

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
профессионального образования
Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова
Высшая школа управления и инноваций



УТВЕРЖДАЮ

И.о.декана

/В.В.Печковская /

«28» августа 2025 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРОЙ

Магистратура

38.04.03 «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»

Профиль «Управление персоналом в цифровой экономике»

Форма обучения: очно-заочная

Рабочая программа рассмотрена и одобрена
на заседании Совета Факультета.
(протокол № 5, 27.08.2025 г.)

Москва 2025

Рабочая программа дисциплины (модуля) разработана в соответствии с самостоятельно установленным МГУ образовательным стандартом (ОС МГУ) для реализуемых основных профессиональных образовательных программ высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом», утвержденным приказом по МГУ от 30 декабря 2020 года № 1384 (в редакции приказа МГУ от 21 декабря 2021 года № 1404).

Годы приема на обучение 2024, 2025, 2026

I. Цели и задачи учебной дисциплины

Цель дисциплины – формирование у студентов системного понимания основ управления организационной культурой и приобретение необходимых в профессиональной деятельности умений и навыков в данной области.

Задачи дисциплины:

- изучение теоретических аспектов организационной культуры и ее роли в успешном функционировании организации;
- освоение методов анализа и оценки организационной культуры;
- формирование навыков управления организационной культурой;
- обучение методам поддержания и изменения организационной культуры;
- развитие умений и навыков оценки эффективности мероприятий по управлению организационной культурой;

В процессе изучения дисциплины студенты должны: получить ясные представления о особенностях организационной культуры и её формирования, о роли социальных факторов в экономическом развитии организации, об организационных механизмах управления социальной сферой организации.

II. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Мотивация трудовой деятельности» относится к профессиональному блоку вариативной части программы магистратуры.

Успешное освоение дисциплины базируется на знаниях, умениях и компетенциях, сформированных в процессе усвоения гуманитарных, социальных и экономических дисциплин бакалавриата, таких как «Организационная культура», «Лидерство», «Организационное поведение», «Управление человеческими ресурсами», магистратуры.

Для успешного освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- теории управления персоналом и его мотивации;
 - формы и методы оценки персонала и результатов их труда
- системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала;
- технологии и методы формирования и контроля бюджетов;
 - нормативные правовые акты, определяющие нормы трудового права;

Уметь:

- управлять мотивацией персонала, его вовлеченностью и дисциплиной труда;
- применять методы и формы материального и нематериального стимулирования персонала;
- применять нестимуляционные методы мотивации;
- разрабатывать систему мотивации персонала и осуществлять её поддержание;

Владеть:

- навыками разработки проекта системы мотивации персонала в организации;
- разрабатывать предложения о затратах и формировании бюджета на персонал;
- навыками организации и управления персоналом;
 - навыками выстраивания межличностных отношений;

– навыками использования законодательства Российской Федерации и существующих требований работодателя в рабочей ситуации.

Знания, навыки и умения, полученные при изучении дисциплины необходимы для успешного освоения таких дисциплин, как «Управление вознаграждением», «Управление эффективностью труда» «Управление организационная культурой», «Кадровая политика организации», «Лидерство», «Организационное поведение», «Эмоциональный интеллект» прохождения преддипломной практики, осуществления научно-исследовательской работы и написания выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации). Изучается на 1 курсе (1 семестр).

III. Требования к результатам освоения дисциплины

В результате освоения дисциплины «Управление организационной культурой» должны быть сформированы следующие компетенции:

УК-1. Способность осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий, формулировать научно обоснованные гипотезы, применять методологию научного познания в профессиональной деятельности.

УК-4. Способен организовывать и осуществлять руководство работой команды (группы), вырабатывая и реализуя командную стратегию для достижения поставленной цели.

УК-5. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном языке (иностранных языках), для академического и профессионального взаимодействия.

УК-6.1. Учитывает обычаи, нормы поведения, культурные особенности в процессе социального и профессионального взаимодействия.

УК-7. Способность определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки, формировать приоритеты личностного и профессионального развития.

ОПК-1. Способность применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях

ОПК-3. Способность разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность;

ПК-6. Способен диагностировать, формировать и развивать организационную культуру, создавать комфортные и безопасные условия труда в организации, применять методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков, технологии управления безопасностью труда персонала, обеспечивать предупреждение и профилактику травматизма, профессиональных заболеваний

ПК-6.1. Диагностирует, формирует и развивает организационную культуру, создаёт комфортные и безопасные условия труда в организации.

ПК-11. Способен определять зоны ответственности и эффективности работы персонала структурного подразделения, распределять задачи и обеспечивать материально-технические ресурсы для их исполнения.

Специализированные профессиональные компетенции:

СПК-1. Способен оценивать инновационный потенциал сотрудников для обеспечения конкурентоспособности организации.

В результате изучения дисциплины студент должен:**Знать:**

- содержание организационной культуры;
- теории управления организацией, политику и стратегию управления персоналом;
- политику управления персоналом, корпоративную социальную политику, корпоративную культуру;
- методы организационного проектирования;
- исторические типы культур и их особенности;
- механизмы межкультурного взаимодействия;
- принципы соотношения общемировых и национальных культурных процессов;
- основы межкультурной и межличностной профессиональной коммуникации;
- сущность организационной культуры, ее элементы и уровни, типологии, национальную специфику;
- специфику управления персоналом мультинациональных организаций и проектов;

Уметь:

- выявлять и учитывать культурные особенности людей в процессе социального и профессионального взаимодействия с ними;
 - определять тип организационной культуры;
 - осуществлять межкультурную и межличностную профессиональную коммуникацию;
 - выявлять особенности организационной культуры в организации;
 - управлять эффективностью и вовлеченностью персонала, дисциплиной труда;
 - формировать и проводить социальную политику и социальные программы
 - решать межличностные конфликты;
 - проводить переговоры;
 - разрабатывать мероприятия по развитию корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, оценки эффективности и развития персонала;

Владеть:

- навыками разработки мероприятий по развитию корпоративной культуры и социальной политики организации;
- иметь опыт разработки концепции системы мотивации персонала, эффективности, оценки эффективности и развития персонала;
- навыками межличностного взаимодействия с людьми с учетом их культурных особенностей;
- навыками организации эффективного взаимодействия с учетом межкультурных различий для решения социальных и профессиональных задач;

Иметь опыт:

- анализа состояния системы управления персоналом современной организации
- использования навыков и умений практической работы в области управления персоналом для решения актуальных задач управления инновационной деятельностью высокотехнологического предприятия;

- разработки новых методов отбора персонала, выявления потенциальных проблем его развития.

Форма обучения: очная

IV. Формы контроля

Контроль за освоением дисциплины осуществляется в каждом дисциплинарном разделе отдельно.

Текущий контроль проводится на основе посещаемости лекций и семинаров; подготовленности студентов к учебным занятиям, выполнения заданий для самостоятельной работы, активности студентов на семинарах: выступлений, ответов на вопросы, постановки вопросов; участия в учебных дискуссиях, решениях case-study.

Рубежный контроль: контролируемая самостоятельная работа студентов (КСР) и защиты группового проекта программы социологических исследований «Удовлетворенность работников состоянием условий труда в организации».

КСР направлена на определение знаний студентами основных теоретических подходов по дисциплине, знаний теорий мотивации, основ научной организации труда. Форма отчетности – письменная работа.

Выполнение группового проекта предполагает наличие отчета и подготовки мультимедийной презентации. Отчет включает в себя Программу (основные положения структуры программы) и Инструментарий (Анкету социологического опроса).

Итоговая аттестация в 1 семестре – зачет в форме устного опроса.

Результаты текущего контроля и итоговой аттестации формируют рейтинговую оценку работы обучающегося. Распределение баллов по отдельным видам работ в процессе освоения дисциплины «Управление организационной культурой» осуществляется в соответствии с Приложением 1.

V. Объём дисциплины и виды учебной работы

Объём курса – 72 часа, 2 зачетные единицы, в том числе 36 часов – аудиторная нагрузка, из которых 8 часов – лекции, 28 часа – семинары, 36 часов – самостоятельная работа студентов. Изучается на 1 курсе (1 семестр), итоговая форма отчетности – зачет.

Вид учебной работы	Всего часов
Контактные занятия (всего)	36
В том числе:	-
Лекции	8
Практические занятия (ПЗ)	-
Семинары (С)	28
Лабораторные работы (ЛР)	-
Самостоятельная работа (всего)	36
В том числе:	-
Домашние задания	10
Реферат	8
Подготовка к опросу	6
Подготовка к тестированию	2
Подготовка к контрольной работе	2
Контролируемая самостоятельная работа студентов (КСР)	2
Защита группового проекта	2

Вид промежуточной аттестации	
Зачет	4
Общая трудоемкость (часы)	72
Зачетные единицы	2

VI. Структура и содержание дисциплины «Управление организационной культурой»

Тема 1.1 Организационная культура в системе управления организацией

Характерные черты менеджмента XXI века. Изменения управленческой парадигмы корпорации. Новые принципы управления и корпоративная культура. Эффективность организации как объекта и субъекта управления. Особенности организационной структуры адаптивной организации. Особенности системы управления персоналом адаптирующейся организации. Изменение культуры каждого работника. Организационная культура и особенности кадровой политики корпорации.

