22			2		20
4.	Организационные изменения как условие оптимального развития организации	22			2		20
Контроль – Зачет		4					4
ИТОГО		72	4		4		60+4

5. Виды образовательной деятельности

Занятия лекционного типа

Лекция 1. Современная парадигма теории организации (Тема 1)

1. Теория организации как научная дисциплина.
2. Методы научного исследования организаций.
3. Современные концепции теории организации.

Лекция 2. Организационное поведение и организационная культура (Тема 2)

1. Основы теории организационного поведения.
2. Основы теории организационной культуры.
3. Модели организационной культуры.

4. Структурные элементы, типологии организационной культуры.
5. Практические аспекты организационной культуры. Управление организационной культурой.

Занятия семинарского типа

Практические занятия 1. Основы организационной диагностики и социолого-психологических прикладных исследований (Тема 3)

1. Обсуждение вопросов:

1. Понятие и методы организационной диагностики.
2. СИП: методология, методика, структура и процедуры социологического исследовательского проекта.
3. Оценка силы и уровня организационной культуры. Инструмент оценки организационной культуры (ОСАИ) Ким С. Камерон, Роберт Э. Куинн.
4. Основы организационного проектирования.

2. *Представить конспект по теме «Основы организационной диагностики» и «Методология, методика, структура и процедуры социологического исследовательского проекта (СИП)».*

3. *Выступить (представить) подготовленный доклад по темам (см.: Задание 2 для самостоятельной работы по теме 3).*

Практические занятия 2. Организационные изменения как условие оптимального развития организации (Тема 4)

1. Обсуждение вопросов:

1. Концептуальные основы организационного развития и организационных изменений.
 2. Теоретические основы управления изменениями в организации.
 3. Основы моделирования процессов организационного развития.
 4. Основы моделирования процессов организационных изменений.
2. *Выступить (представить) подготовленный доклад по темам (см.: Задание 1 для самостоятельной работы по теме 4).*

3. Выступить (представить) подготовленную аннотацию следующую литературу:

- Ильиных, С. А. Инновации в организациях : внедрение и сопротивление / С. А. Ильиных, Е. В. Михайлова // СОЦИС : ежемесячный научный и общественно-политический журнал Российской академии наук. – 2015. – № 6. – С. 86-90.*

- Лапыгин, Ю. Н. Теория организаций : учеб. пособие / Ю. Н. Лапыгин. – М. : ИНФРА-М, 2012. – 311 с. (Высшее образование).

- Щербина, В. В. Развитие деловых организаций : теоретические модели и проблемы практического применения : учебное пособие / В. В. Щербина, Е. П. Попова. – М. : РГГУ, 2010.

Самостоятельная работа

Задание для самостоятельной работы по Теме 1. Современная парадигма теории организации

Задание 1. Ознакомьтесь с теоретическим материалом и найдите ответы на вопросы.

1. В чем суть понятий «организация», «социальная организация»? Каковы традиционные определения организации?
2. Как уметь распознавать типичные организационные проблемы?
3. Как выявлять механизмы оптимизации организационных структур для их выживания и эффективного функционирования.
4. В чем суть современной организационной парадигмы?
5. Как овладеть навыками поиска, обобщения, систематизации и критического анализа информации о жизнедеятельности, структуре, источниках развития,

поведении социальных организаций, а также межорганизационных связях и отношениях?

6. Опишите предметное поле теории организаций.
7. Определите место теории организаций в структуре социологического знания.
8. Ознакомьтесь с классической школой научного управления.
9. Ознакомьтесь со школой человеческих отношений.
10. Ознакомьтесь с основными теоретическими направлениями в социологии организаций.

Задание 2. Подготовьте доклад. Темы докладов:

1. Современные концепции теории организации.
2. Вклад Ф. Тейлора, Г. Гантта, М. Фоллета, Ф. и Л. Гилбрета, С. Шелдона, Г. Эмерсона, А. Гастева, Д. Белла, Г. Эмерсона в теорию и практику научного менеджмента.
3. Теория администрирования А. Файоля и ее развитие Н. Витке.
4. Бюрократия и ее признаки.
5. Виды бюрократии в ситуационной модели Астонской группы.
6. Попытки объединить различные направления классической школы (Г. Холф),
7. Синтезирующие теории (теория формальной организации, синтетическая теория управления).
8. Вклад в гуманизацию производственных отношений М. Фоллетт.
9. Хоторнские эксперименты Э. Мэйо.
10. Теории «Х» и теории «У» (Д. МакГрегор).
11. Теория «Z» У. Оучи.
12. Теоретические воззрения Ч. Барнарда.
13. Подход к организации как социотехнической системы.
14. Ситуационный подход в социологии организации.
15. Эмпирическая школа и целевой подход в управлении.
16. Теория ограниченной рациональности Г. Саймона.
17. Теории жизненных циклов организации.
18. Критический подход в неомарксизме: теории коммуникативного действия, концепции дисциплинарного общества, концепция деградации труда, изощренные способы контроля, теория трудового процесса и др.
19. Структурно-функциональный анализ в социологии организации.
20. Теории случайных трансформаций организации и ее противостояние различным рационалистским концепциям инновационного развития организации.
21. Инвайронментальный подход и основные теоретические построения: теория организационной экологии и неинституционализм.

Выполненное задание необходимо представить преподавателю *в электронном виде для включения в портфолио студента.*

Задание 3. Напишите Эссе на тему «Основные образы организации», Используя текст: Моран, Г. Парадигмы, метафоры и решения задач в теории организаций // Теория организации: хрестоматия. – 2-е изд. /под ред. Т.Н. Клеминой: пер. с англ. – Высшая школа менеджмента СПбГУ. – СПб.: Изд-во «Высшая школа менеджмента», 2010. – С. 2-22.

Выполненное задание необходимо представить преподавателю *в электронном виде для включения в портфолио студента.*

Задание для самостоятельной работы по Теме 2. Организационное поведение и организационная культура

Задание 1. Ознакомьтесь с теоретическим материалом и подготовьте доклад. Темы докладов:

1. Предмет и методы исследования организационного поведения.
2. Основные подходы и система организационного поведения.
3. Принципы построения системы организационного поведения.
4. Основы теории организационной культуры.
5. Понятие организационной культуры.
6. Базовые теоретические и практические причины (предпосылки) появления категории организационной культуры.
7. Составляющие организационной культуры: доминирующая или национальная культура, управленческая культура, профессиональная культура и культура быта.
8. Структурные элементы организационной культуры.
9. Подсистемы организационной культуры.
10. Практические аспекты организационной культуры.
11. Модели организационной культуры.
12. Управление организационной культурой.
13. Механизм формирования организационной культуры.
14. Этапы формирования организационной культуры.
15. Методы управления организационной культурой.
16. Показатели эффективности организационной культуры.
17. Принципы управления организационной культурой.

Выполненное задание необходимо представить преподавателю *в электронном виде для включения в портфолио студента.*

Задание 2. Провести сравнительный анализ типологии организационных культур:

Г. Хофстеде, С. Ханди, Г. Хофштеде.

