

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Луганский государственный университет имени Владимира Даля»
(ФГБОУ ВО «ЛГУ им. В. Даля»)

Институт философии
Кафедра социология и социальные технологии

УТВЕРЖДАЮ
Директор института философии
П.П. Скляр
2023г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
«СОЦИАЛЬНАЯ КУЛЬТУРА»

По направлению подготовки 39.04.03 Организация работы с молодежью
Магистерская программа «Современные социально-гуманитарные
технологии работы с молодежью»

Луганск 2023

Лист согласования РПУД

Рабочая программа учебной дисциплины «Социальная культура» по направлению подготовки 39.04.03 Организация работы с молодежью – ___ с.

Рабочая программа учебной дисциплины «Социальная культура» разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 39.04.03 Организация работы с молодежью, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 05 февраля 2018 года № 82.

СОСТАВИТЕЛЬ:

доцент кафедры социологии и социальных технологий, кандидат педагогических наук, доцент Даник О.Л.

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры социологии и социальных технологий «18» 04 2023 г., протокол № 19

Заведующий кафедрой _____  Яковенко А.В.

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

Рекомендована на заседании учебно-методической комиссии института философии «20» 04 2023 г., протокол № 7.

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

© Даник О.Л., 2023 год

© ФГБОУ ВО «ЛГУ им. В. Даля», 2023 год

Структура и содержание дисциплины

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

Цель усвоения дисциплины – формирование комплексного представления об социальной культуре, ознакомление с закономерностями и основными этапами формирования и уровнями социальной культуры в условиях социальных учреждений, получение знаний, необходимых для диагностики, поддержания и корректировки организационной культуры.

Задачи:

рассмотреть современные концепции и подходы к анализу социальной культуры;
изучить культурологические и управленческие трактовки содержания и функционирования организационной культуры;

содействовать приобретению навыков в применении законов и принципов формирования организационной культуры социальных учреждений;

стимулировать изучение элементов и методов этики и культуры управления в социальном учреждении;

мотивировать выработку умений, необходимых для формирования социальной культуры в условиях профессиональной деятельности.

2. Место дисциплины в структуре ООП ВО

Дисциплина «Социальная культура» относится к циклу профессиональных дисциплин по направлению подготовки 39.03.02 Социальная работа.

Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются: знания о сущности организации работы с молодежью как практической деятельности; представление об истории развития организаций, занимающихся разными направлениями работы с молодежью, понимание возможностей междисциплинарного подхода к пониманию сути социальной и корпоративной культур, комплексности, системности в теории и практике организации работы с молодежью.

Основывается на базе дисциплины: «Убеждающая коммуникация в социальных практиках», является основой для изучения дисциплины «Социально-педагогические технологии работы с талантливой молодежью», «Проблемы и теории социального развития молодежи».

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Перечень планируемых результатов
УК-5 способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1. Демонстрирует уважительное отношение к социокультурным традициям различных народов, основываясь на знании культурных традиций мира (включая мировые религии, философские и этические учения), в зависимости от среды взаимодействия УК-5.2. Умеет толерантно и конструктивно взаимодействовать с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции	знать: достоинства и недостатки основных подходов к пониманию социальной культуры для того чтобы объективно и всесторонне изучить и понять разнообразие культур, проявляющееся в межкультурном взаимодействии; уметь: анализировать принадлежность тех или иных поведенческих стереотипов и реакций к определенному типу социальной культуры; владеть: навыками обозначения и анализа разных тенденций и закономерностей формирования соци-

	альной культуры.
--	------------------

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов (зач. ед.)		
	Очная форма	Очно-заочная форма	Заочная форма
Общая учебная нагрузка (всего)	108 (3 зач. ед)	-	108 (3 зач. ед)
Обязательная контактная работа (всего)	60	-	12
в том числе:			
Лекции	20	-	4
Семинарские занятия	-	-	-
Практические занятия	40	-	8
Лабораторные работы	-	-	-
Курсовая работа (курсовой проект)	-	-	-
Другие формы и методы организации образовательного процесса (<i>расчетно-графические работы, индивидуальные задания и т.п.</i>)	-	-	-
Самостоятельная работа студента (всего)	48	-	96
Форма аттестации	зачет	-	зачет

4.2. Содержание разделов дисциплины

Тема 1. Сущность и содержание организационной культуры.

Предпосылки формирования социальной культуры. Стратегическая направленность развития организационной и социальной культур: 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.

Тема 2. Структура организационной культуры. Основные элементы и компоненты культуры организации.