Тема 1.2 Сущность и содержание организационной культуры

Предпосылки формирования организационной культуры. Стратегическая направленность развития организационной культуры: цели организации, миссия организации, кодекс поведения. Три основных условия формирования организационной культуры по Э.Шейну. Концепции организационной культуры. Рационально-прагматические концепции (Т.Дил, К.Камерон, А.Кеннеди, Р.Куинн, Т.Питерс, Р.Уотермен, Э.Шейн и др.). Концепции феноменологического направления (Д.Сильверман, П.Бергер, А.Петтигрю, М.Луи, С.Роббинс и др.). Концепции оргкультуры Ю.Хассарда, С.Шарфи, М.Элвессона. Структура организационной культуры. Основные элементы и компоненты культуры организации. Системный подход к изучению организационной культуры. Уровни организационной культуры Э.Шейну: внешние факторы, ценностные ориентации и верования, базовые предположения. Организационный климат, организационная приверженность и другие аспекты социального взаимодействия. Субъективная, объективная организационная культура. Открытые и закрытые организационные культуры. Управленческая культура. Содержание организационной культуры (Ф.Харрис и Р.Моран). Содержание отношений организационной культуры (В.Сате)

Тема 1.3 Типология организационных культур

Практическая значимость идентификации различных типов организационных культур. Согласованность и взаимная поддержка стратегии и культуры организации (Э.Кэмпбелл и С.Еунг). Органическая, предпринимательская, бюрократическая, партисипативная организационные культуры. Типология Р.Блейка и Ж.Мутона. Типология У.Оучи. Типологии организационных культур в зависимости от национальных особенностей. Подходы Г.Хофштеде, Ф.Клухольма – Ф.Стродберга, Ф.Тромпенариуса. Типологии организационных культур в зависимости от специфики деятельности. Схема специфических отраслевых культур Р.Рюттингера. Классификация организационной культуры на основе соотношения понятий «риск» и «обратная связь» (Т.Е. Дейл, А.А. Кеннеди). Типология взаимодействия организации с внешней средой, ее размеров, структуры, мотивации персонала М.Бурке. Комплексные типологии организационной культуры. Культуры «власти», «личности», «задачи», «роли» (С.Ханди). Рыночный, бюрократический, эдхократический и клановый типы организационной культуры К.Кэмерона – Р. Куинна. Влияние степени интеграции и осуществляемого контроля на формирование определенного типа организационной (корпоративной) культуры.

Тема 1.4. Технологии управления организационной культурой.

Теоретические предпосылки эмпирического изучения корпоративной культуры. Методы изучения корпоративной культуры: антропологические, количественные, комбинированные. Этапы диагностики корпоративной культуры. Предпосылки и факторы формирования корпоративной культуры российских организаций. Особенности организационной культуры российских организаций. Опосредованные методы управления персоналом как важный принцип корпоративной культуры. Роль руководителя предприятия в создании корпоративной культуры. Технология разработки Кодекса корпорации. Технология освоения корпоративной культуры. Необходимость изменения корпоративной культуры. Факторы, определяющие изменения корпоративной культуры. Механизмы изменения корпоративной культуры

Тема 1.5 Методики диагностики организационной культуры.

Количественные методики исследования корпоративной культуры. Методика оценки корпоративной культуры Д. Дэнисона (DOCS); Методика диагностики организационной культуры К. Камерона и Р. Куинна (OCAI); методика Г. Хофстеде; методика Р. Кука и Дж. Лафферти (OCI); методика О' Рейли, Чатман и Кондуэлл (OCP); методика Ван де Поста и Конинга Смита; – методика С. Гласера и С. Заману (OCS); методика «Культурное поколение» Т.О. Соломандиной; методика И.Д. Ладанова; методика исследования Н.В. Левкина; методика О.Е. Стекловой; методика Л.С. Савченко. Ван де Поста и Конинга Смита, методика Н.В. Левкина.

Тема 1.6. Формирование и поддержание организационной культуры.

Принципы и проблемы формирования оргкультуры. Формирование организационной культуры: внешняя адаптация и внутренняя интеграция. Основные этапы формирования оргкультуры. Символический, когнитивный и систематический подходы к формированию организационной культуры. Принципы формирования организационной культуры: комплексность представлений о назначении экономической системы организации; первоочередность определения ценностей и философии компании; историчность; отрицание силового воздействия; комплексность оценки. Механизмы формирования организационной культуры: социализация, экстернализация, комбинация, интернализация. Процесс развития оргкультуры. Интеграция, дифференциация и адаптация как механизмы развития организационной культуры. Проблемы поддержания оргкультуры. Понятие «сила» культуры и ее характеристики. Основные группы методов поддержания организационной культуры. Изменение организационной культуры. Методы изменения организационной культуры. Зависимость между изменением культуры и изменением в поведении. Трудности при проведении изменений в культуре организации. Модель воспроизводства организационной культуры.

Тема 1.7 Организационные изменения и их влияние на организационную культуру.

Инновации и организационные изменения. Основные типы организационных изменений. Стадии внедрения организационных изменений. Значимость проектирования кадровой составляющей организационных изменений. Формы реагирования сотрудников на внедрение инноваций. Причины сопротивления персонала при реализации инноваций. Влияние организационной культуры на инновационную деятельность. Изменение оргкультуры как организационно-управленческие инновации. Изменение объектов и предметов внимания со стороны менеджеров; изменения стиля управления кризисом или конфликтом; перепрофилирование ролей и изменение фокуса в программах обучения; изменение критериев стимулирования; смена акцентов в кадровой политике; смена организационной символики и обрядовости. Методы развития инновационной

организационной культуры. Инновативная организационная культура. Концепции самообучающейся организации в теориях Г.Бэтсона, Дж.Гарднера, Г.Липпита, Д.Шона, Г.Бэтсона, К.Арджириса. Основы самообучающейся организации в теории П.Сенге.

Тема 1.8. Модели влияние организационной культуры на эффективность компании.

Влияние организационной культуры на деятельность организации по В. Сате. Семь основных действий Модель верований и ценностей организационной культуры Т. Питерс и Р.Уотерман, которые позволяют организациям эффективно развиваться. Структурно-функциональная модель, разработанная Т. Парсонсом. Модель Т. Парсонса AGIL

Исследования Т. Дила и А. Кеннеди по ритуалам в организациях. Примеры значимости этих элементов организационной культуры для персонала.

Проблемы соответствия культуры принятой стратегии. Матрица оценки «культурного» риска (по Г.Шварцу и С.Дэвису). Возможные подходы к разрешению проблемы не-совместимости стратегии и культуры: «подстраивание» системы управления под сложившуюся культуру; изменение культуры в соответствии с выбранной стратегией; изменение стратегии в соответствии с существующей организационной культурой. Сущность управления организационной культурой. Этапы управления организационной культурой. Проведение анализа состояния и тенденций развития организационной культуры. Диагностика недостатков и анализ признаков благополучия в коллективе. Анализ выявления мест локализации возможных причин неудовлетворительного состояния организационной культуры. Исследование восприятия организационной культуры в целом и влияющих на нее факторов: отношение к труду, содержание и условия труда, качество трудовой жизни, имеющиеся и желаемые полномочия и пр.

Тема 1.9. Социокультурные основы управления

Понятие социальной технологии и ее роль в формировании и развитии организационной культуры. Признаки эффективных социальных технологий. Тактические технологии. Оперативные технологии. Циклические технологии. Рубежные технологии. Управленческий консалтинг. Роль руководителя в создании организационной культуры. Технологии разработки оргкультуры.

Оргкультура как совокупность моделей выполнения работ, делового взаимодействия, межличностного общения. Составляющие моделей выполнения работ: стратегическое, тактическое и оперативное планирование; делегирование полномочий и ответственности; постановка задач; исполнение; контроль реализации; оценка результатов работы; обратная связь. Составляющие моделей делового взаимодействия: передача информации, вид передаваемой информации; проведение совещаний; стиль докладов и сообщений; характер обслуживания проблем.

Составляющие моделей межличностного общения: сложившаяся группа, интерес сотрудников к личной жизни друг друга, поведение на переговорах, проведение времени вне работы. Технологии освоения оргкультуры. Сущность и необходимость аналитического подхода к изучению организационной культуры.

Методы поддержания организационной культуры: направленность внимания руководителей; поведение руководителей в критических ситуациях и организационных кризисах; моделирование ролей, обучение и тренировки; критерии принятия на работу, продвижения и увольнения; организационные символы и обрядовость; дисциплинарные механизмы; типы организационных обрядов, системы вознаграждения.

Коучинг. Имидж и бренд организации в процессе развития оргкультуры. Рефрейминг организации. Формы познания сотрудниками организационной культуры. Языковой и символический менеджмент.

Тема 1.10. Влияние организационной культуры на поведение сотрудников в организации.

Содержание, функции и механизм поведения организации. Факторы организационной культуры, воздействующие на поведение организации: направление воздействия, глубина воздействия, сила воздействия. Ценности и функции организационной культуры, обеспечивающие эффективную адаптацию корпорации к внешней среде и интеграцию её внутренней среды. Влияние организационной культуры на формирование и управление репутацией организации.

Культура и культурное взаимодействие работников в организации. Информационная культура в системе корпоративной культуры. Содержание организационно-управленческой культуры работника. Направления развития и саморазвития организационно-управленческой культуры. Характер межличностных отношений и успешность общения. Коммуникационные барьеры и стили. Влияние личностных особенностей человека на эффективность делового общения. Организационно-культурные особенности проведения деловых бесед и совещаний. Технология проведения эффективных переговоров.