Выполненное задание необходимо представить преподавателю *в электронном виде для включения в портфолио студента.*

Задание 3. Написать эссе на тему «Роль организационной культуры в организационном поведении».

Выполненное задание необходимо представить преподавателю *в электронном виде для включения в портфолио студента.*

Задание для самостоятельной работы по Теме 3. Основы организационной диагностики и социолого-психологических прикладных исследований

Задание 1. Ознакомьтесь с теоретическим материалом и подготовьте доклад. Темы докладов:

1. Понятие и методы организационной диагностики.
2. Этические принципы проведения организационной диагностики в управлении персоналом.
3. Диагностика трудовой мотивации.
4. Исследование особенностей мотивационно-потребностной сферы персонала.
5. Диагностика организационной культуры.
6. Диагностика организационного поведения.
7. Диагностика социально-психологического климата (СПК) трудового коллектива.
8. Диагностика конфликтов в организации.
9. Диагностика организационных коммуникаций.
10. Диагностика лояльности персонала.
11. Диагностика организационных изменений.
12. Основы организационного проектирования.
13. Маркетинговые исследования как разновидность прикладных социологических исследования в организациях.

Выполненное задание необходимо представить преподавателю *в электронном виде для включения в портфолио студента.*

Задание 2. Дать определение понятиям: «организационная диагностика»; «структура организационной диагностики»; «виды организационной диагностики»; «этапы организационной диагностики»; «выборка в диагностическом исследовании»; «валидность диагностического исследования».

Выполненное задание необходимо представить преподавателю *в электронном виде для включения в портфолио студента.*

Задание 3. Письменно представить описание методов сбора данных при проведении организационной диагностики в управлении персоналом:

- метод наблюдения,
- метод анализа документов,
- метод анкетного опроса,
- метод интервью,
- метод тестирования,
- метод фокус-групп.

Выполненное задание необходимо представить преподавателю *в электронном виде для включения в портфолио студента.*

Задание 4. Законспектировать: Фоменков А.И. Курсрвой социологический исследовательский проект: учебное пособие для студентов-социологов / А.И. Фоменков ; Смол. гос. ун-т. Смоленск : Изд-во СмолГУ, 2016 – 94 с.

Выполненное задание необходимо представить преподавателю *в электронном виде для включения в портфолио студента.*

Задание для самостоятельной работы по Теме 4. Организационные изменения как условие оптимального развития организации

Задание 1. Ознакомиться с содержанием основной учебной литературы по Теме 4. Подготовьте доклад. Темы докладов:

1. Концептуальные основы организационного развития.
2. Понятие и виды изменений в современной организации.
3. Концептуальный алгоритм проведения организационных изменений.
4. Сопротивление изменениям в организации и возможности его преодоления.
5. Принципы и направления осуществления организационных изменений.
6. Теоретические основы управления изменениями в организации.
7. Основные понятия, цели и задача управления изменениями.
8. Современные подходы, функции и методы к управлению изменениями.
9. Основы моделирования процессов организационного развития и организационных изменений.
10. Модели организационного развития.
11. Цикл развития организаций.
12. Развитие организаций в условиях неопределенности.

Выполненное задание необходимо представить преподавателю *в электронном виде для включения в портфолио студента.*

Задание 2. Ознакомиться и написать краткую аннотацию следующей литературе:

- Лапыгин, Ю. Н. Теория организаций : учеб. пособие / Ю. Н. Лапыгин. – М. : ИНФРА-М, 2012. – 311 с. (Высшее образование).

- Щербина, В. В. Развитие деловых организаций : теоретические модели и проблемы практического применения : учебное пособие / В. В. Щербина, Е. П. Попова. – М. : РГГУ, 2010.

Выполненное задание необходимо представить преподавателю *в электронном виде для включения в портфолио студента.*

Задание 3. Ознакомиться и написать конспект статьи с самостоятельным выводом: Ильиных, С. А. Инновации в организациях : внедрение и сопротивление / С. А. Ильиных, Е. В. Михайлова // СОЦИС : ежемесячный научный и общественно-политический журнал

Российской академии наук. – 2015. – № 6. – С. 86-90.*

Выполненное задание необходимо представить преподавателю *в электронном виде для включения в портфолио студента.*

6. Критерии оценивания результатов освоения дисциплины

6.1. Оценочные средства и критерии оценивания для текущей аттестации

Текущий контроль осуществляется при проведении практических занятий. Оцениваются выступления на практических занятиях и выполнение представленных в программе заданий.

1. Выступление на практических занятиях.

При оценке выступлений на практических занятиях учитывается глубина знаний по теме, знакомство с дополнительной литературой, способность ориентироваться в изученном материале, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой, понимание взаимосвязи основных понятий дисциплины.

Шкала оценивания выступлений в ходе обсуждения докладов, статей и монографий

«Отлично» – Знания по теме глубокие. Студент демонстрирует свободное владение материалом, строит свою речь грамотно и структурированно, свободно приводит примеры из текста и из жизни.

«Хорошо» – Знания по теме достаточные. Студент владеет материалом, способен привести примеры. Фактических ошибок не допускает, однако отдельные формулировки нечеткие или содержат информацию, не относящуюся к теме.

«Удовлетворительно» – У студента сформировано общее представление о теме, однако он знает материал недостаточно глубоко. Студент допускает фактические, логические, ошибки, приводит нечеткие формулировки.

«Неудовлетворительно» – Студент не владеет обязательным минимумом знаний по теме, допускает большое количество фактических ошибок.

Критерии оценивания анализа научного материала:

- актуальность;
- научная новизна, оригинальность;
- степень проработанности;
- выбор и реализация методики.

2. Терминологический диктант *(При необходимости преподаватель может провести терминологический диктант).*

Терминологический диктант – форма текущего контроля знаний, при которой у обучающегося проверяется уровень владения терминологическим аппаратом изучаемой дисциплины. *Ожидаемый результат:* формирование у обучающегося умения быстро ориентироваться в полученных в ходе учебного процесса знаниях.

Задания для терминологического диктанта:

Вариант 1

Дайте определение следующим категориям и понятиям:

«организационное поведение», «транзакционные издержки», «функции управления», «организационная культура», «управленческое решение».

Вариант 2

Дайте определение следующим категориям и понятиям:

«рынок», «социальная организация», «принципы управления», «системный подход», «управление организационной культурой»,

Вариант 3

Дайте определение следующим категориям и понятиям:

«теория организации», «система управления организацией», «синергетический подход», «управление персоналом», «цель организации».

Вариант 4

Дайте определение следующим категориям и понятиям:

«организация», «социальная система», «структура организации», «явление социальное», «формальная группа».

Вариант 5

Дайте определение следующим категориям и понятиям:

«социотехническая система», «структура управления организацией», «неформальная группа», «методы управления», «коллектив».

Шкала оценивания терминологического диктанта

Терминологический диктант оценивается по пятибалльной шкале. Правильность определения каждого из понятий терминологического диктанта оценивается дихотомически. Индивидуальный балл обучающегося определяется путем суммирования верно выполненных заданий.

