

Министерство образования и науки Российской Федерации
Нижекамский химико-технологический институт (филиал)
федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего профессионального образования
«Казанский национальный исследовательский технологический
университет»

И.В. Александрова

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ
К ВЫПОЛНЕНИЮ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ**

**Нижекамск
2015**

УДК 378.096

А 46

Печатаются по решению редакционно-издательского совета Нижнекамского химико-технологического института (филиала) ФГБОУ ВПО «КНИТУ»

Рецензенты:

Никифорова Н.И., кандидат социологических наук, доцент;

Гирфанова Е.Ю. кандидат педагогических наук, доцент

Александрова, И.В.

А 46 Организационная культура : методические указания к выполнению самостоятельной работы / И.В. Александрова. – Нижнекамск : Нижнекамский химико-технологический институт (филиал) ФГБОУ ВПО «КНИТУ», 2015. – 43 с.

Составлены в соответствии с учебным планом и рабочей программой по дисциплине. Включают в себя тематический план, планы семинарских занятий. Предложена тематика рефератов, докладов, а также методические рекомендации к их выполнению и рекомендуемая литература. Для закрепления изученного материала и самопроверки предлагаются контрольные вопросы и тестовые задания.

Разработаны для студентов, обучающихся по направлению 080400 «Управление персоналом».

Подготовлены на кафедре государственного и муниципального управления, социологии и менеджмента НХТИ КНИТУ.

УДК 378.096

© Александрова И.В., 2015

© Нижнекамский химико-технологический институт (филиал) ФГБОУ ВПО «КНИТУ», 2015

СОДЕРЖАНИЕ

1	Предисловие	4
2	Тематический план изучения дисциплины «Организационная культура»	8
3	Самостоятельная работа студента	13
3.1	Работа студента (внеаудиторная)	13
3.2	Работа преподавателя по организации СРС	14
3.3	Виды и сроки контроля результатов СРС	14
4	Практические (семинарские) занятия	15
5	Темы рефератов	18
6	Контрольные задания для заочного отделения	19
7	Тесты контроля качества усвоения дисциплины «Организационная культура»	21
8	Вопросы к экзамену	35
9	Информационно-методическое обеспечение дисциплины	37
10	Глоссарий	38

1. ПРЕДИСЛОВИЕ

Курс «Организационная культура» изучается в цикле профессиональных дисциплин и входит в модуль «Профессиональное социальное знание».

Курс состоит из лекционных, практических (семинаров), индивидуальных занятий, самостоятельной работы студентов и завершается экзаменом на очном отделении, зачетом на очно-заочном и заочном отделении.

Цель курса: ознакомиться с современной теорией и практикой исследований организационной культуры. Лекционные занятия предназначены для теоретического осмысления и обобщения сложных разделов курса, которые освещаются, в основном, на проблемном уровне.

Практические занятия являются аудиторными, проводятся либо в виде семинаров, либо по заранее известным темам. Они предназначены для закрепления и более глубокого изучения определенных аспектов лекционного материала на практике.

Индивидуальные занятия предполагают работу каждого студента по индивидуальному (групповому) заданию и личный устный или письменный отчет по нему перед педагогом. Самостоятельная работа является внеаудиторной и предназначена для самостоятельного ознакомления студента с определенными разделами курса по рекомендованным педагогом материалам и подготовки к выполнению индивидуальных заданий по курсу.

Текущий рейтинг-контроль проводится преподавателем в процессе проведения всех видов занятий. Промежуточный рейтинг-контроль предназначен для практической комплексной оценки освоения разделов курса и осуществляется путем подготовки студентами ответов на заданные вопросы.

Цели изучения курса «Организационная культура»

Образовательные цели – изучение понятия, структуры и содержания организационной культуры, ее основных компонентов, принципов и методов формирования организационной культуры, формирование системы представлений о понятии и феномене «Организационная культура».

Выпускник должен обладать следующими *общекультурными компетенциями* (ОК):

- знает базовые ценности мировой культуры и готов опираться на них в своем личностном и общекультурном развитии (ОК-1);

- знает и понимает законы развития природы, общества и мышления и умеет оперировать этими знаниями в профессиональной деятельности (ОК-2);

- способен занимать активную гражданскую позицию (ОК-3);

- владеет культурой мышления, способен к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения (ОК-5);

- способен находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готов нести ответственность за их результаты (ОК-9);

- осознает социально-экономическую значимость будущей профессии, обладает высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности (ОК-13);

- способен диагностировать и анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации (ОК-14);

- способен осуществлять деловое общение: публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации и т.д. (ОК-20);

- знает основы современной философии и концепций управления персоналом, сущность и задачи, закономерности,

принципы и методы управления персоналом и умеет применять теоретические положения в управленческой деятельности по отношению к персоналу (ОК-22);

- привержен этическим ценностям: уважение человеческого достоинства, честность, открытость, справедливость, порядочность, доброжелательность, терпимость (ОК-24).