Разделы дисциплин и виды занятий (ак. часы)

№	Тема занятия	общ. труд.	аудиторные			СРС	Форма текущего контроля
			всего	Лек ции	Сем инар ы		
Раздел 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА							
1	Тема 1.1. Организационная культура в системе управления организацией	4	3	1	2	1	Задание Реферат Опрос
2	Тема 1.2 Сущность и содержание организационной культуры	6	4	2	2	2	Задание Реферат Опрос
3	Тема 1.3. Типология организационных культур	8	6	2	4	2	Задание Реферат Опрос
	Тема 1.4. Технологии управления организационной культурой.	8	6	2	4	2	Задание Опрос
4	Тема 1.5. Методики диагностики организационной культуры	8	6	2	4	2	Тест
5	Тема 1.6. Формирование и поддержание организационной культуры.	8	4	2	4	4	Задание Реферат Опрос
6	Тема 1.7. Организационные изменения и их влияние на организационную культуру.	8	4	2	2	4	Задание Реферат Опрос
7	Тема 1.8. Модели влияния организационной культуры на эффективность компании	8	4	2	2	4	Задание Реферат Опрос

8	Тема 1.9. Социокультурные основы управления	6	3	2	2	3	Задание Реферат Опрос
	Тема 1.10. Влияние организационной культуры на поведение сотрудников в организации.	4	2	1	2	2	Задание Реферат Опрос
	Промежуточная аттестация (зачет)					4	
	Итого	72	46	18	28	26	

Разделы дисциплины и междисциплинарные связи

№ п/п	Наименование обеспечиваемых (последующих) дисциплин	№ № разделов данной дисциплины, необходимых для изучения обеспечиваемых (последующих) дисциплин	
		1	2
1.	Кросс-культурный менеджмент	-	+
2.	Лидерство	-	+
3.	Организационное поведение	-	+
4.	Эмоциональный интеллект	+	+
5.	Мотивация трудовой деятельности	+	+

VII. Образовательные технологии

В процессе освоения дисциплины «Управление организационной культурой» используются следующие образовательные технологии:

1. Стандартные методы обучения:

- лекции;
- семинары;
- письменные или устные домашние задания;
- консультации преподавателей;
- самостоятельная работа студентов, в которую входит освоение теоретического материала, подготовка к семинарам, выполнение указанных выше письменных работ.

2. Методы обучения с применением интерактивных форм образовательных технологий:

А. Образовательные технологии:

- проведение лекционных занятий дискуссионного формата с использованием мультимедийных технологий;
- использование проблемно-ориентированного междисциплинарного подхода посредством кейс-технологий;
- применение интерактивных обучающих технологий: групповые дискуссии, круглые столы;
- использование творческих заданий (эссе) и разработка индивидуальных и групповых проектов;

- групповые и индивидуальные проекты, направленные на освоение основных технологий в области управления персоналом высокотехнологичного предприятия;

Б. Научно-исследовательские технологии:

- стимулирование поиска дополнительной информации для подготовки к групповым дискуссиям по темам дисциплины;
- стимулирование работы студентов с материалами периодических изданий; интернет-источников; международных научных электронных баз для поиска информации о современной управленческой практике; новейших направлениях в области социологии труда и предпринимательства.

Методика проведения занятий: курс является интерактивным, практико-ориентированным, предполагает активное включение в лекции дискуссионного формата, выполнение и обсуждения индивидуальных и групповых творческих заданий, мини-дискуссий, разбор кейсов и видео-материалов и т.д.

VIII. Учебно-методическое, информационное и материально-техническое обеспечение дисциплины

Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) Основная литература:

1. Организационная культура : учебник и практикум для вузов / В. Г. Смирнова [и др.] ; под редакцией В. Г. Смирновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 306 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01440-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511220>
2. Соломанидина Т.О. Организационная культура компании: Учебное пособие.-3-е изд переработанное- М: ИНФРА -М, 2017-624с.
3. Карташова Л.В., Никонова Т.В, Соломанидина Т.О. Организационное поведение: Учебник.-2-е изд переработанное- М: ИНФРА-М, 2013- 383с.
4. Резник С.Д., Игошина И.А, Шестернина О.И. Организационное поведение (практикум: деловые игры, тесты, конкретные ситуации): Учебное пособие.-2-е изд. переработанное- М: ИНФРА-М,2013- 320 с.

б) Дополнительная литература:

1. Селиванова М.В. Развитие мотивации в системе менеджмента качества на основе совершенствования корпоративной культуры. [Текст]: Диссертация на соискание ученой степени. Санкт-Петербург, 2016.
2. Рынкевич Н.С., Данилова Т.В. Исследование влияния корпоративной культуры на организационную эффективность [Текст] // Вестник ПДАБА,2010. 59 – 66 с.
3. Тху Чанг То. Исследование организационной культуры: методология количественной оценки и анализа // Экономика, 2014, № 2. – 130-133 с.
4. Николаева Г.Н. Развитие организационной культуры как фактор повышения эффективности управления персоналом [Текст] // Известия Байкальского государственного университета, 2006. – 68-70 с.
5. Boehmer D., Marino M. How board governance and company culture intersect [Текст] // Heidrick & Struggles Governance letters, 2014. – 4-6 с.
6. Спивак В. А. Корпоративная культура: теория и практика [Текст] //В.А. Спивак. Санкт-Петербург. 2001.

7. Хаэт Г.Л., Еськов О.Л. Корпоративная культура [Текст]: Учебное пособие / Киев, 2003. – 403 с.
8. Шапиро С.А. Инновационные подходы к процессу управления персоналом организации [Текст]: // Монография. - М.: РХТУ им Д.И. Менделеева, 2011. – 152 с.
9. Гительман Л. Д. Преобразующий менеджмент: Лидерам реорганизации и консультантам по управлению [Текст]: Учебное пособие для эконом.спец. вузов / М. Дело, 1999. – 145 с.
10. Козлов В.В. Корпоративная культура: опыт, проблемы и перспективы развития. [Текст]: Монография. – М., 2001. – 9 с.
11. Шольц К. Организационная культура: между иллюзией и реальностью [Текст] // Проблемы теории и практики управления, 1995. № 3. –111-114 с.
12. Борисенок Андрей Леонидович Понятие организационной культуры как аналог корпоративной культуры [Текст] // Научно-технический вестник информационных технологий, механики и оптики, 2006, №24. – 127-132 с.
13. Семёнов Ю.Г. Организационная культура [Текст]: Учебное пособие/ М.: Логос, 2006. 9 с.
14. Красовский Ю.Д. Организационное поведение: М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 458 с.
15. Клименко А.А. Организационная и корпоративная культура: концептуальные различия [Текст] // Молодой ученый, 2010, №11. Т.2. – 173-179 с.
16. Рычкова А.А. Корпоративная культура современной компании. Генезис и тенденции развития. [Текст]: Монография, 2015. – 12 с.
17. Тихомирова О.Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка [Текст]: / СПб.: СПбГУ ИТМО, 2008.
18. Камерон К.С., Куинн Р.Э. Диагностика и изменение организационной культуры [Текст]: / Под ред. д. э. н., профессора И. В. Андреевой. — СПб: Питер, 2001.
19. Смирнова Е.В. Методы исследования организационной культуры [Текст] // Факторы успеха, 2015, №1 (4). – 97-102 с.
20. Едигарева Ю.Г. Использование метода фокус-групп в социологическом исследовании организационной/корпоративной культуры [Текст] // Вестник СГТУ, 2010, №1. – 295-298 с.
21. Тху Чанг То. Исследование организационной культуры: методология количественной оценки и анализа [Текст] // Экономика, 2014, № 2. – 130-133 с.
22. Шуплецов А.Ф., Харитонов П.В. Организационная культура предпринимательской деятельности компании и ее влияние на эффективность результатов хозяйствования // Проблемы теории и практики управления. Известия ИГЭА. №3 (83). 2012.
23. Тонгуш В.В. Особенности влияния корпоративной культуры на развитие организации // Инновационная наука. №4. 2017. С.206-209.

Перечень информационных технологий

Интернет-ресурсы:

1. <https://www.amr.ru> – Ассоциация менеджеров
2. <http://www.econ.msu.ru/elibrary> – Электронная библиотека экономического факультета
3. <https://www.executive.ru> – Executive (Сайт сообщества профессионалов и менеджеров)
4. <https://www.rspp.ru> – Российский союз промышленников и предпринимателей по социальным стандартам

5. Иммиграция в Россию: благо или вред для страны? [Электронный ресурс]. URL: <http://wciom.ru/index.php?id=459&uid=114322>

Рекомендуемые обучающие, справочно-информационные, контролирующие и прочие компьютерные программы, используемые при изучении дисциплины

№ п/п	Название рекомендуемых по разделам и темам программы технических и компьютерных средств обучения	Номера тем
1.	MS PowerPoint	2,10,11,14,15

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

В процессе изучения курса обучающиеся обязаны соблюдать дисциплину, вовремя приходить на занятия, делать домашние задания, осуществлять подготовку к семинарам и контрольным работам, проявлять активность на занятиях.

При этом важное значение имеет самостоятельная работа, которая направлена на формирование у учащегося умений и навыков правильного оформления конспекта и работы с ним, работы с литературой и электронными источниками информации, её анализа, синтеза и обобщения. Для проведения самостоятельной работы обучающимся предоставляется список учебно-методической литературы.

Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для проведения занятий по дисциплине требуется аудитория, оборудованная компьютером и проектором, используемые для демонстрации презентаций, флипчартом и маркерами. Обязательное программное обеспечение – MS Office.

IX. Фонд оценочных средств

Темы докладов, рефератов, направлений научных исследований (выделены полужирным шрифтом) к дисциплине Корпоративная культура.

1. Место корпоративной культуры в новой парадигме управления.
2. Корпоративная культура в системе управления организацией.
3. Формирование организационной культуры российских предприятий.
4. Управление организационной культурой.
5. Влияние корпоративной культуры на инновационную деятельность организации.
6. Влияние организационной культуры на эффективность деятельности персонала фирмы.
7. Проблемы этики и социальной ответственности в отечественных организациях.
8. Корпоративная культура как ресурс организации.
9. Содержание корпоративной культуры.
10. Типология корпоративных культур.
11. Формирование инновационной корпоративной культуры.
12. Особенности системы ценностей в различных типах корпоративных культур.
13. Субкультуры в корпоративной культуре организации.
14. Методы изучения корпоративной культуры.
15. Особенности организационной культуры российских организаций.
16. Роль руководителя предприятия в создании корпоративной культуры.
17. Лидерство и лидеры в системе корпоративной культуры.
18. Технология управления корпоративной культурой.
19. Изменение корпоративной культуры.
20. Ценности и функции корпоративной культуры, обеспечивающие эффективную адаптацию корпорации к внешней среде и интеграцию её внутренней среды.
21. Влияние корпоративной культуры на формирование и управление репутацией

организации.