3. Доклад по предложенной теме (Практические занятия 5, 7).

Требования к написанию научного доклада:

Доклад – это вид самостоятельной научно-исследовательской работы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы; приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.

При организации самостоятельной работы занятий используются следующие образовательные технологии: работа с документами, научной и учебной литературой, подготовка научного доклада.

Этапы работы над докладом:

1. Подбор и изучение основных источников по теме (как и при написании реферата рекомендуется использовать не менее 8-10 источников).
2. Составление библиографии.
3. Обработка и систематизация материала. Подготовка выводов и обобщений.
4. Разработка плана доклада.
5. Написание.
6. Представление или публичное выступление с результатами исследования.

В докладе соединяются три качества исследователя: умение провести исследование, умение преподнести результаты слушателям и квалифицированно ответить на вопросы.

Отличительной чертой доклада является научный, академический стиль. Академический стиль – это совершенно особый способ подачи текстового материала, наиболее подходящий для написания учебных и научных работ. Данный стиль определяет следующие нормы:

- предложения могут быть длинными и сложными;
- часто употребляются слова иностранного происхождения, различные термины;
- употребляются вводные конструкции типа «по всей видимости», «на наш взгляд»;
- авторская позиция должна быть как можно менее выражена, то есть должны отсутствовать местоимения «я», «моя (точка зрения)»;
- в тексте могут встречаться штампы и общие слова.

Общая структура такого доклада (вариант):

1. Формулировка темы исследования (причем она должна быть не только актуальной, но и оригинальной, интересной по содержанию).
2. Актуальность исследования (чем интересно направление исследований, в чем заключается его важность, какие ученые работали в этой области, каким вопросам в данной теме уделялось недостаточное внимание, почему учащимся выбрана именно эта тема).

3. Цель работы (в общих чертах соответствует формулировке темы исследования и может уточнять ее).
4. Задачи исследования (конкретизируют цель работы, «раскладывая» ее на составляющие).
5. Гипотеза (научно обоснованное предположение о возможных результатах исследовательской работы. Формулируются в том случае, если работа носит экспериментальный характер).
6. Методика проведения исследования (подробное описание всех действий, связанных с получением результатов).
7. Результаты исследования. Краткое изложение новой информации, которую получил исследователь в процессе наблюдения или эксперимента. При изложении результатов желательно давать четкое и немногословное истолкование новым фактам. Полезно привести основные количественные показатели и продемонстрировать их на используемых в процессе доклада графиках и диаграммах.
8. Выводы исследования. Умозаключения, сформулированные в обобщенной, конспективной форме. Они кратко характеризуют основные полученные результаты и выявленные тенденции. Выводы желательно пронумеровать: обычно их не более 4 или 5.

Требования к оформлению письменного доклада:

1. Титульный лист
2. Оглавление (в нем последовательно указываются названия пунктов доклада, указываются страницы, с которых начинается каждый пункт).
3. Введение (формулируется суть исследуемой проблемы, обосновывается выбор темы, определяются ее значимость и актуальность, указываются цель и задачи доклада, дается характеристика используемой литературы)
4. Основная часть (каждый раздел ее доказательно раскрывает исследуемый вопрос)
5. Заключение (подводятся итоги или делается обобщенный вывод по теме доклада)
6. Список литературы.

Шкалы оценивания докладов

Критерии оценивания доклада:

1. соответствие содержания заявленной теме;
2. актуальность, новизна и значимость темы;
3. четкая постановка цели и задач исследования;
4. аргументированность и логичность изложения;
5. научная новизна и достоверность полученных результатов;
6. свободное владение материалом;
7. состав и количество используемых источников и литературы;
8. культура речи, ораторское мастерство;
9. выдержанность регламента.

Доклад оценивается по пятибалльной шкале:

0 баллов – работа не предоставлена;

1 балл – тема доклада не раскрыта, отсутствует презентационный материал;

2 балла – тема доклада раскрыта недостаточно полно, наличие значительных затруднений в оформлении доклада, отсутствие собственной точки зрения, неумение отвечать на вопросы по теме доклада;

3 балла – тема доклада раскрыта недостаточно полно, наличие значительных затруднений в изложении и аргументировании материала;

4 балла – доклад представлен с незначительными недоработками (оформление, незначительные затруднения в изложении и аргументировании материала);

5 баллов – доклад соответствует следующим требованиям:

- полное соответствие выше перечисленным критериям;

- знание обучающимся изложенного материала, умение грамотно и аргументировано изложить суть проблемы;
- присутствие личной заинтересованности в раскрываемой теме, наличие собственной точки зрения, аргументов и комментариев, выводов;
- умение свободно беседовать по любому пункту плана, отвечать на вопросы по теме доклада;
- умение анализировать фактический материал и статистические данные, использованные при написании доклада;
- наличие качественно выполненного презентационного материала или (и) раздаточного, не дублирующего основной текст защитного слова, а являющегося его иллюстративным фоном.

4. Презентация

Требования к презентации:

Мультимедийные презентации – это сочетание самых разнообразных средств представления информации, объединенных в единую структуру. Чередование или комбинирование текста, графики, видео и звукового ряда позволяют донести информацию в максимально наглядной и легко воспринимаемой форме, акцентировать внимание на значимых моментах излагаемой информации, создавать наглядные эффектные образы в виде схем, диаграмм, графических композиций и т. п.

Презентация должна отражать основные положения доклада, содержать схемы, таблицы, графики, диаграммы, рисунки, картинки, фотографии, аудио- и видеозаписи.

Требования к презентации: 8-10 слайдов; первый и последний слайды - титульные: тема выступления, сведения об авторе, дата и т.п.; второй слайд - план выступления; все слайды читабельны; текст представлен ключевыми словами и фразами; содержание презентации не дублирует, а дополняет и иллюстрирует устное выступление; иллюстративные материалы соответствуют содержанию; выбранные эффекты не отвлекают, а акцентируют основные содержательные моменты выступления.

Шкала оценивания презентации

Учитываются следующие критерии оценивания: содержание; наглядность; оформление; выступление.

Презентация оценивается по пятибалльной шкале:

0 баллов – презентация не предоставлена;

1 балл – презентация не отражает выбранную тему, содержит неактуальную информацию;

2 балла – презентация не достаточно отражает выбранную тему; количество слайдов не соответствует содержанию выступления; оформление слайдов препятствует восприятию содержания.

3 балла – презентация дублирует выступление, перегружена текстом; недостаточно представлен иллюстративный материал.

4 балла – презентация выполнена с 1-2 незначительными недоработками.

5 баллов – презентация отражает выбранную тему, содержит актуальную, самостоятельно отобранную информацию, данные об источниках и Интернет-ресурсах; используются средства наглядного представления информации (таблицы, схемы, графики и т. д.), примеры и иллюстративный материал, который помогает наиболее полно раскрыть тему, не отвлекает от содержания; текст на слайде представляет собой опорный конспект (ключевые слова, маркированный или нумерованный список), без полных предложений; оформлены ссылки на все использованные источники; наиболее важная информация выделяется с помощью цвета, размера, эффектов анимации и т.д.; количество слайдов соответствует содержанию и продолжительности выступления; оформление слайдов соответствует теме, не препятствует восприятию содержания, текст легко читается, презентация не перегружена эффектами.