Профессиональными (ПК):

а) организационно-управленческая и экономическая деятельность:

- знает основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации и умеет применять их на практике (ПК-1);

- знает основы возникновения и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе и умеет применять их на практике (ПК-39);

б) информационно-аналитическая деятельность:

- владеет навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала (ПК-41);

в) социально-психологическая деятельность:

- владеет навыками диагностики организационной культуры и умеет применять их на практике (ПК-69);

- умеет обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации (ПК-69);

- владеет навыками диагностики управления конфликтами и стрессами (ПК-70);

г) проектная деятельность:

- знает основы организационного проектирования системы и процессов управления персоналом, умеет осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования (ПК-73);

- способен вносить вклад в планирование, создание и реализацию проектов в области управления персоналом (ПК-74);

- готов к разработке процедур, методов контроля и оценки деятельности персонала (ПК-75);

- знает основы разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом и готов использовать их на практике (ПК-76);

- способен участвовать в реализации программы организационных изменений (вт.ч. в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, способен преодолевать локальное сопротивление изменениям (ПК-78).

Воспитательные цели – формирование ценности организационной культуры, установок толерантного сознания, основ трудовой этики и морали.

Развивающие цели – развивать творческое мышление, умение навыков самостоятельной работы.

Задачи изучения дисциплины «Организационная культура»

1. Сформировать понятие «организационная культура».
2. Определить основные компоненты организационной культуры.
3. Изучить факторы, влияющие на особенности организационной культуры.
4. Рассмотреть понятие и виды субкультур.
5. Изучить принципы и методы формирования организационной культуры.
6. Рассмотреть типологию культур.

Перечень дисциплин, усвоение которых необходимо для изучения дисциплины «Организационная культура»

Для изучения дисциплины студент должен освоить материал предшествующей дисциплины «Этика деловых отношений» и «Психология».

2. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

№	Наименование тем	Количество часов		
		Лек. 0/0-3/3	Сем. 0/0-3/3	СРС 0/0-3/3
1	Понятие, структура и содержание, основные компоненты организационной культуры.	4/2/2	4/4/2	6/9/10
2	Понятие и виды субкультуры.	4/2/2	4/4/2	6/7/10
3	Сильные и слабые культуры, типология культур, характеристика основных типов	2/2/сам	2/2/сам	6/7/10
4	Лидерство и лидеры в системе организационной культуры.	2/2/сам	2/2/сам	6/7/10
5	Методы и инструмент исследования и оценки организационной культуры.	4/2/сам	4/4/сам	6/7/10
6	Технология разработки и внедрения организационной культуры.	2/сам/сам	2/2/сам	6/7/10
7	Итого:	18/10/4	18/18/4	36/44/60
8	Форма контроля	экзамен	зачет	зачет
9	Итого:	72		

Тема 1. Понятие, структура и содержание, основные компоненты организационной культуры

Обучающая цель: сформировать знание об основных элементах организационной культуры.

Воспитательная цель: формирование основ трудовой этики и морали.

Развивающая цель: развитие познавательных способностей у студентов, направленных на формирование творческого мышления.

1. Понятие «организационная культура».
2. Структура и содержание организационной культуры.
3. Системный подход к изучению культуры.
4. Основные компоненты организационной культуры.
5. Факторы, влияющие на особенности организационной культуры.

Контрольные вопросы к теме 1

1. Сформулируйте понятие «организационная культура».
2. Какова структура и содержание организационной культуры?
3. Как реализуется системный подход к изучению культуры?
4. Назовите основные компоненты организационной культуры.
5. Назовите факторы, влияющие на особенности организационной культуры.

Тема 2. Понятие и виды субкультур

Обучающая цель: сформировать понятие «субкультура», изучить типологию культур.

Воспитательная цель: формирование гуманного отношения к представителям различных субкультур.

Развивающая цель: развитие познавательных способностей у студентов, направленных на формирование умения анализировать, осмысливать.

1. Понятие субкультуры.
2. Субкультурные различия. Модальная и нормативная субкультура предприятия. Гендерные различия субкультур. Возрастные различия субкультур. Профессиональные субкультуры.

Контрольные вопросы к теме 2

1. Сформулируйте понятие субкультуры.
2. В чем состоят субкультурные различия?

Тема 3. Сильные и слабые культуры, типология культур, характеристика основных типов

Обучающая цель: сформировать понятие «сила культуры».

Воспитательные цели: формирование установок толерантного сознания.

Развивающая цель: развитие познавательных способностей у студентов, направленных на формирование умения анализировать, осмысливать.

1. Сильные и слабые культуры.
2. Типология культур.
3. Характеристика основных типов.

Контрольные вопросы к теме 3

1. Как типологизируют культуры?
2. В чем сила культуры?

Тема 4. Лидерство и лидеры в системе организационной культуры

Обучающая цель: сформировать понятие «лидерство».

Воспитательные цели: формирование установок толерантного сознания.

Развивающая цель: развитие лидерских способностей у студентов.

1. Лидерство. Значение лидерства и лидеров в организации.
2. Отбор и оценка лидеров
3. Прогнозирование лидерства.

4. Корни и традиции изучения лидерства.

Контрольные вопросы к теме 4

1. Значение лидерства и лидеров в организации.
2. Что такое лидерство?
3. Как правильно провести отбор и прогнозирование лидеров?

Тема 5. Методы и инструмент исследования и оценки организационной культуры

Обучающая цель: сформировать знание о методах исследования и оценки организационной культуры.

Воспитательная цель: формирование установок толерантного сознания.

Развивающая цель: развитие познавательных способностей у студентов, направленных на формирование навыков эмпирического исследования.

1. Теоретические предпосылки эмпирического изучения организационной культуры.
2. Методы изучения организационной культуры.
3. Практические технологии диагностики организационной культуры.