Системный подход к изучению социальной 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 3. Знаково-символическая система социальной культуры

Символический подход к анализу организационной культуры. Ценностно-смысловой подход к исследованию оргкультуры. Поведенческий аспект в концепциях оргкультуры. Понятие знаково-символической системы. Формы знаково-символической системы: мифы, легенды, обряды, ритуалы, церемонии. Язык организации. Принципы формирования знаково-символической системы организационной культуры. Символы высокого и низкого профиля.

Тема 4. Типология социальной культуры

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 куль-

туры. 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.

Тема 5. Субкультуры в социальной культуре

Детерминанты субкультур команды: тип базовой культуры, тип задачи, тип лидера, тип среды. Закономерности развития субкультур. Концепции культурных различий. Однородность культуры. Типы субкультур: по степени совпадения ценностей субкультуры с ценностями организационной культуры (передовая, неконфликтующая, контркультура); по основному носителю (субкультуры территориальных подразделений организации, субкультуры различных функциональных подразделений организации); по степени вовлеченности носителей субкультуры в управленческие процессы (субкультура топ-менеджмента, субкультура руководителей среднего звена, субкультура рядовых сотрудников организации)

Тема 6. Имидж и лидерство в социальной культуре.

Авторитет руководителя. Понятие о стилях управления. «Одномерные» стили управления. «Многомерные» стили управления. Свойства личности работника, их учет со стороны руководителя. Руководство трудовым коллективом. Роль руководителя организации в формировании благоприятного психологического климата. Морально-психологический климат в трудовом коллективе.

Тема 7. Взаимосвязь стиля руководства и культуры управления.

Критерии организационной культуры в социальной сфере. Уровень синергии организационной культуры как эффект индивидуальных культурных различий. Организационный фольклор (истории, мифы, церемонии, ритуалы) и ролевые модели как фактор организационной социализации. Участие в управлении. Технологии вовлечения в управление.

Тема 8. Диагностика социальной культуры учреждений

Методы изучения организационной культуры. Содержание и показатели анализа организационной культуры. Культура организации труда и производства, ее измерение и оценка. Культура условий труда. Особенности организационной культуры на разных на разных стадиях развития организации.

4.3. Лекции

№ п/п	Название темы	Объем часов		
		Очная форма	Очно-заочная форма	Заочная форма
1.	Сущность и содержание социальной культуры.	2	-	1
2.	Структура социальной культуры. Основные элементы и компоненты культуры организации.	4	-	-
3.	Знаково-символическая система социальной культуры.	2	-	-
4.	Типология социальной культуры.	4	-	1
5.	Субкультуры в социальной культуре.	2	-	-
6.	Имидж и лидерство в социальной культуре.	2	-	1
7.	Взаимосвязь стиля руководства и культуры управления.	2	-	-
8.	Диагностика социальной культуры учреждений.	4	-	1
Итого		22	-	4

4.4. Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Название темы	Объем часов		
		Очная форма	Очно-заочная форма	Заочная форма
1.	Сущность и содержание социальной культуры.	2	-	1
2.	Структура социальной культуры. Основные элементы и компоненты культуры организации.	4	-	-
3.	Знаково-символическая система социальной культуры	2	-	1
4.	Типология социальной культуры	4	-	1
5.	Субкультуры в социальной культуре	2	-	-
6.	Имидж и лидерство в социальной культуре.	2	-	-
7.	Взаимосвязь стиля руководства и культуры управления.	2	-	1
8.	Диагностика социальной культуры учреждений	4	-	-
	Итого:	22	-	4

4.5. Лабораторные работы

Не предусмотрены учебным планом подготовки.

4.6. Самостоятельная работа студентов по дисциплине

№ п/п	Название темы	Вид СРС	Объем часов		
			Очная форма	Очно-заочная форма	Заочная форма
1.	Сущность и содержание социальной культуры.	подготовка домашнего задания; домашнее задание, подготовка к устному опросу; написание реферата; устный опрос	12	-	17
2.	Структура социальной культуры. Основные элементы и компоненты культуры организации.	изучение научной литературы, подготовка презентации по заданной теме, подготовка сообщения	13	-	17
3.	Знаково-символическая система социальной культуры	изучение научной литературы, подготовка презентации по заданной теме, подготовка сообщения	12	-	17
4.	Типология социальной культуры	подготовка домашнего задания; домашнее задание, подготовка к устному опросу; написание реферата	13	-	17