5. Письменные ответы на проблемные вопросы.

Требования к письменным ответам на проблемные вопросы

Ответы на вопросы должны быть полными, четкими, аргументированными, небольшими по объему. *Ожидаемый результат:* формирование у обучающегося умения быстро ориентироваться в полученных в ходе учебного процесса знаниях.

Шкала оценивания письменных ответов на проблемные вопросы

Письменные ответы на проблемные вопросы оцениваются по пятибалльной шкале:

0 баллов – задание не выполнено;

1 балл – ответы отсутствуют более, чем на 50% проблемных вопросов;

2 балла – ответы на вопросы являются нечеткими, неаргументированными, неполными;

3 балла – представлены четкие, полные и аргументированные ответы на 50%-80% вопросов;

4 балла – представлены четкие, полные, аргументированные, небольшие по объему ответы на 80%-100% проблемных вопросов, но с некоторыми незначительными неточностями;

5 баллов – представлены четкие, полные, аргументированные, небольшие по объему ответы на все проблемные вопросы.

6. Самостоятельная работа

Задания в разделе «Самостоятельная работа» предназначены для организации самостоятельной работы студентов с целью повышения уровня освоения дисциплины.

Шкала оценивания заданий для самостоятельной работы

Ответы на задания для самостоятельной работы должны быть полными, четкими, аргументированными, небольшими по объему. Проверяются на практических занятиях. Общая оценка за выполнение заданий в течение семестра выставляется на последнем занятии. *Ожидаемый результат:* формирование у обучающихся компетенций ОПК-2, ПК-2.

Правильно выполнены все задания. Выполненные задания отличаются глубиной проработки, развернутым изложением, высоким качеством аргументации, творческим подходом, высокой мотивацией к профессиональной деятельности.	5 баллов
Правильно выполнено более 50% заданий. Выполненные задания отличаются глубиной проработки, развернутым изложением, высоким качеством аргументации, творческим подходом, высокой мотивацией к профессиональной деятельности.	4 баллов
Правильно выполнено более 50-100% заданий. Выполненные задания носят формальный характер, отличаются поверхностной аргументацией, низкой мотивацией к профессиональной деятельности.	3 баллов
Правильно выполнено менее 50% заданий. Выполненные задания носят формальный характер, отличаются поверхностной аргументацией, низкой мотивацией к профессиональной деятельности.	0 баллов

7. Эссе

Содержание эссе оценивается по следующим критериям: 1) соответствие работы теме и основной мысли; 2) полнота раскрытия темы; 3) правильность фактического материала; 4) последовательность изложения.

Шкала оценивания эссе

«Отлично»

1. Содержание работы полностью соответствует теме.

2. Фактические ошибки отсутствуют.

3. Содержание излагается последовательно.
 4. Работа отличается богатством словаря, разнообразием используемых синтаксических конструкций, точностью словоупотребления.
 5. Достигнуто стилевое единство и выразительность текста.
«Хорошо»
 1. В работе допущены несущественные отклонения от темы.
 2. Фактические ошибки отсутствуют.
 3. Содержание излагается последовательно.
 4. Работа не отличается богатством словаря и разнообразием используемых синтаксических конструкций, но неправильных словоупотреблений нет.
 5. Достигнуто стилевое единство и выразительность текста.
«Удовлетворительно»
 1. В работе допущены существенные отклонения от темы.
 2. Работа достоверна в главном, но в ней имеются отдельные фактические неточности.
 3. Допущены отдельные нарушения последовательности изложения.
 4. Беден словарь и однообразны употребляемые синтаксические конструкции, встречается неправильное словоупотребление.
 5. Стиль работы не отличается единством, речь недостаточно выразительна.
«Неудовлетворительно»
 1. Работа не соответствует теме.
 2. Допущено много фактических неточностей.
 3. Нарушена последовательность изложения мыслей во всех частях работы, отсутствует связь между ними, часты случаи неправильного словоупотребления.
 4. Крайне беден словарь, работа написана короткими однотипными предложениями со слабо выраженной связью между ними, часты случаи неправильного словоупотребления.
 5. Нарушено стилевое единство текста.
- При оценивании учитываются также самостоятельность, оригинальность замысла эссе, уровень его композиционного и речевого оформления. Наличие оригинального замысла, его хорошая реализация позволяют повысить оценку на один балл.
- Оценка не может быть положительной, если не раскрыта тема высказывания, хотя по остальным показателям оно написано удовлетворительно.

6.2. Оценочные средства и критерии оценивания для промежуточной аттестации

Процедура проведения зачета

Промежуточный контроль осуществляется в форме зачёта (в конце 7 семестра) по материалу, изученному в рамках курса. Объектом контроля является достижение заданного программой уровня владения знаниями и компетенцией в рамках дисциплины.

Зачёт ставится по результатам работы в семестре. *Для получения зачёта студенту необходимо выполнить на положительные оценки следующие виды работы:*

- выполнение всех заданий самостоятельной работы;
- участие в обсуждении не менее чем на пяти практических занятиях;
- активное участие в обсуждении не менее чем на одном из проводимых диспутов;
- подготовка и презентация научного материала по самостоятельно выбранной теме из примерного перечня вопросов к зачету.

Со студентами, не посещавшими занятия, на зачёте также проводится беседа по содержанию курса. Студенты, не выполнившие обозначенных в программе заданий или не справившиеся с ними, получают оценку «не зачтено».

Примерный перечень вопросов для беседы

1. Теория организации как научная дисциплина. Понятие организации.
2. Объект и предмет теории организации. Методы научного исследования организаций.
3. Место теории организаций в структуре научного знания.

4. Классическая школа научного управления.
5. Школа человеческих отношений.
6. Организация как социотехническая система
7. Основные направления в теории организаций.
8. Современные концепции теории организации.
9. Специфика социальной организации как социальной группы.
10. Организационная структура и этапы жизненного цикла организации.
11. Классификация организационных структур.
12. Органическая и механическая модели организации.
13. Проблемы регулирования организационных процессов.
14. Сущность, принципы и функции управления организацией.
15. Адаптивная стратегия организации с внешней средой. Контрадаптивная стратегия воздействия организации на внешнее окружение.
16. Сущность научного управления рисками и методы управления ими в организациях.
17. Суть организационного проектирования.
18. Практические возможности реализации основных функций управления организацией.
19. Сущность, функции, принципы, методы управления организацией
20. Предмет и методы исследования организационного поведения.
21. Основные подходы и система организационного поведения.
22. Подходы к определению организационной культуры.
23. Принципы управления организационной культурой.
24. Методы управления организационной культурой.
25. Структурные элементы организационной культуры.
26. Уровни организационной культуры.
27. Типологии организационных культур.
28. Национально-ориентированные и управленческие классификации организационных культур.
29. Возможности применения прямых и косвенных методов управления организационной культурой.
30. Показатели эффективности организационной культуры.
31. Принципы построения системы организационного поведения.
32. Основы организационной диагностики.
33. Понятие и методы организационной диагностики.
34. Методы сбора данных при проведении организационной диагностики.
35. Диагностика трудовой мотивации.
36. Исследование особенностей мотивационно-потребностной сферы персонала
37. Диагностика организационной культуры.
38. Диагностика организационного поведения.
39. Диагностика социально-психологического климата (СПК) трудового коллектива.
40. Диагностика конфликтов в организации.
41. Диагностика организационных коммуникаций.
42. Диагностика лояльности персонала.
43. Диагностика организационных изменений.
44. Основы организационного проектирования.
45. Концептуальные основы организационного развития и организационных изменений.
46. Теоретические основы управления изменениями в организации.
47. Оценка эффективности развития организации.
48. Проблемы стратегического развития организации.