Контрольные вопросы к теме 5

1. Каковы теоретические предпосылки эмпирического изучения организационной культуры?
2. Назовите основные методы изучения организационной культуры.
3. Как реализуются практические технологии диагностики организационной культуры?

Тема 6. Технология разработки и внедрения организационной культуры

Обучающая цель: сформировать представление о технологии разработки и внедрения организационной культуры.

Воспитательная цель: формирование умения разработки и внедрения организационной культуры.

Развивающая цель: развитие познавательных способностей у студентов, направленных на формирование навыков эмпирического исследования.

1. Понятие социальной технологии, ее роль в управлении персоналом.

2. Роль руководителя в создании организационной культуры.

3. Технология разработки Кодекса фирмы.

4. Технология освоения организационной культуры.

Контрольные вопросы к теме 6

1. Дайте понятие социальной технологии. Какова ее роль в управлении персоналом?

2. В чем заключается роль руководителя в создании организационной культуры?

3. Какова технология освоения организационной культуры?

3. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА СТУДЕНТА

3.1. Работа студента (внеаудиторная)

Самостоятельная работа студента включает:

- изучение теоретического (лекционного) материала по темам в течение семестра;
- подготовку к письменным работам по указанным темам;
- подготовку к семинарским и практическим занятиям;
- анализ и реферирование литературных источников;

СРС на очном отделении осуществляется в соответствии с графиком, представленным в таблице 1.

Планируемое содержание СРС при изучении дисциплины «Организационная культура» представлено в таблице 1.

Таблица 1

**Соответствие видов СРС изученным темам
на очном отделении**

Наименование темы	Виды СРС	Сроки исполнения
Понятие, структура и содержание, основные компоненты организационной культуры	Подготовить ответы на вопросы. Выучить глоссарий	1-3 неделя
Понятие и виды субкультур	Подготовить ответы на вопросы.	4-6 неделя
Сильные и слабые культуры	Подготовить ответы на вопросы.	7-9 неделя
Лидерство и лидеры в системе организационной культуры	Подготовить ответы на вопросы.	10-11 неделя
Методы и инструмент исследования и оценки организационной культуры	Подготовить ответы на вопросы. Чтение лекций.	12-13 неделя
Технология разработки и внедрения организационной культуры	Подготовить ответы на вопросы. Чтение лекций.	14-16 неделя

3.2 Работа преподавателя по организации СРС

Работа преподавателя по организации СРС и контролю её результатов включает следующие виды работ.

- Проведение текущего контроля усвоения теоретического материала
- Разработка тестов
- Подготовка вопросов для экзамена и контрольных работ

3.3 Виды и сроки контроля результатов СРС

Виды контроля результатов СРС включают в себя:

- Текущий контроль (устный опрос, проверка тестов, письменных работ)
- Защита написанных по предложенным темам контрольных работ

Сроки контроля результатов СРС: 7-8 неделя – контрольная работа.

4. ПРАКТИЧЕСКИЕ (СЕМИНАРСКИЕ) ЗАНЯТИЯ

Тема 1. Понятие, структура и содержание, основные компоненты организационной культуры

Обучающая цель: сформировать знание об основных элементах организационной культуры.

Воспитательная цель: формирование основ трудовой этики и морали.

Развивающая цель: развитие познавательных способностей у студентов, направленных на формирование творческого мышления.

1. Понятие «организационная культура».
2. Структура и содержание организационной культуры.
3. Системный подход к изучению культуры.
4. Основные компоненты организационной культуры.
5. Факторы, влияющие на особенности организационной культуры.
6. Заполнение опросного листа «Оценка силы организационной культуры».

Тема 2. Понятие и виды субкультур

Обучающая цель: сформировать понятие «субкультура», изучить типологию культур.

Воспитательная цель: формирование гуманного отношения к представителям различных субкультур.

Развивающая цель: развитие познавательных способностей у студентов, направленных на формирование умения анализировать, осмысливать.

1. Понятие субкультуры.
2. Субкультурные различия. Модальная и нормативная субкультура предприятия. Гендерные различия субкультур. Возрастные различия субкультур. Профессиональные субкультуры.
3. Выполнение теста «Уровень организационной культуры».

Тема 3. Сильные и слабые культуры, типология культур, характеристика основных типов

Обучающая цель: сформировать знание о сильных и слабых культурах.

Воспитательная цель: формирование установок толерантного сознания.

Развивающая цель: развитие познавательных способностей у студентов, направленных на формирование навыков эмпирического исследования.

1. Сильные и слабые культуры.
2. Типология культур.
3. Характеристика основных типов.

Тема 4. Лидерство и лидеры в системе организационной культуры

Обучающая цель: сформировать понятие «лидерство».

Воспитательные цели: формирование установок толерантного сознания.

Развивающая цель: развитие лидерских способностей у студентов.

1. Лидерство. Значение лидерства и лидеров в организации.
2. Отбор и оценка лидеров
3. Прогнозирование лидерства.
4. Корни и традиции изучения лидерства.
5. Выполнение теста «Лидер».

Тема 5. Методы и инструмент исследования и оценки организационной культуры

Обучающая цель: сформировать знание о методах исследования и оценки организационной культуры.

Воспитательная цель: формирование установок толерантного сознания.

Развивающая цель: развитие познавательных способностей у студентов, направленных на формирование навыков эмпирического исследования.

1. Теоретические предпосылки эмпирического изучения организационной культуры.

2. Методы изучения организационной культуры.

3. Практические технологии диагностики организационной культуры.

