



Утвърдил: .....

Декан

Дата .....

## СОФИЙСКИ УНИВЕРСИТЕТ "СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ"

Факултет: **Философски**

Специалност: (код и наименование)

Ф	Ф	С	0	4	0	1	1	3
---	---	---	---	---	---	---	---	---

Социология

### УЧЕБНА ПРОГРАМА

Дисциплина:

3	3	3	8
---	---	---	---

### СОЦИОЛОГИЯ НА ОРГАНИЗАЦИИТЕ

Преподавател: **доц. Б. Георгиев**

Асистент: **Гл. ас. Е. Георгиев**

Учебна заетост	Форма	Хорариум
Аудиторна заетост	Лекции	30
	Семинарни упражнения	30
<b>Обща аудиторна заетост</b>		<b>60</b>
Извънаудиторна заетост	Самостоятелна работа в библиотека или с ресурси	90
<b>Обща извънаудиторна заетост</b>		<b>90</b>
<b>ОБЩА ЗАЕТОСТ</b>		<b>150</b>
<b>Кредити аудиторна заетост</b>		<b>2</b>
<b>Кредити извънаудиторна заетост</b>		<b>3</b>
<b>ОБЩО ЕКСТ</b>		<b>5</b>

№	Формиране на оценката по дисциплината	% от оценката
1.	Тематична презентация в екип	30%
2.	Писмена работа	10%
3.	Финален изпит: писмен отговор на въпрос	60%

### Критерии на оценяване

#### 1. Тематична презентация в екип

Презентациите имат за цел да задълбочат познанията по дадена тема и да помогнат на участниците в семинара да станат специалисти в дадена област. Те визират работата в група, орално представяне пред публика на темата, водене на дискусия и стратегическо организиране на упражненията. Отношението на участниците към предложения и критика от

страна на колегите им, управление на времето и на стреса са елементи от първостепенно значение по време на презентациите.

Презентацията се състои от следните основни части:

- Теоретична част: при презентация на теорията могат да бъдат използвани различни техники - Power Point, ротация на презентиращите и т.н. Акцентът ще бъде поставен върху подбор и подреждане на слайдовете, съдържанието им на информативно и техническо ниво, оригиналност и управление на времето.
- Упражнения и дискусия с участниците в семинара. Въпроси и отговори.
- Обратна връзка (положителни страни на презентацията, предложения за подобряване на представянето, критика).
- Оценката представлява 30% от крайната оценка по предмета. Оценката по правило е еднаква на всички членове на екипа.
- Оценяване на презентацията се извършва от водещия на семинара по следните критерии:

<p>За оценка <b>„Отличен“</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Презентацията показва задълбочени теоретични познания и високи интерпретационни способности;</li> <li>• Изложението на презентацията е построено логично, последователно и структурирано;</li> <li>• Презентацията е изпълнена във висок езиков стил и е изрядна в граматическо отношение;</li> <li>• Студентът/тите цитира/т правилно и коректно използваната литература, съобразно легитимен стандарт за библиографско цитиране;</li> <li>• Координационните умения между членовете на екипа са балансирано разпределени, работата и отговорностите на всеки един са ясно разграничени и обективно равностойни като ангажимент и натоварване.</li> <li>• За подготовката и презентирането на темата са използвани 10 или повече релевантни източника. Освен презентация са подготвени и изпратени поне 2 релевантни на темата материала (кратко ЕСИ проведено от екипа, информационна статия, ролева игра, тест за самооценка или организационна диагностика и др.).</li> </ul>
<p>За оценка <b>„Много добър“</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Презентацията показва добри теоретични познания и добри интерпретационни способности;</li> <li>• Изложението на презентацията е построено логично, последователно и структурирано;</li> <li>• Презентацията е изпълнена в добър езиков стил и е изрядна в граматическо отношение;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Студентът/тите цитира/т правилно и коректно използваната литература, съобразно легитимен стандарт за библиографско цитиране;</li> <li>• Координационните умения между членовете на екипа са балансирано разпределени, работата и отговорностите на всеки един са ясно разграничени и обективно равностойни като ангажимент и натоварване.</li> <li>• За подготовката и презентирането на темата са използвани 8 или повече релевантни източника. Освен презентацията са подготвени и изпратени поне 1 релевантен на темата материал (кратко ЕСИ проведено от екипа, информационна статия, ролева игра, тест за самооценка или др.).</li> </ul>
За оценка „Добър“	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Презентацията показва задоволителни теоретични познания и интерпретационни способности;</li> <li>• Изложението на презентацията е построено логично и структурирано;</li> <li>• Презентацията е изрядна в граматическо отношение;</li> <li>• Координационните умения между членовете на екипа са балансирано разпределени;</li> <li>• За подготовката и презентирането на темата са използвани 6 или повече релевантни източника.</li> </ul>
За оценка „Среден“	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Презентацията показва базови теоретични познания и интерпретационни способности;</li> <li>• Изложението на презентацията е структурирано;</li> <li>• Презентацията е изрядна в граматическо отношение;</li> <li>• Координационните умения между членовете на екипа са балансирано разпределени;</li> <li>• За подготовката и презентирането на темата са използвани 4 или повече релевантни източника.</li> </ul>