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

7.1. Основная литература

1. Кочеткова, А. И. Организационное поведение и организационное моделирование. В 3 ч. Ч. 3. Комплексные методы адаптивного организационного поведения : учебник и практикум для вузов / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. – 6-е изд., испр. и доп. – М. : Изд-во Юрайт, 2022. – 207 с. – (Высшее образование). – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/491138> (дата обращения: 03.06.2022).
2. Теория организации и организационное поведение : учебник для магистров / В. Г. Антонов [и др.] ; под редакцией О. Н. Громовой, Г. Р. Латфуллина, А. В. Райченко. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 471 с. – (Бакалавр и магистр. Академический курс). – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/448103> (дата обращения: 04.06.2022).
3. Фролов, Ю. В. Теория организации и организационное поведение. Методология организации : учебное пособие для вузов / Ю. В. Фролов. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Изд-во Юрайт, 2022. – 116 с. – (Высшее образование). – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/491862> (дата обращения: 03.06.2022).

7.2. Дополнительная литература:

1. Адизес, И. Управление жизненным циклом корпорации / под науч. ред. А. Г. Сеферяна ; пер. с англ. – СПб. : Питер, 2008.
2. Акимов, О. Ю. Малый и средний бизнес : эволюция понятий, рыночная среда, проблемы развития / О. Ю. Акимов. – М. : Финансы и статистика, 2003. – 192 с. : ил.
3. Ансофф, И. Стратегический менеджмент : классическое издание / И. Ансофф ; под ред. А. Н. Петрова : пер. с англ. – СПб. : Питер, 2009.
4. Архипова, Т. Г. Современная организация государственных учреждений России : учебник / Т. Г. Архипова, Е. П. Малышева. – М. : РГГУ, 2006. – 605 с.
5. Балашов, А. П. Теория организации : учеб. пособие для студентов вузов по направлениям подгот. [080400 "Управление персоналом"], 080200 "Менеджмент", 081100 "Государственное и муниципальное управление" (квалификация (степень) – "бакалавр") / А. П. Балашов. – М. : Вузовский учебник : Инфра-М, 2013. – 206, [2] с. : ил., табл. – (Вузовский учебник) (Учебное пособие). – РЕКОМЕНДОВАНО УМО. – Электронно-библиотечная система znanium.com.*
6. Барков, С. А. Организация и рынок : противоборство или согласие? / С. А. Барков. – М. : Изд-во Московского университета, 2008.
7. Барков, С. А. Социальные основы репутации трансформирующихся компаний / Барков, С. А. Теория организации (институциональный подход) : учебное пособие для студ. вузов по спец. 040201 – "Социология" / С. А. Барков ; Моск. гос. ун-т им. М.А. Ломоносова, Социолог. фак. – М. : Книжный дом университет, 2009. – 296 с. – (20 лет социологическому факультету МГУ). – РЕКОМЕНДОВАНО УМО.*
8. Барков, С. А. Социология организаций : учебник для бакалавров и студентов вузов по эконом. направлениям и спец. / С. А. Барков, В. И. Зубков ; Моск. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова, Соц. фак. – М. : Юрайт, 2013. – 395 с. – (Бакалавр : Углубленный курс). – ДОПУЩЕНО МИНОБРАЗОВАНИЯ РФ. – Соответствует ФГОС ВПО третьего поколения.*
9. Барков, С. А. Социология организаций : учебник для вузов / С. А. Барков, В. И. Зубков. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Изд-во Юрайт, 2020. – 414 с. – (Высшее образование). – Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/449995> (дата обращения: 22.08.2020).
10. Барнард, Ч. Функции руководителя: власть, стимулы и ценности в организации / Ч. Барнард ; пер. с англ. В. Кошкина. – Челябинск : ИРИ-СЭН, 2009.

11. Большакова, А. Н. Социальная психология для менеджеров : Учеб. пособие / А. Н. Большакова. – Ростов-н/Д. : Феникс, 2004. – 352 с. : ил. – (Высшее образование) (Учебники для высшей школы).*
12. Валигурский, Д. И. Предпринимательство : развитие, государственное регулирование, перспективы : учеб. пособие / Д. И. Валигурский. – М. : Издательско-торговая корпорация « Дашков и К° », 2002. – 332 с.
13. Веснин, В. Р. Основы менеджмента / В. Р. Веснин. – 2-е изд., доп. и испр. – М. : ООО «Т.Д. "Элит-2000"», 2002. – 560 с.
14. Веснин, В. Р. Теория организации : учебник [для студентов вузов] / В. Р. Веснин. – М. : Проспект, 2014. – 272 с. : ил., табл. – [Соответствует ФГОС ВПО третьего поколения].*
15. Власова, М. Л. Социологические методы в маркетинговых исследованиях : учеб. пособие для вузов / М. Л. Власова ; Гос. ун-т – Высшая школа экономики. – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2006. – 710 [2] с. – (Учебники Высшей школы экономики).
16. Вудкок, М. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя практика / М. Вудкок, Д. Фрэнсис ; пер. с англ. – М. : Дело, 1991. – 320 с.*
17. Гвишиани, Д. М. Организация и управление // Избранные труды по философии, социологии и системному анализу. – М. : «КАНОН+» РООИ «Реабилитация», 2007.
18. Гринберг, А. С. Информационный менеджмент : учеб. пособие для вузов / А. С. Гринберг, И. А. Король. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 415 с.
19. Деминг, Э. Выход из кризиса : новая парадигма управления людьми, системами и процессами / Э. Деминг ; пер. с англ. – 2-е изд. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2009.
20. Диагностика в конфликтологии : учебно-практическое пособие / Сост. А. И. Фоменков. – Смоленск : Типография ЧП Розанов С.С. , 2003. – 132 с.*
21. Егоршин, А. П. Основы управления персоналом : учеб. пособие для вузов / А. П. Егоршин. – 2-е изд. перераб. и доп. – М. ИНФРА-М, 2008. – 352 с.
22. Журавлев, В. Г. Становление эффективного менеджмента в России : учеб. пособие по курсу «Особенности российского менеджмента» / В. Г. Журавлев, Е. В. Добренькова, Е. В. Гурнина ; под. ред. В. И. Добренькова. – М. : Международный университет бизнеса и управления, 2001. – 182 с.
23. Забродин, В. Ю. Социология и психология управления : учебник и практикум для вузов / В. Ю. Забродин. – М. : Изд-во Юрайт, 2020. – 147 с. – (Высшее образование). – Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/453410> (дата обращения: 22.08.2020).
24. Зубков, В. И. Социологическая теория риска : учебное пособие для вузов / В. И. Зубков. – М.: Академический проект, 2009.
25. Иванова, Т. Ю. Теория организации / Т. Ю. Иванова, В. И. Приходько – СПб. : Питер, 2004. – 269 с.
26. Игнатьева, А. В. Исследование систем управления : учеб. пособие для вузов / А. В. Игнатьева, М. М. Максимцов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 157 с.
27. Ильиных, С. А. Инновации в организациях : внедрение и сопротивление / С. А. Ильиных, Е. В. Михайлова // СОЦИС : ежемесячный научный и общественно-политический журнал Российской академии наук. – 2015. – № 6. – С. 86-90.*
28. Камерон, К. Диагностика и изменение организационной культуры / К. Камерон, Р. Куинн. ; пер. с англ. под ред. И. В. Андреевой. – СПб. : Питер, 2001. – 320 с.
29. Коновалова, В. Г. Управление персоналом : теория и практика. Управление организационной культурой : учебно-практическое пособие / В. Г. Коновалова ; под ред. А. Я. Кибанова. – М. : Проспект, 2012. – 72 с.
30. Кравченко, А. И. Социология управления : фундаментальный курс : учеб. пособ. для студ. вузов / А. И. Кравченко, И. О. Тюрина. – М. : Академический Проект ; Трикта, 2004. – 1136 с.
31. Ксенофонтова, Х. З. Социология управления : учеб. пособие / Х. З. Ксенофонтова. – М. : КНОРУС, 2010. – 288 с.