4. Выполнение теста для определения типа организационной культуры организации.

Тема 6. Технология разработки и внедрения организационной культуры

Обучающая цель: сформировать представление о технологии разработки и внедрения организационной культуры.

Воспитательная цель: формирование умения разработки и внедрения организационной культуры.

Развивающая цель: развитие познавательных способностей у студентов, направленных на формирование навыков эмпирического исследования.

1. Понятие социальной технологии, ее роль в управлении персоналом.

2. Роль руководителя в создании организационной культуры.

3. Технология разработки Кодекса фирмы.

4. Технология освоения организационной культуры.

5. ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ

1. Особенности формирования организационной культуры предприятий в современных российских условиях.
2. Этапы формирования организационной культуры предприятия: проблемы и пути решения.
3. Основные принципы проектирования и управления культуры организации.
4. организационная культура и лояльность персонала.
5. Организационная культура как фактор развития организации.
6. Роль службы управления персоналом в формировании организационной культуры предприятий.
7. Консалтинг в области организационной культуры.
8. Организационная культура как способ решения проблем внутренней интеграции организации.
9. Формирование системы организационных ритуалов.
10. Фирменный стиль организации.
11. Организационные ценности: проблема формирования и восприятия.
12. Этический кодекс организации и его роль в формировании организационной культуры.
13. Мифология как элемент организационной культуры.
14. Обоснование программы совершенствования организационной культуры.
15. Организационная культура и имидж организации.
16. Конфликты как следствие столкновения организационных культур.
17. Субкультуры в организации: причины формирования и проблемы согласования.
18. Организационная культура и карьера персонала.
19. Организационная культура и адаптация персонала.
20. Зарубежный опыт управления организационной культурой предприятия.

6. КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ СТУДЕНТОВ ЗАОЧНОГО ОТДЕЛЕНИЯ

Предусмотрено выполнение двух заданий в одной контрольной работе.

Контрольная работа является результатом самостоятельного изучения учебной и специальной литературы и грамотного творческого изложения проблемы в виде письменного сочинения.

Контрольная работа должна показать степень освоения навыков самостоятельной исследовательской деятельности, научность и логику письменного изложения избранной темы.

При оценке контрольной работы учитывается:

- а) полнота раскрытия темы и каждого вопроса;
- б) соответствие оформления требованиям, предъявляемым к ВКР;
- в) стиль, орфография, ясность изложения.

Тема контрольной работы определяется согласно таблице 2.

Таблица 2

Тематика заданий для контрольных работ по дисциплине «Организационная культура»

№ вар.	Вопрос 1	Вопрос 2
1	Организационная культура как ресурс организации.	Сопrotивление работников орг.культуре компании.
2	Структура организационной культуры.	Лояльность персонала к компании.
3	Информационная культура в системе организационной культуры.	Моделирование развития организационной культуры компании.
4	Инновационные аспекты управления в организационной культуре.	Миссии и девизы компании.

Продолжение таблицы 2

5	Современные принципы этической культуры.	Ценности и нормы культуры как критериальная основа поведения персонала.
6	Особенности организационной культуры российских предприятий.	Корпоративный кодекс компании.
7	Субкультуры в организационной культуре предприятия.	Обучение персонала различных организационных культур.
8	Организационная культура в концепции кадровой политики предприятия.	Банковская корпоративная культура.
9	Лояльность в понимании различных культур.	Организационная культура и удовлетворенность трудом.
10	Особенности культуры организаций социальной сферы.	Определение типа сотрудника, идеального для культуры компании.

7. ТЕСТЫ КОНТРОЛЯ КАЧЕСТВА УСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ «ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА»

Тест состоит из 5 групп.

1 группа. Задание с выбором нескольких верных ответов.

Количество правильных ответов в вопросах данного блока колеблется от 2 до 4. Каждый правильный ответ оценивается 1 баллом, неправильный – 0 баллов.

2 группа. Задания с выбором одного правильного ответа.

Для обеспечения поля анализа по каждому вопросу этой группы студентам предлагается пять вариантов ответа, из которых предлагается выбрать один правильный. Правильный ответ оценивается 1 баллом, неправильный – 0 баллов.

3 группа. Задания на упорядочение ответов.

Студентам предлагается найти соответствие между разрозненными частями утверждения. За каждое правильно составленное утверждение присваивается 1 балл.

4 группа. Задания на добавление слова в готовый текст.

В заданиях этого блока студентам предлагается вставить недостающее слово в текст. Данная группа заданий характеризует устойчивость усвоения основных понятий и терминов.

5 группа. Задание на свободное конструирование ответов.

Этот блок заданий направлен на оценку системности знаний студентов и навыков их практического использования. Студентам предлагается самостоятельно закончить начатую фразу.

Часть I. Задание с выбором нескольких верных ответов

Из предложенных вариантов ответов выберите несколько верных.

Вопрос 1

Жизненный цикл организации - совокупность стадий, через которые проходит организация за период своего функционирования:

- а) рождение;
- б) детство;
- в) юность;
- г) зрелость;
- д) старение.

Вопрос 2

Внутренняя среда организации - часть общей среды, находящаяся в рамках организации и включающая:

- а) человеческие ресурсы;
- б) технические ресурсы;
- в) коммерческие ресурсы;
- г) природные ресурсы;
- д) финансовые ресурсы.

Вопрос 3

Компонентами культуры организации являются:

- а) принятая система лидерства;
- б) стили разрешения конфликтов;
- в) действующая система коммуникации;
- г) положение индивида в организации;
- д) принятая символика: лозунги, организационные табу, ритуалы.