22. Информационная культура в системе корпоративной культуры.
23. Организационно-управленческая культура работника: содержание и методы развития.
24. Характер межличностных отношений и успешность общения.
25. Коммуникационные барьеры и стили.
26. Формирование эффективных коммуникационных стилей в организации.
27. Влияние личностных особенностей человека на эффективность делового общения.
28. Организационно-культурные особенности проведения деловых бесед и совещаний.
29. Технология проведения эффективных переговоров.
30. Инновации и корпоративная культура.
31. Механизмы изменения корпоративной культуры.
32. Характеристики культуры инновационной организации.
33. Зарубежный опыт управления инновационной деятельностью.
34. Стимулирование инновационной деятельности как фактор развития корпоративной культуры.
35. Влияние корпоративной культуры на инновационную деятельность организации.
36. Экологическая культура в системе корпоративной культуры организации.
37. Современные принципы этической культуры.
38. Корпоративная культура и поведение организации.
39. Влияние корпоративной культуры на мотивацию персонала корпорации.
40. Формирование, поддержание и изменение корпоративной культуры.
41. Перспективы развития корпоративной культуры в России.
42. Управление индивидуальным стрессом в организации с сильной корпоративной культурой.
43. Место социализации индивида в корпоративной культуре организации.
44. Девиантное поведение работников в организации и корпоративная культура.
45. Формирование поведения индивида в организации.
46. Эволюция и трансформация корпоративной культуры.

6.2. Вопросы для зачёта

1. Корпоративная культура в системе управления организацией.
2. Содержание корпоративной культуры: уровни, качественные характеристики, функции.
3. Объективная и субъективная формы бытия корпоративной культуры.
4. Типология корпоративных культур по национальным особенностям поведения персонала.
5. Типология корпоративных культур в зависимости от специфики вида деятельности.
6. Типология корпоративных культур по признаку специфики гендерных отношений.
7. Комплексные типологии корпоративных культур.
8. Особенности системы ценностей в различных типах корпоративных культур.
9. Субкультуры в корпоративной культуре организации.
10. Корпоративная культура как ресурс организации.
11. Методы изучения корпоративной культуры.
12. Технология управления корпоративной культурой.
13. Технология разработки и внедрения корпоративной культуры.
14. Необходимость и факторы, определяющие изменения корпоративной культуры.
15. Механизмы изменения корпоративной культуры.
16. Социализация работников в организации как способ сохранения и формирования

корпоративной культуры.

17. Девиантное поведение работников: факторы, способствующие девиации, классификация преступлений и девиаций на работе.

18. Роль руководителя организации в управлении корпоративной культурой.

19. Предпосылки, факторы и особенности формирования корпоративной культуры российских организаций.

20. Корпоративная культура и поведение организации.

21. Корпоративная культура и эффективность деятельности организации.

22. Влияние корпоративной культуры на мотивацию персонала корпорации.

23. Влияние корпоративной культуры на формирование и управление репутацией организации.

24. Информационная культура в системе корпоративной культуры.

25. Типы информационных культур.

26. Управление информационной культурой персонала.

27. Организационно-управленческая культура работника: содержание и методы развития.

28. Характер межличностных отношений и успешность общения.

29. Коммуникационные барьеры.

30. Выбор эффективного коммуникационного стиля.

31. Влияние личностных особенностей человека на эффективность делового общения.

32. Организационно-культурные особенности проведения деловых бесед и совещаний.

33. Технология проведения эффективных переговоров.

34. Инновации и корпоративная культура.

35. Характеристики культуры инновационной организации.

36. Стимулирование инновационной деятельности как фактор развития корпоративной культуры.

37. Понятие, задачи и функции экологической культуры в системе корпоративной культуры организации.

38. Система экологического управления корпорацией.

39. Современные принципы этической культуры.

40. Признаки корпоративной культуры этической корпорации.

41. Организационные механизмы внедрения этических принципов и норм.

42. Управление индивидуальным стрессом в организации с сильной корпоративной культурой.

43. Факторы международной среды, влияющие на корпоративную культуру и организационное поведение.

44. Адаптация организаций к межкультурной среде.

Вопросы к экзамену

1. Понятие «организационная культура» - смысл и значение.

2. Понятия «организационной» и «корпоративной» культуры: общее и отличия.

3. Организационная культура как необходимое условие развития организации.

4. Возникновение и эволюция науки и практики организационной культуры.

5. Предпосылки формирования организационной культуры.

6. Концепция организационной культуры. Национальная культура.

7. Структура организационной культуры.

8. Уровни организационной культуры.

9. Содержание организационной культуры (Ф.Харрис и Р.Моран).

10. Содержание отношений организационной культуры (В.Сате).

11. Понятие знаково-символической системы.
12. Формы знаково-символической системы: мифы, легенды, обряды, ритуалы, церемонии.
13. Языковой и символический менеджмент.
14. HR-инжиниринг как модель формирования оргкультуры.
15. Матрица настройки компонентов организационной культуры.
16. Практическая значимость идентификации различных типов организационных культур.
17. Классические подходы к типологии организационной культуры.
18. Новые подходы к типологии организационной культуры.
19. Понятие и функции субкультур.
20. Закономерность становления субкультур.
21. Типы субкультур.
22. Управленческая сетка Р.Блейка - Дж.Моутон.
23. Теория стиля руководства Хауса и трех измерений Редина.
24. Модель Херши - Бланшара.
25. Формирование организационной культуры: внешняя адаптация и внутренняя интеграция.
26. Принципы формирования организационной культуры.
27. Роль лидера в поддержании организационной культуры.
28. Модель воспроизводства организационной культуры.
29. Пути влияния культуры на организационную жизнь.
30. Матрица оценки «культурного» риска (по Г.Шварцу и С.Дэвису).
31. Подходы к изменению влияния культуры.
32. Соответствие культуры принятой стратегии. Матрица оценки «культурного» риска.
33. Понятие социальной технологии и ее роль в управлении персоналом.
34. Технологии разработки оргкультуры.
35. Технологии освоения оргкультуры.
36. Коучинг. Имидж и бренд организации в процессе развития оргкультуры.
37. Формы познания сотрудниками организационной культуры.
38. Языковой и символический менеджмент.
39. Влияние национальной культуры на культуру организации.
40. Моноактивные, полиактивные, реактивные культуры.
41. Многонациональные и глобальные компании.
42. Модель У.Оучи. Исследования Э.Лорана.
43. Цикл культурного шока.
44. Менеджер-экспатриант. Понятие и подготовка.
45. Инновации и организационные изменения: типы и стадии внедрения.
46. Влияние организационной культуры на инновационную деятельность.
47. Методы развития инновационной организационной культуры.
48. Инновативная организационная культура.
49. Концепции самообучающейся организации.
50. Основы самообучающейся организации в теории П.Сенге.

Пример теста для контроля знаний обучающихся

Выберите правильные ответы (правильных ответов может быть несколько):

- 1.Основными принципами новой парадигмы мышления и поведения, которые должны быть включены в корпоративную культуру являются:**
- А.Регулирование деятельности поставщиков и продавцов;

- Б.Самоменеджмент и культура работника;
- В.Общение с потребителем;
- Г.Культура, ориентированная на перемены;
- Д.Вертикальные нисходящие коммуникации;
- Е.Все ответы верны.

2. Назовите четыре модели отношений между руководителями и подчиненными.

- А.Патернализм.
- Б.Иерархичность.
- В.Фратернализм.
- Г.Бюрократизм.
- Д.Эгалитаризм.
- Е. Партнерство.
- Ж.Демократизм.

3. Социальной эффективностью менеджмента является:

- А.Рост прибыли.
- Б.Снижение издержек обращения.
- В.Улучшение условий труда работников.
- Г.Увеличение выручки от реализации продукции.
- Д.Рост удовлетворённости персонала.
- Е. Повышение квалификации работников.

4. Источниками повышения эффективности деятельности организации являются:

- А.Улучшение климата в коллективе;
- Б.Совершенствование организационной структуры;
- В.Выживание в долгосрочной перспективе;
- Г.Высокое качество продукции;
- Д.Корпоративная культура;
- Е.Прибыль.

5. Определите иерархию (сверху вниз) трёх уровней организационной культуры:

- 1. Ценности и верования;
- 2. Артефакты;
- 3. Базовые представления.

6. Дополните данную систему интеллектуальных ценностей тремя ценностями, наиболее важными для вас:

- А.Творчество;
- Б.Принятие решений;
- В.Обучение.

7. Важнейшими установками в организации являются:

- А.Вовлеченность в работу;
- Б.Открытость сознания для нового опыта;
- В.Ответственность и активность;
- Г.Удовлетворенность трудом;
- Д.Преданность организации;
- Е.Сотрудничество.

8.Основными факторами, влияющими на удовлетворенность работой являются:

- А. Собственно работа;
- Б. Возможности продвижения по службе;
- В. Высокая самооценка;
- Г. Размер заработной платы.

9. Основными методами изучения корпоративной культуры являются:

- А. Социально-психологические.
- Б. Экономические.
- В. Партиципативные.
- Г. Административные.
- Д. Либеральные.
- Е. Антропологические.
- Ж. Количественные.
- З. Социометрические.

10. Какой тип корпоративной культуры наиболее подойдет к организации, где необходима быстрая обратная связь с внешней средой, а принятие решений отличается очень большими рисками?

- А. «Клуб».
- Б. «Крепость».
- В. «Бейсбольная команда».
- Г. «Школа».

11. Типология культур по Ф. Тромпенаарсу включает следующие типы:

- А. Культура власти;
- Б. Культура роли;
- В. Культура процесса;
- Г. Семья
- Д. Культуру крутых парней;
- Е. Инкубатор.
- Ж. Управляемая ракета.