32. Куприянов, Ю. В. Модели и методы диагностики состояния бизнес-систем : учеб. пособие для вузов / Ю. В. Куприянов, Е. А. Кутлуни. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Издательство Юрайт, 2019. – 128 с. – (Серия : Университеты России).
33. Лапыгин, Ю. Н. Теория организаций : учеб. пособие / Ю. Н. Лапыгин. – М. : ИНФРА-М, 2012. – 311 с. (Высшее образование).
34. Лафта, Д. К. Теория организации : учеб. пособие [для студентов, аспирантов, экон., социол. спец. вузов] / Дж. К. Лафта. – М. : Проспект, 2006. – 416 с. : ил.*
35. Латфуллин, Г. Р. Теория организации : учебник для бакалавров по спец. 061100 "Менеджмент организации", 061000 "Государственное и муниципальное управление" / Г. Р. Латфуллин, А. В. Райченко ; Гос. ун-т упр. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Юрайт, 2013. – 448 с. – (Бакалавр : Базовый курс). – ДОПУЩЕНО МИНОБРАЗОВАНИЯ РФ.*
36. Методы организационной диагностики в управлении персоналом : учебно-методическое пособие для студ. высш. учеб. заведений / Е. В. Киселева, М. Н. Крутцова, Л. Г. Приятелева, А. М. Рудко, Л. И. Скворцова, С. Г. Старцева ; под ред. Е. В. Киселевой. – Вологда : Вологодский филиал РАНХиГС, 2016. – 422 с.
37. Мильнер, Б. З. Теория организации : учебник для студентов вузов по направ. подготовки 521500 "Менеджмент", спец. 061000 "Государственное и муниципальное управление", 061100 "Менеджмент организации" / Б. З. Мильнер. – 7-е изд., перераб. и доп. – М. : Инфра-М, 2010. – 864 с. : ил. – (Высшее образование). – РЕКОМЕНДОВАНО МИНОБРАЗОВАНИЯ РФ.*
38. Михненко, П. А. Теория организации и организационное поведение : учебник / П. А. Михненко. – М. : Университет «Синергия», 2019. – 192 с. (Университетская серия). – Текст : электронный // IPR SMART : [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/101340.html> (дата обращения: 04.06.2022). – Текст : электронный // ЭБС «Консультант студента» : [сайт]. – URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785425703224.html> (дата обращения: 04.06.2022).
39. Магура, М. И. Поиск и отбор персонала. Настольная книга для предпринимателей, руководителей и специалистов кадровых служб и менеджеров / М. И. Магура. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : ООО «Журнал "Управление персоналом"», 2003. – 304 с.
40. Маренков, Н. Л. Управление современной фирмой при интеграции с рынком / Н. Л. Маренков, В. П. Мельников. – Ростов-н/Д : Феникс, 2004. – 576 с.
41. Маслоу, А. Мотивация и личность / А. Маслоу ; пер. с англ. – 3-е изд. – СПб. : Питер, 2009. – 352 с. (Серия «Мастера психологии»).*
42. Мескон, М. Основы менеджмента / Х. Мескон, М. Альберт, Хедоури ; пер. с англ – М. : ИНФРА-М, 2000.*
43. Минцберг, Г. Структура в кулаке. Создание эффективной организации / Г. Минцберг. – СПб. : Питер, 2011.
44. Морозов, А. В. Управленческая психология : учеб. пособие для студ. высш. и сред. специаль. учеб. заведений / А. В. Морозов. – 2-е изд. – М. : Академический Проект; Трикта, 2005. – 288 с.
45. Никитенкова, О. В. Управление немотивированными работниками в организации / О. В. Никитенкова // Творческое наследие А. С. Посникова и современность в рамках программы "Возвращенные имена": 7 Посниковские чтения : материалы междунаро. науч.-практ. конф. (4-5 декабря 2013 года) / М-во образования и науки РФ, Смол. гос. ун-т. – Смоленск : СмолГУ, 2014. – С. 164-167.*
46. Озерникова, Т. Г. Развитие внутрикорпоративной социальной ответственности в российских компаниях / Т. Г. Озерникова, Н. В. Кузнецова // СОЦИС : ежемесячный научный и общественно-политический журнал Российской академии наук. – 2015. – № 6. – С. 23-34.*
47. Оучи, У. Методы организации производства. Theory Z. Японский и американский подходы / У. Оучи ; сокр. пер. с англ. – М. : Экономика, 1984.