5.	Субкультуры в социальной культуре	подготовка домашнего задания; домашнее задание, подготовка к устному опросу; написание реферата; устный опрос	13	-	17
6.	Имидж и лидерство в социальной культуре.	подготовка домашнего задания; подготовка к устному опросу; написание реферата; устный опрос	13	-	17
7.	Взаимосвязь стиля руководства и культуры управления.	подготовка домашнего задания; домашнее задание, подготовка к устному опросу; написание реферата; устный опрос	12	-	17
8.	Диагностика социальной культуры учреждений	изучение научной литературы, подготовка презентации по заданной теме, подготовка сообщения	12	-	17
Итого			100	-	136

4.7. Курсовые работы – не предусмотрены учебным планом

5. Образовательные технологии

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий: объяснительно-иллюстративного обучения (технология поддерживающего обучения, технология проведения учебной дискуссии), информационных технологий (презентационные материалы), развивающих и инновационных образовательных технологий.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) основная литература:

1. Аверин, А.Н. Социальная коммуникация: учебное пособие / Аверин А.Н. – М.: Проспект, 2016. – 128 с. – ISBN 978-5-7996-3220-5. – Текст: электронный. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/12150759>

2. Кармин А.С. Социальная культура // Кармин А.С. Культурология: Краткий курс. – СПб.: Питер, 2010. – С. 130-142. ISBN 978-5-7996-3220-5. – Текст: электронный. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/12150759>

3. Руденко А.М. Культурология / А.М. Руденко М.: ИНФРА-М, 2023, 336 с. – ISBN: 978-5-369-01703-6- Текст: электронный. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/428834>

4. Управление персоналом в социальной работе: учебник для вузов / Т. В. Бюндюгова [и др.]; под редакцией М. В. Воронцовой. – Москва: Издательство Юрайт, 2023. – 378 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-13772-9. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт].

б) дополнительная литература:

1. Егидес, А. П. Лабиринты общения, или Как научиться ладить с людьми / А. П. Егидес. – Москва: АСТ-ПРЕСС КНИГА, 2003. – 363 с.: ил. – (Практическая психология).

2. Михненко П.А. Теория организации и организационное поведение/ П. А. Михненко Университет «Синергия» 2019 – 262 с. ISBN 965-5-7926-32439-5. – Текст: электронный. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/172359>

3. Зигерт, Вернер. Руководить без конфликтов / В. Зигерт, Л. Ланг; пер. с нем. – Москва: Экономика, 1990. – 335 с.

г) Интернет-ресурсы:

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации – <https://www.minobrnauki.gov.ru/> Министерство образования и науки Луганской Народной Республики – <https://minobr.su/>

Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации – <https://rosmintrud.ru/>

Министерство труда и социальной политики Луганской Народной Республики – <https://mintrudlnr.su/>

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

Народный совет Луганской Народной Республики – <https://nslnr.su>

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

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

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

Министерство образования и науки Российской Федерации – <http://минобрнауки.рф/>

Электронные библиотечные системы и ресурсы:

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

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

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

Информационный ресурс библиотеки образовательной организации

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

7. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Освоение дисциплины «Социальная культура» предполагает использование академических аудиторий, соответствующих действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

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

Программное обеспечение:

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

8. Оценочные средства по дисциплине

Паспорт оценочных средств по учебной дисциплине «Социальная культура»

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

Этап	Код компетенции	Уровни сформированности компетенции	Критерии оценивания компетенции
начальный	УК-5 способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	Пороговый	знать: достоинства и недостатки основных подходов к пониманию социальной культуры для того чтобы объективно и всесторонне изучить и понять разнообразие культур, проявляющееся в межкультурном взаимодействии;
основной		Базовый	уметь: анализировать принадлежность тех или иных поведенческих стереотипов и реакций к определенному типу социальной культуры;
заключительный		Высокий	владеть: навыками обозначения и анализа разных тенденций и закономерностей формирования социальной культуры.