Вопрос 4

Приверженность организации - отношение работника к организации, когда он:

- а) разделяет и делает своими собственными цели организации и ее ценности;
- б) стремится оставаться в организации;
- в) готов принести в жертву организационным интересам личные интересы;
- г) стремиться сделать карьеру;
- д) стремится к власти.

Вопрос 5

Социальная среда организации - совокупность факторов, определяющих качество трудовой жизни работников:

- а) социальная инфраструктура организации;
- б) условия работы и охрана труда;
- в) социальная защищенность работников;
- г) социально-психологический климат коллектива;
- д) материальное вознаграждение труда и семейные бюджеты.

Вопрос 6

По практической направленности различают следующие социальные технологии:

- а) социально-экономические;
- б) организационно-распорядительные;
- в) медико-социальные;
- г) учебно-организационные;
- д) психолого-педагогические.

Вопрос 7

Основными элементами организационной структуры являются:

- а) внешняя среда;
- б) внутренняя среда;
- в) управленческие связи;
- г) подразделения и звенья управления;
- д) уровни управления.

Вопрос 8

Функции организационной культуры:

- а) познавательная;
- б) ценностеобразующая;
- в) мотивирующая;
- г) инновационная;
- д) учебная.

Вопрос 9

Признаки слабых культур:

- а) ритуалы повседневной жизни неорганизованны;
- б) особое внимание уделяется клиентам и сервису;
- в) наличие ритуалов и церемоний;
- г) отсутствие сопричастности;
- д) отсутствует корпоративный кодекс поведения.

Вопрос 10

Признаки сильных культур:

- а) ритуалы повседневной жизни неорганизованны;
- б) особое внимание уделяется клиентам и сервису;
- в) наличие ритуалов и церемоний;
- г) отсутствие сопричастности;
- д) отсутствует корпоративный кодекс поведения.

Часть II . Задание с выбором одного верного ответа

Из предложенных вариантов ответов выберите только один верный вариант.

Вопрос 1

Ситуация притеснения работника со стороны коллег, начальства и подчиненных называется:

- а) легенда;
- б) моббинг;
- в) конфликт;
- г) блеф;
- д) адаптация.

Вопрос 2.

Утверждение, раскрывающее смысл существования организации, специфику ее деятельности и основные социальные обязательства называется:

- а) миссия организации;
- б) мораль организации;
- в) легенда организации;
- г) лозунг организации;
- д) роль организации.

Вопрос 3

Совокупность принципов и норм, присвоенных человеком и служащих для внутренней оценки своих поступков называется:

- а) миссия;
- б) миф;
- в) мораль;
- г) моббинг;
- д) манипулирование.

Вопрос 4

Темперамент человека, который склонен к сильным переживаниям по незначительным поводам, мнителен, подозрителен называется:

- а) сангвиник;
- б) флегматик;
- в) холерик;
- г) меланхолик.

Вопрос 5

Темперамент человека, который активен, упорен, работоспособен, горячий, неуравновешенный называется:

- а) сангвиник;
- б) флегматик;
- в) холерик;
- г) меланхолик.

Вопрос 6

Темперамент человека, который общителен, подвижен, энергичен, восприимчив к инновациям, инициативен называется:

- а) сангвиник;
- б) флегматик;
- в) холерик;
- г) меланхолик.

Вопрос 7

Глубоко укоренившиеся представления и убеждения, основанные на религиозной, идеологической или культурной ориентации называются.....

- а) ценности;
- б) интересы;
- в) потребности;
- г) позиции;
- д) мнение.

Вопрос 8

Темперамент человека, который спокоен, уравновешен, невозмутим, медлителен, усидчив и терпелив называется:

- а) сангвиник;
- б) флегматик;
- в) холерик;
- г) меланхолик.

Вопрос 9

Общее согласие со спорным вопросом; метод принятия решения посредством сотрудничества называется:

- а) консенсус;
- б) блеф;
- в) конформизм;
- г) моббинг;
- д) манипулирование.

Вопрос 10

Приспособленчество, пассивное принятие существующего порядка вещей, господствующих мнений и т.д. называется:

- а) консенсус;
- б) блеф;
- в) конформизм;
- г) моббинг;
- д) манипулирование.

Часть III. Задание на упорядочение ответов

Задание 1. *Подберите правильные пары вопросов и ответов. Определите понятия.*

- | | |
|--|--|
| 1. Холистическая стратегия изучения оргкультуры компании | А. Использование опросов, анкетирования, интервьюирования, дающих количественную оценку конкретным проявлениям культуры. |
| 2. Языковая стратегия изучения оргкультуры компании | Б. Изучение образцов документов, их языка, рассказов, мифов, анекдотов, шуток, и т.д., всего документально-языкового арсенала общения и коммуникаций сотрудников. |
| 3. Количественная стратегия изучения оргкультуры компании | В. Глубокое погружение исследователя в культуру по меньшей мере как глубоко сопричастного наблюдателя или как члена коллектива. |

Задание 2. *Подберите правильные пары вопросов и ответов. Определите понятия*

- | | |
|--|---|
| 1. Субъективный «срез» бытия содержания оргкультуры | А. Здания, дизайн, мебель, комнаты приема, парковка авто |
| 2. Объективный «срез» бытия содержания оргкультуры | Б. Нормы, символика, ценности, ожидания, верования |

Задание 3. *Подберите правильные пары вопросов и ответов.*

- | | |
|---------------------------|---|
| 1. Кадровый резерв | А. Результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом. |
|---------------------------|---|

2. Карьера **Б.** Установленный порядок поведения в определенной социальной сфере.
3. Этикет **В.** Группа руководителей и специалистов, обладающих способностью к управленческой деятельности, отвечающих требованиям, предъявляемым должностью того или иного ранга, подвергшихся отбору и прошедших систематическую целевую квалификационную подготовку.