48. Переверзев, М. П. Менеджмент : учебник / М. П. Переверзев, Н. А. Шайденко, Л. Е. Басовский ; под общ. ред. М. П. Переверзева. – М. : ИНФРА-М, 2003. – 288 с.*
49. Психодиагностика персонала : методика и тесты : в 2 т. / ред. – сост. Д. Я. Райгородский. Т. 1. – Самара : Бахрах-М, 2007. – 440 с.*
50. Психодиагностика персонала : методика и тесты : в 2 т. / ред. – сост. Д. Я. Райгородский. Т. 2. – Самара : Бахрах-М, 2007. – 560 с.*
51. Радаев, В. В. Социология рынков : к формированию нового направления / В. В. Радаев. – М. : ГУ ВШЭ, 2003.
52. Райченко, А. В. Административный менеджмент : учебник / А. В. Райченко. – М. : ИНФРА-М, 2010. – 416 с.
53. Резник С. Д. Организационное поведение : учебник / С. Д. Резник. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2009. – 430 с. – (Высшее образование).
54. Рогожин, С. В. Теория организации / С. В. Рогожин, Т. В. Рогожина. – М. : Изд-во «Экзамен», 2002. – 320 с.
55. Романов, П. В. Социология менеджмента и организаций / П. В. Романов. – Ростов-н/Д : Феникс, 2004. – 288 с.
56. Семиков, В. Л. Организационное поведение : учебное пособие / В. Л. Семиков – М. : Рид Групп, 2012. – 496 с. – (Национальное экономическое образование).
57. Сенге, П. М. Пятая дисциплина. Искусство и практика обучающейся организации / П. М. Сенге ; пер. с англ. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2009.
58. Смирнов, В. А. Проектная деятельность российских некоммерческих организаций : ключевые проблемы и противоречия / В. А. Смирнов // СОЦИС : ежемесячный научный и общественно-политический журнал Российской академии наук. – 2016. – № 2. – С. 62-69.*
59. Социология организаций и управления : словарь основных понятий / сост. Фоменков. – Смоленск : СГПУ, 2005. – 168 с.*
60. Спивак, В. А. Организационное поведение и управление персоналом / В. А. Спивак. – СПб. : Питер, 2000.
61. Спивак, В. А. Корпоративная культура / В. А. Спивак. – СПб. : Питер, 2001. – 352 с. : ил.
62. Степанова, Е. Е. Информационное обеспечение управленческой деятельности : учебное пособие / Е. Е. Степанова, Н. В. Хмелевская. – М. : ФОРУМ : ИНФРА-М, 2002. – 154 с.
63. Теория организации и организационное поведение : учебник для магистров и студентов вузов по [направлению "Менеджмент"] и др. эконом. направлениям и спец. / [авт. кол.: В. Г. Антонов, Н. В. Бобылева, О. Н. Громова и др.] ; под ред. Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко; Гос. ун-т управления. – М. : Юрайт, 2014. – 470, [10] с. : ил., табл. – (Магистр) (Учебник). – ДОПУЩЕНО УМО. – [Соответствует ФГОС ВПО третьего поколения].*
64. Тренев, Н. Н. Предприятия и его структура. Диагностика. Управление. Оздоровление / Н. Н. Тренев. – М. : ПРИОР, 2000.
65. Удальцова, М. В. Социология управления : учебное пособие / М. В. Удальцова. – М. : Инфра-М, Новосибирск ; НГАЭиУ, 2000. – 144 с.
66. Удальцова, М. В. Социология и психология управления : учебн. пособие / М. В. Удальцова, Л. К. Аверченко. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2001. – 320 с.
67. Управление организацией : учебник для студентов вузов по спец. "Менеджмент организации" / авт. кол.: Г. Л. Азоев, В. П. Баранчеев, В. Н. Гунин и др. ; М-во образования и науки РФ, Гос. ун-т упр.; под ред. А. Г. Поршнева, З. П. Румянцевой, Н. А. Саломатина. – 4-е изд., перераб. и доп. – М. : Инфра-М, 2012. – 735 с. – (Высшее образование). – РЕКОМЕНДОВАНО МИНОБРАЗОВАНИЯ РФ.*
68. Флорида, Р. Креативный класс : люди, которые меняют будущее / Р. Флорида ; пер. с англ. – М. : Издательский дом «Классика-XXI», 2005.

69. Фоменков, А. И. Курсовой социологический исследовательский проект : учебное пособие для студентов-социологов / А. И. Фоменков ; Смол. гос. ун-т. – Смоленск : Изд-во СмолГУ, 2016. – 94 с.*
70. Фоменков, А. И. Сто один совет менеджеру организации / А. И. Фоменков. – 2-е изд., перераб. и доп.. –СПб : Изд-во «Кировский ЦИТ», 2022. – 13 с.
71. Фоменков, А. И. Оптимизация межличностных отношений и методы их исследования в системе управления организацией / А. И. Фоменков // Творческое наследие А. С. Посникова и современность в рамках программы "Возвращенные имена" : 5 Посниковские чтения : материалы региональной научно-практич. конф. (1 декабря 2011 года) / Смол. гос. ун-т. – Смоленск : СмолГУ, 2012. – С.162-170.*
72. Фоменков, А. И. Социологический подход к оптимизации имиджа организации / А. И. Фоменков // Социальные трансформации / М-во образования и науки РФ; Смол. гос. ун-т. – Смоленск. – (Библиотека международного коллоквиума "Социальные трансформации"). – 2014. – Вып. 24. – С. 133-143.*
73. Фролов, С. С. Социология организаций : учебник / С. С. Фролов. – М. : Гайдарики, 2001. – 384 с. : ил.*
74. Фукуяма, Ф. Доверие : социальные добродетели и путь к процветанию / Ф Факуяма. – М. : Ермак, 2004.
75. Хаммер, М. Реинжиниринг корпорации : манифест революции в бизнесе / М. Хаммер, Дж. Чампи ; пер. с англ. Ю. Е. Корнилович. – 2-е изд. – М. : Издательство «Манн, Иванов и Фербер», 2007.
76. Хофстеде, Г. Организационная культура / Г. Хофстеде // Управление человеческими ресурсами : энциклопедия / под ред. М. Пула, М. Уорнера. – СПб. : Питер, 2002.
77. Хэнди, Ч. По ту сторону уверенности. О новом мире внутри и вокруг организаций / Ч. Хэнди. – СПб. : Питер, 2002.
78. Шейнин, Э. Я. Предпринимательство и бизнес : учеб. пособие / Э. Я. Шейнин. – Ростов-н/Д : Феникс, 2002. – 352 с.
79. Шеметов, П. В. Теория организации : курс лекций / П. В. Шеметов, С. В. Петухова – М. : Изд-во Омега-Л, 2006. – 282 с. : ил., табл.
80. Шейн, Э. Организационная культура и лидерство / Э. Шейн ; под ред. Т. Ю. Ковалевой : пер. с англ. – 3-е изд. – СПб. : Питер, 2007.
81. Шереги, Ф. Э. Социология предпринимательства : прикладные исследования / Ф. Э. Шереги – М. : Центр социального прогнозирования, 2002. – 536 с.
82. Шереги, Ф. Э. Социология предпринимательства : учебное пособие для вузов / Ф. Э. Шереги. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Изд-во Юрайт, 2020. – 448 с. – (Высшее образование). – Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <http://bibli-online.ru/bcode/454636> (дата обращения: 22.08.2020).
83. Щербина, В. В. Социальные теории организаций : словарь / В. В. Щербина. – М., 2000.
84. Щербина, В. В. Развитие деловых организаций : теоретические модели и проблемы практического применения : учебное пособие / В. В. Щербина, Е. П. Попова. – М. : РГГУ, 2010.
85. Ядов, В. А. Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности / В. А. Ядов. – 3-е изд., испр. – М. : Омега-Л, 2007. – 567 с.*