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

№ п/п	Код компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Индикаторы достижения компетенции (по дисциплине)	Темы учебной дисциплины	Этапы формирования (семестр изучения)
1.	УК-5	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1. Демонстрирует уважительное отношение к социокультурным традициям различных народов, основываясь на знании культурных традиций мира (включая мировые религии, философские и этические учения), в зависимости от среды взаимодействия	<p><i>Тема 1. Сущность и содержание социальной культуры.</i></p> <p><i>Тема 3. Знаково-символическая система социальной культуры</i></p> <p><i>Тема 4. Типология социальной культуры</i></p> <p><i>Тема 5. Субкультуры в социальной культуре</i></p>	2
			УК-5.2. Умеет толерантно и конструктивно взаимодействовать с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции	<p><i>Тема 2. Структура социальной культуры. Основные элементы и компоненты культуры организации</i></p> <p><i>Тема 6. Имидж и лидерство в социальной культуре</i></p> <p><i>Тема 7. Взаимосвязь стиля руководства и культуры управления.</i></p> <p><i>Тема 8. Диагностика социальной культуры социальных учреждений</i></p>	2

Показатели и критерии оценивания компетенций, описание шкал оценивания

№ п/п	Код компетенции	Индикаторы достижений компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Контролируемые темы учебной дисциплины	Наименование оценочного средства
1	УК-5	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1. Демонстрирует уважительное отношение к социокультурным традициям различных народов, основываясь на знании культурных традиций мира (включая мировые религии, философские и этические учения), в зависимости от среды взаимодействия УК-5.2. Умеет толерантно и конструктивно взаимодействовать с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции	<i>Тема 1. Сущность и содержание социальной культуры</i> <i>Тема 2. Структура социальной культуры. Основные элементы и компоненты культуры организации</i> <i>Тема 3. Знаково-символическая система социальной культуры</i> <i>Тема 4. Типология социальной культуры</i> <i>Тема 5. Субкультуры в социальной культуре</i> <i>Тема 6. Имидж и лидерство в социальной культуре</i> <i>Тема 7. Взаимосвязь стиля руководства и культуры управления.</i> <i>Тема 8. Диагностика социальной культуры социальных учреждений</i>	доклад, сообщение, тестовые задания, практическое (прикладное задание)

1. Вопросы для обсуждения на практических и семинарских занятиях
(в виде докладов и сообщений)
(пороговый уровень)

1. Что является предметом исследований в учебном курсе «Социальная культура»?
2. Какие научные дисциплины формируют содержание курса «Социальная культура»?
3. Назовите основные подходы к определению сущности социальной, организационной и корпоративной культуры.
4. Определите особенности системного подхода к анализу социальной культуры.
5. Каково значение социальной культуры для развития организаций?
6. Раскройте основные условия формирования социальной культуры.

7. Охарактеризуйте основные концепции социальной культуры.
8. Какова структура социальной культуры?
9. Назовите уровни организационной культуры и дайте им характеристику.
10. Каковы критерии оценки социальной культуры?
11. Каковы особенности символического подхода к анализу социальной культуры?
12. Раскройте содержание понятия «знаково-символическая система социальной культуры».
13. Охарактеризуйте особенности функционирования знаково-символической системы и основные элементы знаково-символической системы на примере конкретного учреждения.
14. Каковы особенности формирования и развития знаково-символической системы оргкультуры в социальных учреждениях?
15. Обоснуйте различие в подходах к исследованию организационной культуры известных Вам ученых.
16. Какие факторы влияют на использование той или иной типологии в процессе изучения организационной культуры?
17. В чем заключается синергетический эффект социальной культуры?
18. Назовите особенности органической, предпринимательской, бюрократической, партисипативной организационных культур.
19. Объясните, почему типология организационных культур Т.Е. Дейла и А.А. Кеннеди в организационных науках называется классической типологией.
20. Какими причинами следует объяснить неоднородность организационной культуры?
21. Раскройте содержание и функции механизмов формирования социальной культуры.
22. Выделите основные особенности методов поддержания и методов изменения социальной культуры.
23. Назовите исследователей, описавших механизмы зависимости между изменением культуры и изменением в поведении сотрудников организации.
24. Какими методами осуществляется диагностика недостатков и анализ признаков благополучия в коллективе?

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «доклад, сообщение»

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

2. Типовые тестовые задания (базовый уровень)

Вопрос №1. Такие факты как использование пространства и времени, наблюдаемое поведение, язык входят в состав:

Варианты ответов:

1. поверхностного уровня изучения корпоративной культуры
2. подповерхностного уровня
3. глубинного уровня

Вопрос №2.