Задание 4. *Подберите правильные пары вопросов и ответов.*

1. Организационная культура **А.** Совокупность убеждений, отношений, норм поведения и ценностей, общих для всех сотрудников данной организации.
2. Культура **Б.** Совокупность поведений, символов, ритуалов и мифов, которые соответствуют разделяемым ценностям, присущим предприятиям, и передаются каждому члену из уст в уста в качестве жизненного опыта.
3. Корпоративная культура **В.** Набор важных установок, разделяемых членами того или иного общества.

Задание 5. *Подберите правильные пары вопросов и ответов.*

1. Холерик **А.** Спокоен, уравновешен, невозмутим, медлителен, усидчив и терпелив
2. Флегматик **Б.** Активен, упорен, работоспособен, горячий, неуравновешенный

3. Сангвиник В. Склонен к сильным переживаниям по незначительным поводам, мнителен, подозрителен
4. Меланхолик Г. Общителен, подвижен, энергичен, восприимчив к инновациям, инициативен

Задание 6. *Подберите правильные пары вопросов и ответов.*

Упорядочите жизненный цикл организации

- | | |
|----------|-------------|
| 1 стадия | А. Рождение |
| 2 стадия | Б. Детство |
| 3 стадия | В. Старение |
| 4 стадия | Г. Зрелость |
| 5 стадия | Д. Юность |

Задание 7. *Подберите правильные пары вопросов и ответов.*

- | | |
|---------------------|---|
| 1. Конформизм | А. Приспособленчество, пассивное принятие существующего порядка вещей, господствующих мнений и т.д. |
| 2. Авторитаризм | Б. Антиправовая, антидемократическая концепция и практика властвования насильственными средствами единоличным правителем или правящей верхушкой |
| 3. Автокоммуникация | В. Постоянное общение с самим собой, приводящее при определенных обстоятельствах к внутриличностному конфликту |

4. Акцентуация Г. Чрезмерная выраженность стремления человека приписывать ответственность за особенности и результаты своей деятельности (конфликтной) внешним силам и обстоятельствам (экстернальный тип) либо собственными особенностями поведения (интернальный тип)

Задание 8. *Подберите правильные пары вопросов и ответов.*

1. Блеф А. Тактический прием конфликтного противоборства; формирование у оппонента убеждения в том, что вторая сторона обладает значительными силами и средствами, которых на самом деле нет или их мало
2. Бунт Б. Острая, открытая форма межгруппового конфликта; стихийное, неорганизованное выступление народных масс в защиту своих интересов против несправедливости
3. Война В. Самая острая, жестокая форма специального конфликта, затрагивающая все сферы жизнедеятельности общества
4. Консенсус Г. Общее согласие со спорным вопросом; метод принятия решения посредством сотрудничества

Задание 9. *Подберите правильные пары вопросов и ответов.*

1. Соперничество А. Навязывание другой стороне предпочтительного для себя решения

- | | |
|-------------------|--|
| 2. Избегание | Б. 50/50 |
| 3. Компромисс | В. Уход от конфликта |
| 4. Сотрудничество | Г. Отсутствие действий по решению конфликта |
| 5. Бездействие | Д. Поиск решения, удовлетворяющего обе стороны |

Задание 10. *Подберите правильные пары вопросов и ответов.*

Определите степень урбанизации каждой части света

- | | |
|---------------------------|--|
| 1. Групповая
атрибуция | А. Объяснение позитивного поведения своей группы внутренними причинами, а чужой группы – внешними обстоятельствами |
| 2. Групповые
конфликты | Б. Конфликты, возникающие в системе социального взаимодействия «личность-группа» или «группа- группа» |
| 3. Групповые
нормы | В. Принятые в группе ограничения, запреты |
| 4. Групповые
санкции | Г. Правила регуляции поведения членов группы |

Часть IV. Задание с пропусками фрагмента текста

Вопрос 1

Организационные обряды являются основой внутренних _____ компании, призванных создавать яркое и притягательное поле взаимодействия единомышленников, связанных особыми тайнами и знаниями.

- а) целей
- б) девизов
- в) коммуникаций

Вопрос 2

_____ - личный состав организации, работающий по найму. Персонал работает на обеспечение целей организации.

- а) персонал организации;
- б) люди;
- в) общество;
- г) рабочие;
- д) служащие.

Вопрос 3

_____ - философия и предназначение организации, смысл ее существования на рынке, отличие организации от остальных организаций.

- а) миссия;
- б) ценности;
- в) ритуалы;
- г) нормы;
- д) обычаи.

Вопрос 4

_____ - совокупность условий, в которых протекает деятельность организации, зависит от внешних и внутренних факторов влияния.

- а) внешняя среда организации;
- б) внутренняя среда организации;
- в) граница социальной системы;
- г) социальная среда организации.