12. Основными ценностями инновационной культуры являются:

- А. Дисциплина;
- Б. Партнёрство;
- В. Порядок,
- Г. Творчество;
- Д. Ответственность;
- Е. Исполнительность;
- Ж. Открытость.

13. Социальная ответственность организации состоит в:

- А. Создании рабочих мест и получении прибыли.
- Б. Увеличении прибыли при соблюдении «правил игры», в участии в конкуренции без мошенничества и обмана, в обеспечении дохода акционеров и сохранении рабочих мест.
- В. Учете интересов общества.
- Г. Производстве необходимых товаров и эффективном использовании ресурсов.
- Д. Разработке этических кодексов корпоративной культуры.

14. Современная компания борется с такими привычками персонала, как употребление алкоголя и курение на работе. Какой этический подход положен в основу данного решения?

- А. Морально-правовой.
- Б. Индивидуальный.
- В. Утилитарный.
- Г. Справедливый.

15. Какие формы власти способствуют большему сотрудничеству со стороны подчиненных?

- А. Вознаграждение.
- Б. Участие.
- В. Экспертная власть.
- Г. Законная власть.
- Д. Убеждение.
- Е. Власть информации.
- Ж. Харизма.
- З. Принуждение.

16. Какой стиль управления наиболее соответствует культуре, ориентированной на перемены?

- А. Демократический.
- Б. Либеральный.
- В. Ориентированный на человека.
- Г. Авторитарный.
- Д. Ориентированный на задачу.
- Е. Все предыдущие ответы неверны.
- Ж. Все предыдущие ответы верны.

17. Индивидуальный стиль менеджера определяется:

- А. Степенью свободы при принятии решений.
- Б. Выбором методов управления.
- В. Образованием.
- Г. Стажем работы.
- Д. Его ценностями и принципами.

18. Укажите наибольший барьер на пути восходящих коммуникаций.

- А. Разное восприятие.
- Б. Неумение слушать.
- В. Выбор неверных каналов.
- Г. Невербальные преграды.
- Д. Эмоции.
- Е. Различия в статусах и власти.
- Ж. Несоответствие коммуникационных сетей поставленным задачам.
- З. Семантические барьеры.

19. Значение контроля состоит в том, чтобы:

- А. Уличить кого-либо в неверных действиях и поступках;
- Б. Оказать своевременную помощь и стимулирующее воздействие в целях мотивации сотрудников;
- В. Обеспечить достижение целей организации;
- Г. Предвидеть ошибки в работе и не допустить их.

20. Какие факторы противодействуют культурной адаптации международных партнеров?

- А. Тип организационной культуры.
- Б. Культурный шок.
- В. Этноцентризм.
- Г. Культурная эмпатия.
- Д. Предварительное обучение.
- Е. Социальные стереотипы.

21. Моделями национальных культур занимался:

- А. Г. Шварц;
- Б. Г. Хофстеде;
- В. М. Бонд;
- Г. К. Арджирис

22. Какие методы способствуют преодолению сопротивления переменам?

- А. Предоставление информации.
- Б. Создание венчурных команд.
- В. Привлечение к принятию решений.
- Г. Обеспечение испытания изобретения.
- Д. Четкое формулирование преимуществ перемен.
- Е. Переговоры.
- Ж. Принуждение.

23. Какие факты использования пространства и времени, наблюдаемое поведение, язык входят в состав:

- А. поверхностного уровня изучения корпоративной культуры
- Б. подповерхностного уровня
- В. глубинного уровня

24. Выявление лучшего поведения (конкурсы, соревнования) — это обряд

- А. усиления
- Б. обновления
- В. разрешения конфликта

25. Процесс внешней адаптации и выживания заключается в

- А. процессе достижения организацией своих целей и взаимодействия с представителями внешней среды
- Б. процессе достижения организацией своих целей и задач, при спокойной внешней среде
- В. подстраивании под существующую среду
- Г. координальной перестройки всех норм и ценностей организации с целью выживания

26. Стандартные и повторяющиеся мероприятия коллектива, проводимые в установленное время и по специальному поводу — это

- А. Ритуалы
- Б. Церемонии
- В. Обряды

27. Процесс внутренней интеграции – это процесс

- А. объединения подразделений организации
- Б. нахождения способов совместной работы и сосуществования в организации
- В. объединения подразделений близких по специфике и структуре

28. Как соотносятся между собой социализация и корпоративная культура?

- А. Культура - инструмент социализации;
- Б. Социализация - способ передачи культуры;
- В. Социализация - цель корпоративной культуры

29. Назовите причины нежелания руководителя делегировать полномочия подчиненным.

- А. Боязнь критики за ошибки.
- Б. Недоверие к подчиненным.
- В. Неумение руководить.
- Г. Отсутствие уверенности в себе.
- Д. Конкуренция со стороны подчиненных.

30. Подчиненным необходимо делегировать:

- А. Рутинную работу.
- Б. Срочные, но не важные дела.
- В. Подготовительную работу.
- Г. Срочные и важные дела.
- Д. Контроль результатов.
- Е. Несрочные и неважные дела.
- Ж. Мотивация сотрудников.
- З. Задачи, связанные с риском

31. Какое из следующих утверждений более точно отражает социальный аспект управления человеческими ресурсами?

- А. Счастливый работник - производительный работник.
- Б. Рабочим необходимы межличностные контакты, чтобы быть удовлетворенными работой.
- В. Результативный рабочий - счастливый рабочий.
- Г. После удовлетворения финансовых потребностей важной становится дружба в коллективе.

32. Функцию интеграции внутренней среды организации реализуют следующие функции корпоративной культуры:

- А. Нормативно-регулирующая;
- Б. Вхождение в организацию;
- В. Интегрирующая;
- Г. Коммуникативная;
- Д. Инновационная;
- Е. Обучение требуемому поведению;
- Ж. Вовлеченность работников в дела организации.

33. Функцию адаптации организации к внешней среде реализуют следующие функции корпоративной культуры:

- А. Ориентации на потребителя;
- Б. Замещения формальных механизмов и отношений на неформальные;
- В. Формирования и поддержания партнёрских отношений с внешними стейкхолдерами;

- Г. Мотивационная;
- Д. Ориентации организации на социально-ответственное поведение.

34.Формами проектирования работы в организациях с инновационной культурой

являются:

- А.Ротация, обогащение работы, создание социотехнических систем.
- Б.Расширение работы, создание каналов обратной связи, повышение значимости работы.
- В.Упрощение работы, ротация, автономность.
- Г.Обогащение работы, установление связей с клиентом, обратная связь.

35.Самой трудной проблемой на пути организационной социализации является:

- А.Вхождение человека в организацию.
- Б.Проблема коррекции или изменения поведения человека.
- В.Девиантное поведение.
- Г.Необходимость обеспечения гармоничного и эффективного включения сотрудников в жизнь организации.

36. Какие меры позволят снизить девиантное поведение работников?

- А. Прием на работу специалистов только с высшим образованием.
- Б.Изучение мнений потребителей.
- В.Всеобщее управление качеством.
- Г.Тестирование на употребление наркотиков при приеме на работу.
- Д.Самоконтроль персонала.
- Е.Анализ продаж на одного работника.
- Ж. Справедливое вознаграждение.
- З.Публичное признание.
- И.Контроль качества конечного продукта.
- К.Совершенствование системы отбора персонала.
- Г.Культура - база, основа социализации.

АНКЕТА

Оценка организационной культуры производственных предприятий строительного профиля

- 1. Ваш пол:
 - 1. мужской
 - 2. женский
- 2. Ваш возраст:
 - 1. 18-25 лет
 - 2. 26-35 лет
 - 3. 36-50 лет
 - 4. 51-60 лет
 - 5. старше 60 лет
- 3. Ваше образование
 - 1. среднее общее
 - 2. среднее специальное
 - 3. неоконченное высшее
 - 4. высшее
- 4. По Вашей оценке, Ваше материальное положение:
 - 1. очень хорошее
 - 2. скорее хорошее, чем нет

3. среднее

4. плохое

5. очень плохое

5 Чем вызвано Ваше решение работать в компании строительного
профиля _____

6. Как давно Вы работаете в строительном секторе?

1. менее года

2. от 1 до 3 лет

3. от 3 до 7 лет

4. от 7 до 12 лет

47

5. более 12 лет

7. Как давно Вы работаете в данной организации?

1. менее года

2. от 1 до 3 лет

3. от 3 до 7 лет

4. от 7 до 12 лет

5. более 12 лет

8. Как часто, работая в данной организации, у Вас возникало желание
сменить работу?

1. никогда не возникало

2. возникает иногда

3. возникает достаточно часто

9. Оцените свои профессиональные перспективы в Вашей компании по
пятибалльной шкале оценок, где 5-максимальный балл по данному вопросу:

1 2 3 4 5

10. Оцените свою удовлетворенность трудовой деятельностью в Вашей
компании по пятибалльной шкале оценок, где 5-максимальный балл по
данному вопросу:

1 2 3 4 5

11. Если бы Вам предложили высокооплачиваемую работу в другой
организации, Вы бы сменили работу?

1. да

2. нет

3. не знаю

12. Поддерживаете ли Вы отношения с кем-либо из Ваших коллег вне
работы?

1. да, достаточно часто собираемся всем коллективом

2. поддерживаю с двумя-тремя членами коллегами

3. нет, мне хватает общения с ними в рабочее время

13. Работники Вашей организации ориентированы на достижение успеха и
повышение своей репутации?

1. да

2. нет

14. Все ли работники Вашего подразделения заинтересованы в самоотдаче?

1. да

2. нет

48

15. Существуют ли оригинальная символика, объединяющая работников
Вашего предприятия?

1. да

2. нет

16. Знаете ли Вы историю своей организации?