Выявление лучшего поведения (конкурсы, соревнования) - это обряд

Варианты ответов:

1. усиления
2. обновления
3. разрешения конфликта

Вопрос №3. Процесс внешней адаптации и выживания заключается в

Варианты ответов:

1. процессе достижения организацией своих целей и взаимодействия с представителями внешней среды
2. процессе достижения организацией своих целей и задач, при спокойной внешней среде
3. подстраивании под существующую среду
4. кардинальной перестройки всех норм и ценностей организации с целью выживания

Вопрос №4. Стандартные и повторяющиеся мероприятия коллектива, проводимые в установленное время и по специальному поводу – это

Варианты ответов:

1. Ритуалы
2. Церемонии
3. Обряды

Вопрос №5. Процесс внутренней интеграции – это процесс

Варианты ответов:

1. объединения подразделений организации
2. нахождения способов совместной работы и сосуществования в организации
3. объединения подразделений близких по специфике и структуре

Вопрос №6. Один из общих методов исследования организационной культуры:

Варианты ответов:

1. системный
2. анализ
3. дискуссия

Вопрос №7. Культура «усердной работы» по Т. Дилу и А. Кеннеди предполагает:

Варианты ответов:

1. высокая степень риска и медленная обратная связь
2. риск невелик, быстрая обратная связь, поощрение работников
3. слабая обратная связь, постоянное поощрение сотрудников

Вопрос № 8. Один из общих методов исследования организационной культуры:

Варианты ответов:

1. культурологический
2. дискуссия
3. антропологический

Вопрос №9. Как называется по С. Ханди культура, в основе которой лежит опыт сотрудников:

Варианты ответов:

1. культура Афины

2. культура Зевса

3. культура Аполлона

Вопрос №10. Один из общих методов исследования организационной культуры:

Варианты ответов:

1. культурологический

2. анализ

3. социологический

Вопрос №11. Как называется по С. Ханди культура, в основе которой лежат бюрократические принципы:

Варианты ответов:

1. культура Гермеса

2. культура Аполлона

3. культура Зевса

Вопрос №12. Наибольшее воздействие на культуру организации оказывает:

Варианты ответов:

1. степень риска, связанного с деятельностью организации

2. социальное и деловое окружение, в котором она функционирует

3. быстрое принятие решений

Вопрос № 13. Для изменения культуры необходима особая стратегия управления культурой в организации. Она предполагает:

Варианты ответов:

1. смену руководства

2. оба варианта верны

3. разработку специальных предложений и мер

Вопрос №14 Культура «крутых ставок» по Т. Дилу и А. Кеннеди предполагает:

Варианты ответов:

1. мир индивидуалистов, сильно рискующих и быстро получающих обратную связь

2. высокая степень риска и медленная обратная связь

3. риск невелик, быстрая обратная связь, поощрение работников

Вопрос №15. К основным положениям, на которых базируется современная деловая этика, относятся:

Варианты ответов:

1. повышение характеристик этичности сотрудников организации

2. влияние деловой этики на усиление корпоративного духа

3. создание материальных ценностей во всем многообразии форм

Вопрос №16. Диагностика организационной культуры возможна следующим методом:

Варианты ответов:

а) экспертный опрос

б) тест

в) включенное наблюдение

Вопрос №17. Диагностика организационной культуры возможна следующим методом:

Варианты ответов:

1. интервью

2. анкетный опрос

3. экспертный опрос

Вопрос №18. Исследования Г. Хофштеде посвящены:

Варианты ответов:

1. выявлению аспектов организационной культуры

2. анализу организационной культуры

3. диагностике организационной культуры

Вопрос №19. При диагностике организационной культуры учитывается мнение:

Варианты ответов:

1. клиентов компании
2. сотрудников компании
3. практикантов

Вопрос №20. Изменение организационной культуры включает в себя:

Варианты ответов:

1. смена организационной символики и обрядности
2. смена акцентов в кадровой политике
3. изменение критерия стимулирования

Вопрос №21 Оценка организационной культуры возможна на основе:

Варианты ответов:

1. ценностей компании
2. клиентов компании
3. миссии развития компании

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «тестирование»

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

3. Практическое (прикладное) задание

(высокий уровень)

Кейс «Заветная формула успеха»

Ситуация. Валентин Серегин возглавляет социальное учреждение, которое занимает лидирующие позиции в области разработки новых технологий управления и работы с клиентами. Он производит впечатление крепкого хозяина, знающего цену успеху и эффективной организации работы коллектива. Его отличительные черты: харизматичность, некоторая жесткость и почти фанатичная одержимость идеями. Все это в конечном итоге определяет и достижения возглавляемой им компании. Вот что рассказывает Валентин Серегин о себе и организации. Себя он сам считает успешным директором, прошедшим многолетнюю школу борьбы и труда, стремящимся развиваться и двигаться дальше. С его точки зрения, руководитель - это человек, который видит чуть дальше, чем большинство людей, в области социальной работы в целом и нынешней экономической ситуации, в частности.