Вопрос 5

_____ персонала – это степень профессионального мастерства и квалификации, определяемая знаниями, опытом, навыками, отношением к работе и поведенческими особенностями человека, позволяющими успешно решать поставленные перед ним задачи.

- а) конформизм;

- б) авторитаризм;
- в) автокоммуникация;
- г) акцентуация;
- д) компетентность.

Вопрос 6

_____ - это устойчивое отрицательное эмоциональное отношение индивида к другому человеку.

- а) агрессия;
- б) антипатия;
- в) симпатия;
- г) антагонизм;
- д) уважение.

Вопрос 7

_____ - это общее согласие по спорному вопросу.

- а) консенсус;
- б) победа;
- в) выигрыш;
- г) проигрыш;
- д) компромисс.

Вопрос 8

_____ - в узком смысле - объединение людей, совместно реализующих программу или цель и действующих на основе определенных правил и процедур.

- а) организация;
- б) личный состав;
- в) команда;
- г) толпа;
- д) группа.

Вопрос 9

_____ - это отсутствие гибкости в поведении, трудности в перестройке восприятия и представлений в изменившейся обстановке.

- а) регрессия;
- б) противоборство;

- в) ригидность;
- г) руководство;
- д) блеф.

Вопрос 10

_____ - это совокупность стадий, через которые проходит организация за период своего.

- а) жизненный цикл организации;
- б) миссия;
- в) зрелость;
- г) нормативная система организации;
- д) инструментальные отношения.

Часть V. Задание со свободно конструируемым

ответом.

Вопрос 1

Организационная культура – это...

Вопрос 2

Кадровая политика – это...

Вопрос 3

Компетентность персонала – это...

Вопрос 4

Культура организации – это...

Вопрос 5

Миссия организации – это....

Вопрос 6

Внешняя среда организации – это...

Вопрос 7

Групповая атрибуция – это...

Вопрос 8

Культура – это...

Вопрос 9

Карьера – это...

Вопрос 10

Кадровый резерв – это...

8. ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ

1. Организационная приверженность.
2. Понятие организационной культуры и ее роль в деятельности организации.
3. Компоненты организационной культуры.
4. Критерии анализа организационной культуры.
5. Уровни и функции организационной культуры.
6. Субъективная и объективная организационная культура.
7. Субкультуры и контр культуры в организации.
8. Содержание отношений организационной культуры.
9. Понятие и проблемы внешней адаптации и внутренней интеграции.
10. Особенности функционирования знаково-символической системы предприятия.
11. Особенности органической, предпринимательской, бюрократической, партисипативной организационных культур.
12. Типология организационной культуры Р.Блейка и Ж.Мутона.
13. Типология организационной культуры Уильяма Оучи.
14. Управление организационной культурой.
15. «Классическая» типология организационной культуры Т.Е.Дейла и А.А.Кеннеди.
16. Типология организационной культуры С.Ханди.
17. Типология организационной культуры Р.Акоффа.
18. Типология организационной культуры М.Бурке.
19. Факторы внешней и внутренней среды, воздействующие на формирование организационной культуры.
20. Подходы к формированию лидерами организационной культуры.
21. Методы поддержания организационной культуры.

22. Методы изменения организационной культуры.
23. Характеристика сочетаний взаимодействия изменений поведения и культуры (по В. Сате).
24. Основные проблемы при проведении изменений в организационной культуре.
25. Влияние организационной культуры на организационную эффективность.
26. Диагностика организационной культуры.
27. Основные элементы знаково-символической системы организационной культуры.
28. Типы организационных обрядов.
29. Принципы формирования организационной культуры

9. ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Основная литература

1. Смирнова В.Г. Организационная культура. Учебник для академического бакалавриата – М. : Издательство «Юрайт», 2014. – 306 с.
2. Организационная культура: учебник / Под ред. Шаталовой Н.И. – М. : Издательство «Экзамен», 2006. – 652 с.

Дополнительная литература

1. Соломандина Т.О. Организационная культура в таблицах, тестах, кейсах и схемах: Учебно-методические материалы. – М. : ИНФРА-М, 2007. -395 с.
2. Тихомирова О.Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка: Учебное пособие («Высшее образование»), М. : Издательство ИНФРА-М, 2011. – 151 с.

Интернет-ресурсы

1. Стеклова О. Е. Организационная культура Ульяновск: УлГТУ, 2007, <http://www.aup.ru/books/m560/>
2. Groшев И. В., Емельянов П. В., Юрьев В. М. Организационная культура: учебное пособие. М. : ЮНИТИ-ДАНА. 2004. <http://www.twirpx.com/file/200302/>
3. Электронная библиотека учебников. <http://studentam.net/content/view/563/63/>

10. ГЛОССАРИЙ

Автокоммуникация – постоянное общение с самим собой, приводящее при определенных обстоятельствах к внутриличностному конфликту.

Блеф – тактический прием конфликтного противоборства; формирование у оппонента убеждения в том, что вторая сторона обладает значительными силами и средствами, которых на самом деле нет или их мало.

Групповая атрибуция – это объяснение позитивного поведения своей группы внутренними причинами, а чужой группы – внешними обстоятельствами.

Жизненный цикл организации – совокупность стадий, через которые проходит организация за период своего функционирования: рождение, детство, юность, зрелость, старение, возрождение.

Заимствование – распространение и принятие инноваций, информации, элементов культуры и иных объектов в социальной системе.

Кадровая политика – целостная долгосрочная стратегия управления персоналом, основная цель которой заключается в полном и своевременном удовлетворении потребностей компании в трудовых ресурсах необходимого качества и количества.