1. да
2. нет

17. Оцените степень своей причастности к общему делу организации по пятибалльной шкале (1 – руководитель никогда не доволен работой сотрудников; 5 – руководитель доволен работой сотрудников, применяет системы поощрения лучших работников):

1 2 3 4 5

18. Оцените отношение руководства к повседневной работе сотрудников подразделения по пятибалльной шкале (1- не ощущаю своей причастности, все решится и без меня; 5 – ощущаю свою значимость при решении многих производственных вопросов в организации):

1 2 3 4 5

19. Я считаю себя частью данной организации потому, что

20. Какие из ценностей Вы считаете для себя самыми важными?

(Расположите по возрастанию значимости для Вас)

Законность (равенство всех перед законом)

Приобретение нового опыта

Полезность моей работы для фирмы

Свобода мысли и действий

Уверенность в завтрашнем дне

Возложенная на меня ответственность

Взаимопомощь

Семья, личное счастье, продолжение рода

Процветание моей фирмы

Возможность проявления инициативы

Материальное благополучие

Совесть

Интересная по содержанию работа

Уважение к традициям

21. Что для Вас означает «хорошо жить»? (Отметьте не более 5 пунктов)

1 – быть материально обеспеченным

49

2 – иметь хорошую работу

3 – иметь хорошую семью

4 – совсем не работать

5 – иметь власть, занимать высокое положение в обществе

6 – любить и быть любимым

7 – быть здоровым

8 – жить не для себя, а для людей

9 – иметь хорошее образование

10 – чувствовать себя защищенным, в безопасности

11 – быть независимым, свободным

12 – другое _____

22. Как изменилась за прошедший год Ваша жизнь?

1. стала лучше

2. не изменилась

3. стала хуже

4. затрудняюсь ответить

23. Вы смотрите в будущее...

1. с надеждой и оптимизмом

2. спокойно, без особых надежд и иллюзий

3. с тревогой и неуверенностью

24. Отметьте, пожалуйста, с каким из приведенных ниже утверждений Вы больше всего согласны:

Большинство членов нашего коллектива – хорошие, симпатичные люди

В нашем коллективе есть всякие люди

Большинство членов нашего коллектива – люди малопрятные

25. Считаете ли Вы хорошим фактом, если бы члены Вашего коллектива жили близко друг от друга?

1. нет, конечно

2. скорее нет, чем да

3. не знаю

4. скорее да, чем нет

5. да, конечно

26. Как Вам кажется, могли бы Вы дать достаточно полную характеристику:

да пожалуй,

да

не

знаю

пожалуй,

нет

нет

27. Оценка социально-психологического климата в трудовом коллективе (О.С. Михалюк и А.Ю. Шалыто)

деловых качеств

большинства членов

коллектива

личностных качеств

большинства членов

коллектива

27. В приведенной ниже шкале цифра 1 характеризует коллектив, который Вам очень нравится, а цифра 9 – коллектив, который Вам очень не нравится.

В какую клетку Вы поместите Ваш коллектив?

1 2 3 4 5 6 7 8 9

28. Если бы у Вас возникла возможность провести отпуск вместе с членами Вашего коллектива, как бы Вы к этому отнеслись?

1. это меня бы вполне устроило

2. не знаю, не задумывался над этим

3. это меня бы совершенно не устроило

29. Могли бы Вы с достаточной уверенностью сказать о большинстве членов Вашего коллектива, с кем они охотно общаются по деловым вопросам:

1. нет

2. не могу сказать, не задумывался над этим

3. да, мог бы

30. Какая атмосфера обычно преобладает в Вашем коллективе? В

приведенной ниже шкале цифра 1 соответствует нездоровой,

нетоварищеской атмосфере, а 9, наоборот, – атмосфере взаимопомощи,

взаимопомощи и т.п. В какую клетку Вы поместите Ваш коллектив?

1 2 3 4 5 6 7 8 9

31. Как Вы думаете, если бы Вы вышли на пенсию или долго не работали по какой-либо причине, стремились бы Вы встречаться с членами Вашего

коллектива?

1. нет
2. скорее нет, чем да
3. затрудняюсь ответить
4. скорее да, чем нет
5. да, конечно

Метод оценки организационной культуры по методу Камерон -Куинн

Таблица 1.1 Средство оценки организационной культуры – текущее состояние

Каждый из шести вопросов, включенных в анкету, предполагает альтернативу ответов. Распределите баллы 100-бальной оценки между этими четырьмя альтернативами в том весовом отношении, которое в наибольшей степени соответствует вашей организации.

1	Важнейшие характеристики	Теперь	
А	Организация уникальна по своим особенностям. Она подобна большой семье. Люди выглядят имеющими много общего.		
В	Организация очень динамична и проникнута предпринимательством. Люди готовы жертвовать собой и идти на риск.		
С	Организация ориентирована на результат. Главная забота – добиться выполнения задания. Люди ориентированы на соперничество и достижение поставленной цели		
Д	Организация жестко структурирована и строго контролируется. Действия людей, как правило, определяются формальными процедурами.		
	Всего	100	
2	Общий стиль лидерства в организации	Теперь	
А	Общий стиль лидерства в организации представляет собой пример мониторинга, стремления помочь или научить.		
В	Общий стиль лидерства в организации служит примером предпринимательства, новаторства и склонности к риску.		
С	Общий стиль лидерства в организации служит примером деловитости, агрессивности, ориентации на результаты.		
Д	Общий стиль лидерства в организации являет собой пример координации, четкой организации или плавного ведения дел в русле рентабельности		
	Всего	100	
3	Управление наемными работниками	Теперь	
А	Стиль менеджмента в организации характеризуется поощрением бригадной работы, единодушия и участия в принятии решений		
В	Стиль менеджмента в организации характеризуется поощрением индивидуального риска, новаторства, свободы и самобытности.		
С	Стиль менеджмента в организации характеризуется высокой требовательностью, жестким стремлением к конкурентоспособности и поощрением достижений.		

Д	Стиль менеджмента в организации характеризуется гарантией занятости, требованием подчинения, предсказуемости и стабильности в отношениях. <p style="text-align: right;">Всего</p>	100	
4	Связующая сущность организации	Теперь	
А	Организацию связывают воедино преданность делу и взаимное доверие. Обязательность организации находится на высоком уровне.		
В	Организацию связывают воедино приверженность новаторству и совершенствованию. Акцентируется необходимость быть на передовых рубежах		
С	Организацию связывает воедино акцент на достижении цели и выполнении задачи. Общепринятые темы – агрессивность и победа.		
Д	Организацию связывают воедино формальные правила и официальная политика. Важно поддержание плавного хода деятельности организации. <p style="text-align: right;">Всего</p>	100	
5	Стратегические цели	Теперь	
А	Организация заостряет внимание на гуманном развитии. Настойчиво поддерживаются высокое доверие, открытость и соучастие.		
В	Организация акцентирует внимание на обретении новых ресурсов и решении новых проблем. Ценится апробация нового и изыскание возможностей.		
С	Организация акцентирует внимание на конкурентных действиях и достижениях. Доминирует целевое напряжение сил и стремление к победе на рынке.		
Д	Организация акцентирует внимание на неизменности и стабильности. Важнее всего рентабельность, контроль и плавность всех операций. <p style="text-align: right;">Всего</p>	100	
6	Критерии успеха	Теперь	
А	Организация определяет успех на базе развития человеческих ресурсов, бригадной работы, увлеченности наемных работников делом и заботой о людях		
В	Организация определяет успех на базе обладания уникальной или новейшей продукцией. Это производственный лидер или новатор		
С	Организация определяет успех на базе победы на рынке на рынке и опережении конкурентов. Ключ успеха – конкурентное лидерство на рынке		

Д	Организация определяет успех на базе рентабельности. Успех определяют надежная поставка, гладкие планы – графики и низкие производственные затраты.		
		Всего	100

Таблица 1.2. Средство оценки организационной культуры – предпочтительное состояние

Каждый из шести вопросов, включенных в анкету, предполагает альтернативу ответов. Распределите баллы 100-бальной оценки между этими четырьмя альтернативами в том весовом отношении, которое в наибольшей степени соответствует вашей организации.

1	Важнейшие характеристики		Предпочтительно (в будущем)
А	Организация уникальна по своим особенностям. Она подобна большой семье. Люди выглядят имеющими много общего.		
В	Организация очень динамична и проникнута предпринимательством. Люди готовы жертвовать собой и идти на риск.		
С	Организация ориентирована на результат. Главная забота – добиться выполнения задания. Люди ориентированы на соперничество и достижение поставленной цели		
Д	Организация жестко структурирована и строго контролируется. Действия людей, как правило, определяются формальными процедурами.		
	Всего	100	
2	Общий стиль лидерства в организации		Предпочтительно (в будущем)
А	Общий стиль лидерства в организации представляет собой пример мониторинга, стремления помочь или научить.		
В	Общий стиль лидерства в организации служит примером предпринимательства, новаторства и склонности к риску.		
С	Общий стиль лидерства в организации служит примером деловитости, агрессивности, ориентации на результаты.		
Д	Общий стиль лидерства в организации являет собой пример координации, четкой организации или плавного ведения дел в русле рентабельности		
	Всего	100	
3	Управление наемными работниками		Предпочтительно (в будущем)
А	Стиль менеджмента в организации характеризуется поощрением бригадной работы, единодушия и участия в принятии решений		
В	Стиль менеджмента в организации характеризуется поощрением индивидуального риска, новаторства,		