## 2. Писмена работа

Писмената работа представлява 20-минутна разработка на поставен въпрос/проблем/организационен казус свързан стематичното поле на предмета. Предвижда се една контролна работа в рамките на семестъра. Студентите няма да бъдат предупреждавани предварително за тази форма на изпитване. Целта ѝ е да провери систематичността на знанията и аналитичните умения на студента.

Писмената работа трябва да е написана грамотно както стилово, така и граматически.

Критерии за оценка на *писмената работа*:

- Да показва познания по проблема;
- да създаде логичен и добре структуриран текст;

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• да създаде добър в стилово и граматическо отношение текст.</li> </ul>
За оценка „Отличен“	<ul style="list-style-type: none"> <li>• да показва задълбочени и пространни познания по проблема и социалния контекст;</li> <li>• да създаде логичен и добре структуриран текст;</li> <li>• да създаде добър в стилово и граматическо отношение текст.</li> </ul>
За оценка „Много добър“	<ul style="list-style-type: none"> <li>• да показва задълбочени, макар и непълни познания по проблема и социалния контекст</li> <li>• да създаде логичен и добре структуриран текст;</li> <li>• да създаде добър в стилово и граматическо отношение текст.</li> </ul>
За оценка „Добър“	<ul style="list-style-type: none"> <li>• да показва ограничени теоретични познания без груби грешки в интерпретацията;</li> <li>• структурата на текста да е общо взето логична;</li> <li>• да липсват груби грешки в стилово и граматическо отношение.</li> </ul>
За оценка „Среден“	<ul style="list-style-type: none"> <li>• да показва крайно ограничени, повърхностни и/или противоречиви познания;</li> <li>• да има поне скициран логически смисъл в текста;</li> <li>• да няма крещящи грешки в стилово и граматическо отношение.</li> </ul>

## 2. Финален изпит: писмен отговор на въпрос

Писменият отговор на въпрос съдържа въведение, изложение и заключение. Те трябва да са ясно разграничени. Въведението поставя централния проблем и запознава с основните въпроси, които се повдигат. Изложението представлява съдържателен анализ на проблема, като се разглежда възможната аргументация и се изтъкват различията и противоречията в гледните точки. При това оценката на чуждите аргументи трябва да бъде ясно разграничена от представянето на самите аргументи. Насърчава се обосноваването на собствено становище чрез издигане на хипотези и разработване на аргументи в тяхна полза. Заключениеето съдържа в синтезиран вид основната идея на автора и резултатите, до които достига.

Писмената работа трябва да е написана грамотно както стилово, така и граматически.

Критерии за оценка на *писмената работа*:

- Да показва познания по проблема;
- да създаде логичен и добре структуриран текст;
- да създаде добър в стилово и граматическо отношение текст.