Кадровый резерв – группа руководителей и специалистов, обладающих способностью к управленческой деятельности, отвечающих требованиям, предъявляемым должностью того или иного ранга, подвергшихся отбору и прошедших систематическую целевую квалификационную подготовку.

Карьера – результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом.

Корпоративная культура – это совокупность убеждений, отношений, норм поведения и ценностей, общих для всех сотрудников данной организации.

Консенсус – общее согласие со спорным вопросом; метод принятия решения посредством сотрудничества.

Конформизм – приспособленчество, пассивное принятие существующего порядка вещей, господствующих мнений и т.д.

Компетентность персонала – это степень профессионального мастерства и квалификации, определяемая знаниями, опытом, навыками, отношением к работе и поведенческими особенностями человека, позволяющими успешно решать поставленные перед ним задачи.

Культура представляет собой набор важных установок, разделяемых членами того или иного общества.

Культура организации – свод наиболее важных положений деятельности организации, определяемых ее миссией и стратегией развития и находящих выражение в совокупности социальных норм и ценностей, разделяемых большинством работников. Компонентами культуры организации являются:

- принятая система лидерства;
- стили разрешения конфликтов;
- действующая система коммуникации;
- положение индивида в организации;
- принятая символика: лозунги, организационные табу, ритуалы.

Миссия организации – философия и предназначение организации, смысл ее существования на рынке, отличие организации от остальных организаций.

Организация – устраиваю - *в широком смысле* - социально-экономическая система, созданная для достижения коммерческих или некоммерческих целей.

Организация – в узком смысле - объединение людей, совместно реализующих программу или цель и действующих на основе определенных правил и процедур.

Организационная культура – совокупность поведений, символов, ритуалов и мифов, которые соответствуют разделяемым ценностям, присущим предприятиям, и передаются каждому члену из уст в уста в качестве жизненного опыта.

Персонал организации – личный состав организации, работающий по найму. Персонал работает на обеспечение целей организации.

Приверженность организации – отношение работника к организации, когда он:

- разделяет и делает своими собственными цели организации и ее ценности;
- стремится оставаться в организации;
- готов принести в жертву организационным интересам личные интересы.

Развитие организации – процесс, направленный на изменение образа действий сотрудников организации с целью повышения эффективности ее функционирования и улучшения внутрифирменного климата.

Реорганизация – перестройка, преобразование, совершенствование организационных отношений в действующих структурах.

Социальная динамика – процесс непрерывного воспроизводства и развития социальных систем.

Социальная инерция – тенденция социальных систем к сохранению и воспроизводству сложившихся форм функционирования в изменяющейся ситуации.

Социальная непрерывность – целостность и постоянство существования культуры и социальных систем, основные свойства которых воспроизводятся, сохраняя свою

тождественность, несмотря на происходящие в них изменения.

Социальная организация – система социальных групп и отношений между ними. Различают производственные, трудовые, общественно-политические и другие социальные организации.

Социальная организация (по А.И.Пригожину) – группа людей, совместно и координированно реализующая общую цель.

Социальная система – целостное образование, основными элементами которого являются люди, а также их устойчивые связи, взаимодействия и отношения. Социальные системы складываются на основе совместной деятельности людей.

Социальная стабильность – устойчивое состояние социальной системы, позволяющее ей эффективно функционировать и развиваться в условиях внешних и внутренних воздействий, сохраняя свою структуру и основные качественные параметры. Механизмами, обеспечивающими социальную стабильность, являются социальные институты государства и гражданского общества.

Социальные технологии – методы решения социальных проблем, направленные на формирование условий жизни и развития общества, общественных отношений, социальной структуры с целью обеспечения потребностей человека, создания условий для реализации его потенциальных способностей и интересов, с учетом одобряемой обществом системы ценностей и взаимозависимости между общественным прогрессом и экономическим развитием.

Способность к адаптации – критерий, отражающий способность организации реагировать на изменения, возникающие в результате действия внутренних или внешних сил.

Статус организации – правовое положение организации, характеризующее и определяемое ее организационно-правовой формой, уставом, свидетельством о регистрации, правами и обязанностями, ответственностью, полномочиями, вытекающими из законодательных и нормативных актов.

Соперничество – стратегия поведения в ситуации конфликта, суть которой в упорном отстаивании субъектом своих интересов в ущерб интересам других.

Сотрудничество – стратегия поведения в ситуации конфликта, ориентированная на совместный поиск решений, удовлетворяющий интересы всех сторон.

Структурное подразделение - официально выделенная часть предприятия или учреждения вместе с относящимися к ней работниками, выполняющими установленный круг обязанностей и отвечающих за выполнение возложенных на них задач. Обычно подразделения выделяются по признаку общности выполняемых работ. Различают функциональные и производственные подразделения.

Эффективность организации – соотношение результатов деятельности и затраченных на их достижение трудовых и материальных ресурсов.

Учебное издание

Александрова Ирина Валерьевна
кандидат социологических наук, доцент

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ
К ВЫПОЛНЕНИЮ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ**

Сдано в набор 17.02.15
Подписано в печать 25.02.15
Бумага писчая. Гарнитура Таймс.
Усл. печ. л. 2,75. Тираж 100.
Заказ № 44.

НХТИ (филиал) ФГБОУ ВПО «КНИТУ»,
г. Нижнекамск, 423570, ул. 30 лет Победы, д. 5а.