С Д	<p>свободы и самобытности.</p> <p>Стиль менеджмента в организации характеризуется высокой требовательностью, жестким стремлением к конкурентоспособности и поощрением достижений.</p> <p>Стиль менеджмента в организации характеризуется гарантией занятости, требованием подчинения, предсказуемости и стабильности в отношениях.</p> <p style="text-align: right;">Всего</p>	100	
4	Связующая сущность организации		Предпочтительно (в будущем)
А В С Д	<p>Организацию связывают воедино преданность делу и взаимное доверие. Обязательность организации находится на высоком уровне.</p> <p>Организацию связывают воедино приверженность новаторству и совершенствованию. Акцентируется необходимость быть на передовых рубежах</p> <p>Организацию связывает воедино акцент на достижении цели и выполнении задачи. Общепринятые темы – агрессивность и победа.</p> <p>Организацию связывают воедино формальные правила и официальная политика. Важно поддержание плавного хода деятельности организации.</p> <p style="text-align: right;">Всего</p>	100	
5	Стратегические цели		Предпочтительно (в будущем)
А В С Д	<p>Организация заостряет внимание на гуманном развитии. Настойчиво поддерживаются высокое доверие, открытость и соучастие.</p> <p>Организация акцентирует внимание на обретении новых ресурсов и решении новых проблем. Ценится апробация нового и изыскание возможностей.</p> <p>Организация акцентирует внимание на конкурентных действиях и достижениях Доминирует целевое напряжение сил и стремление к победе на рынке.</p> <p>Организация акцентирует внимание на неизменности и стабильности. Важнее всего рентабельность, контроль и плавность всех операций.</p> <p style="text-align: right;">Всего</p>	100	
6	Критерии успеха		Предпочтительно (в будущем)
А В С	<p>Организация определяет успех на базе развития человеческих ресурсов, бригадной работы, увлеченности наемных работников делом и заботой о людях</p> <p>Организация определяет успех на базе обладания уникальной или новейшей продукцией. Это производственный лидер или новатор</p> <p>Организация определяет успех на базе победы на</p>		

Д	рынке на рынке и опережении конкурентов. Ключ успеха – конкурентное лидерство на рынке Организация определяет успех на базе рентабельности. Успех определяют надежная поставка, гладкие планы – графики и низкие производственные затраты.		
	Всего	100	

КЕЙС

Анализ проведенного исследования организационной культуры Оренбургского банка К. Колвиним и Д. Мацумото разработан новый многоуровневый метод исследования (МПОК).

Исследование было проведено с помощью таких социологических методов, как: анализа документов, включенного наблюдения, социологического опроса работников Банка и экспертного опроса с руководителями. Генеральная совокупность исследования составила 334 человека, что соответствует среднесписочной численности сотрудников. Объем выборочной совокупности – 58 человек. Среди опрашиваемых 20,7 % (12 чел.) – это мужчины и 79,3% (46 чел.) – женщины, преимущественно в возрастной группе 20-30 лет. Половозрастные характеристики представлены в таблице 5. Таблица 5– Половозрастные характеристики респондентов Пол % мужской 20,7 женский 79,3 Ваш возраст % 20-30 лет 55,2 31-40 лет 31 41-50 лет 6,9 51-60 лет 6,9

Используя результаты, рассмотрим уровни культуры организации по методике Э. Шейна: - артефакты – видимые организационные структуры и процессы; 52 - провозглашаемые ценности – стратегии, цели, философии (провозглашаемые обоснования); - базовые представления – подсознательные, представляющиеся чем-то самоочевидным: убеждения, особенности восприятия, мысли и чувства (первичный источник ценностей и поступков). Поверхностным уровнем является уровень артефактов, которые можно увидеть, услышать и почувствовать при вхождении в новую группу с незнакомой культурой.

1. Коммуникационная система и язык общения. Внутриорганизационные коммуникации осуществляются по горизонтали и вертикали, тип взаимодействия – формальный, коммуникационные потоки преимущественно нисходящие. Сотрудники имеют возможность общаться между собой через корпоративный сайт, а так же через информационную программу LOTUS. Специалисты по работе с юридическими и физическими лицами имеют меньше возможности общаться между собой во время работы, так как все их время непосредственно занимает общение с клиентами. У них меньше возможности отлучиться от своего рабочего места, а также вести неформальную переписку. Что касается внешне организационных коммуникаций, то стоит отметить, что в организации есть управление информационной политики и развития персонала. В данное управление входят отдел рекламы и отдел организационного развития, которые несут ответственность за формирование положительного имиджа Банка. Контакты со средствами массовой информации осуществляет пресс – секретарь Банка. На официальном сайте размещена информация, которая публикуется в СМИ.

2. Внешний вид, одежда и представление себя на работе. Как уже отмечалось, дресс – кода у специалистов, которые работают с клиентами, строгий – черные брюки или юбка, белая блуза и фирменный зеленый шарф. У остальных сотрудников Банка правила формы одежды прописаны в Требованиях к внешнему виду сотрудников Банка. Для мужчин дресс-код предполагает костюм - темных или неярких расцветок, пиджак может быть снят, рубашка - пастельных тонов, галстук и туфли. Для женщин – это строгое платье с закрытыми плечами, деловой костюм однотонный или 61 комбинированный неярких тонов, строгая

блузка обязательно с закрытыми плечами с юбкой или брюками, колготы или чулки (независимо от времени года), туфли. Не рекомендуется чрезмерное увлечение косметикой.

3. Кулинарные предпочтения людей, привычки и традиции в области питания. Культуру приема пищи проследить достаточно сложно, так как в Банке не предусмотрено предоставление услуг питания. Для специалистов по работе с клиентами обеденный перерыв является «плавающим», а для остальных сотрудников – регламентированным (с 13.00 до 14.00). В основном сотрудники офисов в обеденный перерыв посещают ближайшие предприятия общественного питания. Специалисты по работе с клиентами не могут покидать в рабочее время здание Банка, поэтому они обедают в специально отведенной комнате отдыха.

4. Особенности взаимоотношений между людьми. Социально – психологический климат в Банке является благоприятным (так ответили 65,5 % опрошенных). 27,6% (16 чел.) опрошенных отметили, что климат в организации можно считать спокойным. По мнению 75,8% (44 чел.) опрошенных – конфликты в организации возникают редко. Уровень сплоченности коллектива оценивался по 5-ти бальной шкале, где 5 – коллектив абсолютно сплочен, а 1 – абсолютно не сплочен. Большинство анкетированных выбрали оценку 4 и 5 и средний балл составил 4,28, что свидетельствует о высокой сплоченности коллектива. Как считают 50% (29 чел.) опрошенных, благоприятный социально – психологический климат зависит от каждого сотрудника Банка. Одинаковое количество опрошенных (15,8%) считают, что это зависит от высшего руководства Банка и от линейного (функционального) руководителя. 6 сотрудников затруднились ответить на данный вопрос анкеты.

5. Вера во что-то и отношение к чему-то. Из проведенного исследования можно сделать вывод, что у сотрудников за прошедший год «жизнь стала лучше». Сотрудники Банка искренне верят, что их банк будет 62 расти и развиваться в том направлении, которое существует на данный момент.

6. Осознание времени, отношение к нему и его использование. В корпоративных стандартах прописано ожидаемое поведение от сотрудников, касаемо времени: Стандарт 21: «Я знаю, что для эффективной работы необходимо управлять своим временем, поэтому я ценю свое рабочее время и время моих коллег и стараюсь максимально его использовать»; Стандарт 30: «Когда я работаю в команде, то понимаю, что, например, «12-00» это «12-00», а не «12-10» и не «13-00». Я понимаю, что общая договоренность организует не только мое время, но и время моих коллег, а нарушение мной договоренности дезорганизует не только меня, но и коллег, которые в этом не виноваты. В случае различных накладок я всегда звоню и предупреждаю коллег заранее». Большинство сотрудников Банка рационально используют свое время, стремятся к пунктуальности. Специалисты по работе с клиентами вынуждены работать в более строгих временных рамках, так как это не только их время, но и время клиентов. Рабочий график для сотрудников офисов, согласно действующему законодательству, составляет 8 часов. У специалистов по работе с клиентами сменный график работы, так как работа с клиентами осуществляется с 8 утра до 7 вечера.

7. Процесс развития работника, ментальные привычки и обучение. В стандарте 25 сказано, что «Я знаю, Банк вкладывает немалые средства в обучение, а также в приобретение и внедрение новых методик и технологий. Поэтому я изучаю и применяю переданные мне методики и приемы. Более того, пытаюсь создать собственные с тем, что бы передать свой опыт коллегам». Чтобы создать ценный и перспективный кадровый управленческий резерв, в Банке создана система профессионального обучения и повышения квалификации. Работникам, показавшим хорошие результаты по итогам аттестации, зачисленным в кадровый управленческий б3 резерв, обладающих высоким потенциалом, предоставляется возможность развиваться по горизонтальному типу (путем расширения их функций и полномочий), участия в различных проектах, перевода на другие должности. Специалисты по работе с клиентами при приеме на работу проходят интенсивное обучение в течение определенного срока.

После прохождения обучения они сдают экзамены, по результатам которых руководитель принимает решение о дальнейшей работе сотрудника. В Банке для специалистов по работе с клиентами проводятся квартальные встречи, на которых разрабатываются план персонального развития и программы планирования индивидуальной карьеры, включающие в себя определенный рейтинг для каждого специалиста.

8. Необходимо отметить, что многие сотрудники, которые работают на данный момент в офисе, ранее работали специалистами по работе с клиентами, так как при появлении вакантной должности в офисе, как правило ее замещают из внутренних источников.

9. Ценности Банка определяются как ответственность перед сотрудниками – за достойные условия труда, перед клиентами – за высокое качество предоставляемых услуг и сервиса, партнерами – за соблюдение обязательств и перед обществом – за соблюдение его ценностей, норм и правил, а также добросовестное ведение бизнеса.