7.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. Официальные сайты Органов Государственной власти РФ и органов местного самоуправления

1. Официальный сайт Президента РФ. URL: <http://www.kremlin.ru>
2. Официальный сайт Правительства РФ. URL: <http://www.government.gov.ru>

3. Совет Федерации Федерального Собрания Российской Федерации. URL: <http://council.gov.ru/>
4. Комитет по вопросам местного самоуправления Государственной Думы. URL: <http://www.komitet4.km.duma.gov.ru>
5. Министерство регионального развития Российской Федерации. URL: <http://www.minregion.ru>
6. Официальный сайт Администрации Смоленской области URL: <https://admin-smolensk.ru>
7. Официальный сайт Администрации города-героя Смоленска URL: <https://www.smoladmin.ru>

II. Сайты базовых академических структур

1. Отделение Российской Академии наук (ОФСПП): http://www.ras.ru/win/db/show_org.asp?P=.oi-852.ln-ru
2. Институт социологии РАН: <https://www.isras.ru/>.
3. Институт социально-политических исследований: <https://испи.рф/>
4. Фонд распространения правовых знаний «Конституция»: <http://www.constitution.ru>

III. Сайты аналитических организаций:

1. Фонд «Общественное мнение»: <http://www.fom.ru>.
2. Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ): <http://www.wciom.ru>.
3. Исследовательская группа РОМИР, независимая социологическая компания: <http://romir.ru/>
4. Портал российской прикладной социологии: <http://www.sociologos.ru/>.

IV. Электронные библиотеки

1. Российская Государственная Библиотека. URL: <http://www.rsl.ru/>
2. Научная электронная библиотека. URL: <https://www.elibrary.ru/defaultx.asp>
3. Юридическая электронная библиотека URL: <http://www.pravo.eur.ru>
4. Электронная библиотека – Социология, Психология, Управление. Режим доступа URL: <http://soc.lib.ru/>
5. ФЭБ: Фундаментальная Электронная Библиотека. URL: <http://www.feb-web.ru/index.htm>
6. Электронная библиотечная система «ЭБС ЮРАЙТ», Договор № 3074 от 15.11.2017, ежегодное обновление <https://ura.it.ru/>
7. Электронная библиотечная система ZNANIUM.COM, Договор №2651 эбс от 06.12.2017, ежегодное обновление. <https://znanium.com/>

V. Профессиональные базы данных

1. База данных ФОМ (Группа ФОМ «Фонд Общественное Мнение»): Режим доступа: <http://fom.ru/search#q=&from=&to=>
2. База социологических данных ВЦИОМ (Всероссийский центр изучения общественного мнения): Режим доступа: <https://old.wciom.ru/>
3. Индикаторы и Аналитика Левада-Центра (Аналитический центр Юрия Левада): Режим доступа: Индикаторы - <https://www.levada.ru/indikatory/odobrenie-organov-vlasti/>; Аналитика - <https://www.levada.ru/category/analitika/>
4. Romir Scan Panel и Аналитика (Исследовательский холдинг Ромир): Режим доступа: Romir Scan Panel - http://romir.ru/market/panel_research/; Аналитика - <http://romir.ru/studies/>
5. База социологических данных Gallup World Poll (Институт Гэллага, США): Режим доступа: <http://www.gallup.com/services/170945/worldpoll.aspx>
6. База социологических данных IfD Allensbach (Институт демоскопии в Алленсбахе, Германия): Режим доступа. URL: <https://www.ifd-allensbach.de/studien-und-berichte/uebersicht.html>

7. База социологических данных ALLBUS-GENESIS. Режим доступа. URL: [https://search.gesis.org/?source={"query":{"bool":{"must":\[{"query_string":{"query":"Forschungsdaten"},"default_operator":"AND"\]}},"filter":\[{"term":{"type":"research_data"}},{"match":{"gesis_own":1}}\]}},{"highlight":{"fields":{"*":{"require_field_match":false}}}}](https://search.gesis.org/?source={)
8. База социологических данных «Евробарометр» (Европейская комиссия). Режим доступа. URL: <http://ec.europa.eu/COMMFrontOffice/publicopinion/index.cfm>
9. База социологических данных «Евразийский монитор». Режим доступа. URL: <http://eurasiamonitor.org/issliedovaniia>

VI. Информационные сайты

1. Сайт научно-методического сопровождения студентов (Социология: методическая помощь студентам и аспирантам) доц. А.И. Фоменкова. URL: <http://www.smolsoc.ru>
2. Международная Ассамблея столиц и крупных городов URL: <http://www.e-gorod.ru/>
3. Союз Российских городов URL: <http://www.urc.ru/>
4. Федеральный образовательный портал «Экономика, социология, менеджмент». URL: <http://ecsocman.edu.ru>
5. «Российский журнал менеджмента». URL: <http://www.rjm.ru>.
6. Журнал «БОСС: Бизнес, Организация, Стратегия, Системы». URL: <http://www.bossmag.ru>.
7. Журнал «Социологические исследования». URL: <https://www.isras.ru/socis.html>
8. Журнал «Эксперт». URL: <http://www.expert.ru>.
9. Электронный журнал «Экономическая социология». URL: <https://ecsoc.hse.ru/archive.html>

8. Материально-техническое обеспечение

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оснащенная следующим оборудованием: стандартная учебная мебель (28 учебных посадочных мест), стол и стул для преподавателя – по 1 шт., кафедра для лектора – 1 шт., доска настенная трехэлементная – 1 шт., напольный мобильный проекционный экран DA-LITE – 1 шт. (переносной настенный экран – 1 шт.), мультимедиапроектор BenQ – 1 шт., ноутбук Lenovo – 1шт., колонки Genius – 1 шт.

Помещение для самостоятельной работы (библиотека СмолГУ): читальный зал библиотеки (учебная мебель на 100 посадочных мест, компьютеры – 2 шт.), отдел электронных ресурсов библиотеки (учебная мебель на 15 посадочных мест, компьютерный класс с выходом в сеть Интернет (12 компьютеров).

9. Программное обеспечение

Microsoft Open License (Windows XP, 7, 8, 10, Server, Office 2003-2016), Лицензия 66920993 от 24.05.2016, до 31.05.2018.

Microsoft Open License (Windows XP, 7, 8, 10, Server, Office 2003-2016), Лицензия 66975477 от 03.06.2016, до 30.06.2018.

Kaspersky Endpoint Security для бизнеса – Стандартный, Лицензия 1FB6151216081242, ежегодное обновление.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 03B6A3C600B7ADA9B742A1E041DE7D81B0
Владелец: Артеменков Михаил Николаевич
Действителен: с 04.10.2021 до 07.10.2022