За оценка „Отличен“	<ul style="list-style-type: none"> <li>• да показва задълбочени и пространни познания по проблема и социалния контекст;</li> <li>• да създаде логичен и добре структуриран текст;</li> <li>• да създаде добър в стилово и граматическо отношение текст.</li> </ul>
За оценка „Много добър“	<ul style="list-style-type: none"> <li>• да показва задълбочени, макар и непълни познания по проблема и социалния контекст</li> <li>• да създаде логичен и добре структуриран текст;</li> <li>• да създаде добър в стилово и граматическо отношение текст.</li> </ul>

За оценка „Добър“	<ul style="list-style-type: none"> <li>• да показва ограничени теоретични познания без груби грешки</li> <li>• в интерпретацията;</li> <li>• структурата на текста да е общо взето логична;</li> <li>• да липсват груби грешки в стилово и граматическо отношение.</li> </ul>	
За оценка „Среден“	<ul style="list-style-type: none"> <li>• да показва крайно ограничени, повърхностни и/или противоречиви познания;</li> <li>• да има поне скициран логически смисъл в текста;</li> <li>• да няма крепящи грешки в стилово и граматическо отношение.</li> </ul>	

#### **Анотация на учебната дисциплина:**

Разглеждат се историческите предпоставки в края на 19 и началото на 20 век, довели до експанзията на съвременната организация и т. нар. “мениджърска революция”. Анализът на структурирането и разрастването на организацията се прави в контекста на съпоставяне на класическия тип бюрократична структура и култура и отворения тип култура и управление на организацията. В основата на анализа са залегнали обобщения на съвременната практика на изграждане и управление на организацията. Анализът на организационния живот е поставен в социологическата перспектива, т.е. организацията се разглежда като тип социална общност.

Водещ е принципът на ефективното и ефикасно поведение на организацията в условията както на стабилна външна среда, така и на необходимостта от стратегическа промяна. В такъв план са анализирани властта и политиката в организацията, предприемаческите стратегии; целеполагането и измерването на резултата от работата на организацията, вземането на решения и мотивацията на служителите, комуникацията в организацията, груповите процеси и управлението на конфликтите в организацията.

Семинарните занимания имат за цел задълбочаване на познанията на студентите по специфични теми в областта на социология на организациите, както и развиване на някои ключови компетенции като:

- Умения за презентирание пред публика
- Управление на времето
- Сформиране на екип и работа в група
- Прилагане на теоретични познания в практиката
- Умение за даване и получаване на обратна връзка
- Вербално и невербално поведение в група и пред публика

#### **Предварителни изисквания:**

Няма

#### **Очаквани резултати:**

Очаква се преминалите курса на обучение да имат основни познания за:

- организацията като особен тип социална общност
- принципи на конституиране и възпроизводство на организационната структура от гледна точка на социологическата перспектива

- формалния характер на организационните отношения и „законите на бюрокрацията“; формален тип авторитет
- тенденции на развитие на съвременната организация
- взаимодействие на организационната култура с културния модел на средата
- управление на организацията и структуроопределящи процеси и процедури
- подходи към съвременната организация от позицията на тейлъризма и школата на човешките отношения

### *Програма на лекциите*

№	Тема	Хорариум
1	Организацията в началото на 20 век. Икономически, политически и културни предпоставки за ръста на организациите	2 ч.
2	Раждането на мениджърската класа и промяна в класовата структура на съвременното капиталистическо общество	2 ч.
3	Структуралистката алтернатива на М. Вебер. “Закони” на бюрокрацията. Организацията като възплъщение на социалната рационалност	2 ч.
4.	Подходи към организацията. Принципи на научното управление на Ф. Тейлър. Принципи за систематизация на управлението на Анри Фейол	2 ч.
5.	Рационален –vs- Социален подход към организацията. Школа на човешките отношения. От управление на структури към управление на колективи. X и Y теория на Дъглас Макгрегър	2 ч.
6.	Тенденции на развитие на съвременната индустриална организация	2 ч.
7.	Последици от формализирането на отношенията в организацията. Дилеми на организацията	2 ч.
8.	Власт и политика в организацията	2 ч.
9.	Фирмена култура. Елементи на фирмената култура. Видове организационни структура – функционална, дивизионна, структура на бизнес единиците, матрична. Лидерството като средство за институционализиране на фирмената култура.	2 ч.
10.	Организационна култура и културно обкръжение на организацията	2 ч.
11.	Вземане на решения в организацията 1. Модели за вземане на решения 2. Влияние на проблемните мрежи Роля и влияние на висшата професионализирана администрация (технокретически елит)	2 ч.
12.	Комуникацията в организацията	2 ч.
13.	Управление на конфликтите в организацията	2 ч.
14.	Мотивация на служителите на организацията	2 ч.
15.	Групови процеси в организацията	2 ч.
<b>Общо:</b>		<b>30 ч.</b>