В ходе исследования было установлено, что больше половины сотрудников Банка (67,8% опрошенных или 40 человек) разделяют основные корпоративные ценности Банка. Это указывает на то, что в Банке существуют собственные установки, которые определяют важные направления функционирования бизнеса. Так же было проанализировано разделение сотрудниками целей организации. Как показывают результаты исследования 46,5 % (27 чел.) опрошенных разделяют цели организации, 25,8 % (15 чел.) ответили «скорее да, чем нет», 8,6 % (5 чел.) не разделяют цели организации и 19 % затруднились ответить на данный вопрос. 64 10. Трудовая этика и мотивирование. Все сотрудники Банка ответственно и качественно относятся к выполнению трудовых функций. В Банке достаточно развита система моральной и материальной поддержки всех категорий работников. К материально-денежному мотивированию относятся начисленные по результатам работы премии и льготы. К праздникам Банк производит дополнительные выплаты премий. Также для сотрудников существует предоставление льготных ипотечных и потребительских кредитов. Специалистам по работе с клиентами начисляются дополнительные бонусы за выполнение планов кредитования и количество заключенных договоров. Сотрудникам офисов для перемещения внутри города для служебных целей предоставляется автомобиль с водителем. Руководителям управлений Банк оплачивает сотовую связь. Банке ежегодно проводит награждение лучших сотрудников офиса по итогам работы. Победителей определяют методом оценки: его работы коллегами, руководителем и подчиненными. 11. Осознание себя и своего места в организации. В исследовании, на вопрос «Вы бы согласились уволиться из Банка, если бы в другой организации Вам предложили аналогичную должность, но с более высокой заработной платой?», мнения разделились. 37,5 % (22 чел.) опрошенных ответили на данный вопрос «скорее нет, чем да», но в то же время 27,5 % (16 чел.) ответили «скорее да, чем нет» и 6,9% - «да». То есть, согласились бы поменять место работы 34,4 % (20 человек, из них – 14 – специалисты по работе с клиентами), а отказались – 44, 7% (26 человек, из них 5 – специалисты по работе с клиентами.). При том, что 20, 7% опрошенных затруднились ответить на данный вопрос. Проанализировав организационную культуру по методике Э. Шейна можно сделать вывод, что артефакты, которые существуют в организации, способствуют не только интеграции сотрудников Банка в единое целое, но и формируют положительный имидж и деловую репутацию во внешней среде. Необходимо отметить, что провозглашаемые ценности – миссия, стратегия, 65 цели организации – прописаны в документах, но далеко не все сотрудники их знают и разделяют.

В ходе исследования была выявлена субкультура специалистов по работе с клиентами. Данную субкультуру можно отнести к профессиональной субкультуре. Она не противоречит доминирующей культуре, включает ряд ценностей доминирующей культуры, но добавляет новые ценности, характерные только для неё. Особенность данной субкультуры заключается в том, что специалисты по работе с клиентами имеют строго регламентированное поведение, определенный дресс-код, общий набор фраз, используемый при общении с клиентами. Необходимо отметить, что процесс адаптации новых работников

в Банке предполагает только знакомство с рядом документов: с Концепцией развития Банка, с Требованиями к внешнему виду сотрудников Банка и др. Других мероприятий, позволяющих включиться в рабочий процесс новым работникам выявлено не было.

Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения

1. Устный опрос (По всем разделам дисциплины). Преподаватель ставит студентам вопросы по содержанию изученного материала и побуждает их к ответам, выявляя, таким образом, степень его усвоения.

2. Семинар пресс-конференция «Стратегии корпоративной культуры в управлении персоналом». Семинар-пресс-конференция является одной из разновидностей семинара-обсуждения докладов. Студенты находят примеры организаций, использовавших технократический и гуманистический подходы к управлению персоналом (в группах по 3-4 человека). Они всесторонне изучают проблему и выделяют докладчика для изложения тезисов. После первого доклада участники семинара задают вопросы, на которые отвечает докладчик и другие члены экспертной группы. Вопросы и ответы составляют центральную часть семинара. На основе вопросов и ответов разворачивается творческая дискуссия, итоги которой подводит сначала докладчик, а затем преподаватель. Аналогичным образом обсуждаются примеры, найденными другими группами. В заключительном слове преподаватель подводит итоги обсуждения темы, оценивает работу экспертных групп, определяет задачи самостоятельной работы.

3. Дискуссия «Управление человеческими ресурсами в сфере труда на макро- и микроуровнях»: достоинства и недостатки авторитарного и коллегиального стилей руководства. На основе самостоятельной работы, предполагающей анализ учебной литературы; мнений российских и зарубежных социологов, управленцев студенту необходимо сформулировать и аргументировать свою точку зрения на следующие вопросы: в чем достоинства коллегиального стиля руководства?

Чем обуславливается применение авторитарного стиля руководства. Как влияет неопределенность факторов внешней и внутренней среды организации на выбор стилей руководства?

Концепция дискуссии: студенты делятся на 2 части: одна половина презентует аргументы «за» позицию использования авторитарного стиля руководства, другая – «против». Следующим этапом вырабатывается коллективная позиция по поставленным вопросам.

4. Кейс: «Причины социальных, социально-трудовых конфликтов в обществе»

В одной из телевизионных передач¹ 20 сентября 2015 на ведущем канала телевидения России телезрителям предлагалась мысль, что «немотивированные драки и нападения становятся результатом сезонных депрессий». На это утверждение можно было бы и не обращать особого внимания, если бы обсуждение велось в узком кругу без широкого вынесения вопроса на всю страну. Но среди авторов были специалисты из Минздрава России, научного центра психического здоровья РАМН и др.

Суть содержания передачи сводилась к тому, что истоком, причиной агрессии, агрессивного поведения является сама агрессивная природа человека. (*Социально-биологическая парадигма. – прим. авт.*) Справедливости ради следует отметить, что авторы материала указывают и на то, что проявление агрессии связано с накоплением факторов, вызывающих неудовлетворенность (*условиями жизнедеятельности*, о чем и говорит *социально-психологическая парадигма – прим. авт.*): например, «человек наступил в лужу,

¹ «Немотивированные драки и нападения становятся результатом сезонных депрессий». 21.45. Воскресенье, 20 сентября 2015. Раздел: «Новости»

потом ему отдавили ногу в общественном транспорте, потом .. накричал на работе начальник». «В результате может пострадать ни в чем не виновный человек»².

Вопрос для анализа. Используя теоретические и методические знания, полученные в ходе усвоения вопросов темы «Трудовые конфликты», студенты должны оценить: насколько верно утверждение специалистов из Минздрава России, научного центра психического здоровья РАМН о том, что причиной конфликтов, агрессии, агрессивного поведения является сама агрессивная природа человека?

5. Дискуссия. «Способы урегулирования трудовых конфликтов».

Предварительно студенты в ходе самостоятельной работы подбирают статьи, примеры из практики организаций, касающиеся способов урегулирования трудовых конфликтов, вырабатывают и аргументируют свою позицию по поставленному вопросу, а затем в ходе проведения семинара обмениваются точками зрения, критикуют аргументацию друг друга, вырабатывают консолидированную точку зрения по поставленному вопросу.

6. Задание «Оценка состояния условий труда в организации»: Используя знания о методах оценке уровня механизации и автоматизации производства, студенты должны провести исследование по теме **«Оценка состояния условий труда в организации: уровень механизации и автоматизации производства»**

Студенты выступают в роли консультанта. За основу анализа выбирается крупная производственная компания (российская или зарубежная), уже имеющая опыт составления отчетов. Задача студентов проанализировать существующую отчетность, учесть опыт имеющихся стандартов по разработке отчетов и предложить рекомендации по совершенствованию организации и представления отчета. Необходимо учесть: предыдущий опыт, социо-экономическое положение в регионе, приоритетные направления социальной политики, опыт конкурентов. Результат оформляется в виде аналитической справки и мультимедийной презентации.

7. Задание «Провести диагностику организационной культуры по Камерон-Куинн»

Студенты выступают в роли консультанта. За основу анализа выбирается крупная компания (российская или зарубежная), уже имеющая опыт составления отчетов о фактах нетрудоспособности работников. Задача студентов проанализировать существующую отчетность, учесть опыт имеющихся стандартов по разработке отчетов и предложить рекомендации по совершенствованию организации учета фактов нетрудоспособности, включая факты производственного травматизма. Необходимо учесть: предыдущий опыт, социо-экономическое положение в регионе, приоритетные направления социальной политики, опыт конкурентов. Результат оформляется в виде аналитической справки и мультимедийной презентации.

8. Задание: Социологическое исследование «Влияние организационной культуры на поведение работников».

Студенты выступают в роли исследователей. Задача студентов разработать программу и инструментарий социологического исследования по проекту «Удовлетворенность персонала состоянием условий труда в организации». Результат оформляется в виде анкеты социологического опроса

Приложение 1.

СИСТЕМА РЕЙТИНГОВОЙ ОЦЕНКИ И КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ СТУДЕНТОВ

² «Немотивированные драки и нападения становятся результатом сезонных депрессий». 21.45. Воскресенье, 20 сентября 2015. Раздел: «Новости».

№ п/п	СТРУКТУРА	Баллы по каждому модулю
1.	Оценка за активное участие в учебном процессе и посещение занятий: <div style="text-align: center;"> Всех занятий Не менее 75% Не менее 50% Не менее 25% </div> Итого:	<div style="text-align: center;"> 5 4 3 2 до 5 </div>
2.	устный опрос в форме собеседования (УО-1) письменный опрос в виде теста (ПР-1) письменная контрольная работа (ПР-2) письменная работа в форме реферата (ПР-4) Контролируемая самостоятельная работа студентов (КСР) Защита группового проекта Итого:	<div style="text-align: center;"> 10 10 10 5 5 5 45 </div>
3.	Зачёт	50
	ВСЕГО:	100

Пересчет на 5 балльную систему

2 (неудовлетворительно)	3 (удовлетворительно)	4 (хорошо)	5 (отлично)
< 50	50-64	65-84	85-100

Язык преподавания: русский.

Автор (авторы) программы: Зотова Ирина Васильевна, к.психол. наук, доцент ВШУИ МГУ имени М.В. Ломоносова.

Преподаватель (преподаватели): Зотова Ирина Васильевна, к.психол. наук, доцент ВШУИ МГУ имени М.В. Ломоносова.