### *Тематичен план на семинарите*

Дата	Тема	Екип (имена,
------	------	--------------

		Ф.И.)
	Въведение в логиката на семинарните занятия.	Н/П
	Същност на социалната организация.	
	Класически подходи към организацията: - принципи на научното управление на Ф. Тейлър - принципи за систематизация на управлението на Анри Фейол - рационалната бюрокрация на Макс Вебер	
	Съвременни подходи към организацията: ситуационалистки възглед, теорията за организацията като отворена система и др..	
	Базови управленски функции: планиране, организиране, ръководство и контрол.	
	От власт към лидерство в организацията. Властови йерархии и лидерски стилове.	
	Институции и институционалния въздействия върху организацията.	
	Организационна култура и културно обкръжение на организацията.	
	Комуникация и процес по взимане на решения.	
	Управление на организационните конфликти.	
	Теория и практика на мотивацията.	
	Планиране и управление на организационната промяна.	
	Методически и методологически основи на организационната диагностика и консултиране на организациите.	

**Конспект за финален изпит**

№	Въпрос
1	Организацията в началото на 20 век. Икономически, политически и културни предпоставки за ръста на организациите
2	Раждането на мениджърската класа и промяна в класовата структура на съвременното капиталистическо общество
3	Промяна в класовата структура на съвременното капиталистическо общество и структуралистката алтернатива на М. Вебер - “закони” на бюрокрацията - организацията като въплъщение на социалната рационалност; формален авторитет
4.	Подходи към организацията - принципи на научното управление на Ф. Тейлър - принципи за систематизация на управлението на Анри Фейол
5.	Подходи към организацията - рационален –vs- социален подход към организацията - X и Y теория на Дъглас Макгрегър
6.	Тенденции на развитие на съвременната индустриална организация

	- затворен и отворен тип организационна структура - йерархична и „плоска” организационна структура
7.	Последици от формализирането на отношенията в организацията. Дилеми на организацията
8.	Власт и политика в организацията - същност на политическия процес в организацията - нормативен и политически подход към процесите в организацията - предпоставки за пораждаването на политическия процес - тактики на политическата игра
9.	Фирмена култура - елементи на фирмената култура - видове организационни структура – функционална, дивизионна, структура на бизнес единиците, матрична - лидерството като средство за институционализиране на фирмената култура
10.	Организационна култура и културно обкръжение на организацията - елементи на културния модел на организацията
11.	Вземане на решения в организацията - модели за вземане на решения - влияние на проблемните мрежи - роля и влияние на висшата професионализирана администрация (технократически елит)
12.	Комуникацията в организацията - формална и неформална система - елементи и характеристики на комуникационния процес
13.	Управление на конфликтите в организацията
14.	Мотивация на служителите на организацията
15.	Групови процеси в организацията

### **Библиография**

Вебер, М. 1992. *Социология на господството. Социология на религията*. УИ „Св. Климент Охридски“.

Вебер, М. 2005. *Протестантската етика и духът на капитализма*. УИ „Св. Климент Охридски“.

Георгиев, Б. 1994. *В търсене на ефективност: Социология на индустриалната орг.* УИ „Св. Климент Охридски“.

Георгиев, Б., 2009. Как се вземат политическите решения, сп. *Социология*, бр. 2р.

Георгиев, Б., 2010. За ефективността на държавната администрация, сп. *Социология*, бр. 2р.

Дракър, П. 1997. *Мениджмънт за бъдещето*. Карива.

Дракър, П. 2000. *Мениджмънт предизвикателствата през XXI век*. Класика и Стил.

Дракър, П. 2002. *Ефективното управление*. Класика и Стил.



- Дракър, П. 2003. *Ефективният ръководител*. Класика и Стил.
- Дракър, П. 2006. *Мениджмънт в следващото общество*. Класика и Стил.
- Дракър, П. 2001. *Практика на мениджмънта*. Класика и Стил.
- Паунов, М., 1998. *Организационно поведение*. София, Текта-М.
- Тейлър, Ф. 1989. *Научното управление*. Профиздат .
- Хофстеде, Х., 2001. *Култури и организации. Софтуер на ума. Межкултурното сътрудничество и значението му за оцеляването*. София.
- Bolman, L.G. and Deal, T.E., 1991. Leadership and management effectiveness: A multi-frame, multi-sector analysis. *Human Resource Management*, 30(4), pp.509-534.
- Clegg, S.R. and Kornberger, M., 2003. Modernism, postmodernism, management and organization theory. In *Post Modernism and Management* (pp. 57-88). Emerald Group Publishing Limited.
- Clegg, S.R., 2012. *The end of bureaucracy?*. In *Reinventing Hierarchy and Bureaucracy—from the Bureau to Network Organizations* (pp. 59-84). Emerald Group Publishing Limited.
- Czarniawska, B. ed., 1997. *A narrative approach to organization studies* (Vol. 43). Sage Publications.
- Etzioni, A., 1964. *Modern organizations* (No. HM131 E8).
- Etzioni-Halevy, E., 2013. *Bureaucracy and Democracy (Routledge Library Editions: Political Science Volume 7)* (Vol. 7). Routledge.
- Faunce, W.A. ed., 1967. *Readings in industrial sociology*. Prentice Hall.
- Godwyn, M. and Gittell, J.H., 2011. *Sociology of organizations: Structures and relationships*. Sage Publications.
- Gross, R., Kujawa., D.1988. *International Business. Theory and Management Application*. Homewood
- Gulick, L. and Urwick, L. eds., 2004. *Papers on the Science of Administration*. Routledge.
- Hannan, M.T. and Freeman, J., 1984. Structural inertia and organizational change. *American sociological review*, pp.149-164.
- Hatch, M.J. and Cunliffe, A.L., 2013. *Organization theory: modern, symbolic and postmodern perspectives*. Oxford university press.
- Kreitner, R. and Kinicki, A., 1992. *Organizational behavior*. Richard d Irwin.
- Lash, S. and Urry, J., 1987. *The end of organized capitalism*. Univ of Wisconsin Press.

Locke, E. ed., 2011. *Handbook of principles of organizational behavior: Indispensable knowledge for evidence-based management*. John Wiley & Sons.

Luthans, F., Luthans, B.C. and Luthans, K.W., 2015. *Organizational behavior: An evidence-based approach*. IAP.

MacGregor, D., 1960. *The human side of enterprise* (Vol. 21, No. 166-171). New York.

Manz, C.C., 2008. *The virtuous organization: Insights from some of the world's leading management thinkers*. World Scientific.

Meyer, J.W. and Rowan, B., 1977. Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. *American journal of sociology*, 83(2), pp.340-363.

Morgan, G., Gregory, F. and Roach, C., 1997. Images of organization.

Nader, R. and Taylor, W., 1986. *The big boys: Power and position in American business*. Pantheon.

Nooteboom, B., 2009. *A cognitive theory of the firm: Learning, governance and dynamic capabilities*. Edward Elgar Publishing.

Oberg, A., Korff, V.P. and Powell, W.W., 2017. Culture and Connectivity Intertwined: Visualizing Organizational Fields as Relational Structures and Meaning Systems ☆. In *Structure, Content and Meaning of Organizational Networks: Extending Network Thinking* (pp. 17-47). Emerald Publishing Limited.

Pugh, D.S. and Hickson, D.J., 2007. *Writers on organizations*. Penguin UK.

Scott, W.G., 1961. Organization theory: an overview and an appraisal. *The Journal of the academy of Management*, 4(1), pp.7-26.

Scott, W.R., 2004. Reflections on a half-century of organizational sociology. *Annu. Rev. Sociol.*, 30, pp.1-21.

Srivastava, S.B. and Banaji, M.R., 2011. Culture, cognition, and collaborative networks in organizations. *American Sociological Review*, 76(2), pp.207-233.

Stillman, R.J., 2010. Inside public bureaucracy. *Public Administration: Concepts and Cases*, pp.172-193.

Thornton, P.H., Jones, C. and Kury, K., 2005. Institutional logics and institutional change in organizations: Transformation in accounting, architecture, and publishing. In *Transformation in cultural industries* (pp. 125-170). Emerald Group Publishing Limited.

Дата: Януари 2018 г.

Съставили:

доц. Б. Георгиев,  
гл. ас. Е. Георгиев