Это призвание, определяющее образ жизни. Руководитель должен обладать интеллектуальным и организационным потенциалом, осознавать этот потенциал, уметь сфокусироваться на своих особенностях, преимуществах и реализовать их, верить себе, ценить себя. Кроме того, по мнению Серегина, руководителю необходимо немного везения, скорее даже, отсутствие фатального невезения. Достигнутый успех много значит для Валентина: он принес ему чувство самоуважения, уверенность в том, что он занимает свою нишу. Он едет на работу, потому что хочет работать. Он уверен в том, что человек должен заниматься тем, что доставляет ему удовлетворение. Главный приз победителю в конкурсе искусства руководства - возможность самореализации. Для одного она выражается в значимости, для другого - в самоуважении, для третьего - в материальных ценностях, дипломах, наградах. Когда у Валентина Серегина спросили, поддается ли ощущение самореализации измерению, он ответил: «У каждого своя шкала ценностей. Кто-то считает, что карьера измеряется ступеньками служебной лестницы... В моей системе ценностей главное - удовлетворение от работы. Причем умение его получать не врожденное, а приобретенное. Не понимаю тех, кто не пытается корректировать себя, свое отношение к обществу, окружающему миру.

Однозначный диагноз - потребители, глубоко несчастные люди, мешающие жить другим. Вот конкретный пример. Сыну моих знакомых сейчас 30 лет. Он успел поучиться в двух вузах. Сейчас он нигде не работает, так как якобы не может найти подходящее место и должность. То, что предлагают, ему не подходит: он весь такой мятущийся, никем не понятый, ищущий свое призвание среди якобы недалководидных руководителей, не ценящих его иллюзорный высокий потенциал. Все это время его содержит жена и родители-пенсионеры. Сам же он считает себя человеком тонкой душевной организации. Я же полагаю, что он просто ничего не хочет и не может делать, что ему положено. Люди с тонкой душевной организацией в том смысле слова, который я в данном случае в него вкладываю, у нас не приживаются».

В социальном учреждении все сотрудники делятся на две категории. Первая - специалисты или руководители разного уровня, которые продают свой труд. К ним подход следующий. Есть требования, они должны их выполнять. В свою очередь, организация обязана оплачивать их труд в соответствии со сложившимися стандартами. Таких сотрудников в коллективе большинство. Но движущая сила развития организации - сравнительно небольшая группа людей, которых набирают совершенно по другому принципу. Существует определенный список требований к претендентам на вакансии в данной группе. Человек должен быть яркой, сильной личностью, иметь хорошее образование, творческую жилку, но при этом - склонность к точным наукам. Кандидат должен обладать лидерскими качествами и иметь определенный опыт управления людьми: у бессменного старосты класса или курса больше шансов попасть в эту группу. Приветствуются золотые медали, дипломы с отличием. Набирают в группы, как правило, молодых людей в возрасте от 22 до 24 лет. Руководство компании считает, что молодежь еще не успели научить работать плохо. Ребята хотят сделать карьеру, видят свое счастье в самореализации, мечтают достичь вершин успеха. Не возбраняется желать стать президентом транснациональной корпорации или величайшим в мире менеджером. Однако нужно иметь право на эти достижения. Большое значение придается моральным принципам претендента.

Руководитель глубоко убежден в том, что по-настоящему сильный человек не может быть подлым, он не изменяет своим внутренним правилам. Человеку необходимо иметь стержень, свою философию. Причем его собственная философия должна соответствовать философии компании. Чтобы стать в организации «звездой», надо потрудиться. Прежде всего, 90% времени сотрудник обязан посвящать работе. Руководитель говорит своим подопечным: «У вас есть полдня в неделю - занимайтесь своей личной жизнью. Вы пришли в организацию, пользы от вас пока никакой нет, мы вам практически платим стипендию, мы вас учим, почему же вы думаете, что мы дадим вам возможность растративать наши деньги? Сегодня мы вас двигаем - будьте любезны свой ресурс времени максимально отдать работе». Выполняющий эти требования уже через два года достигает существенных результатов. Конечно, организацию волнует вопрос о лояльности сотрудников: готовить специалистов, которые через год-два покинут организацию, смысла нет. Нужны те, кто в силу своих личных качеств и амбиций заинтересован оставаться в учреждении пять, и десять лет. Это усиливает роль моральной составляющей отбора сотрудников: от своих сотрудников, будущих и настоящих, компания требует безоговорочной лояльности. Причем чем выше способности и больше амбиции, тем более высоким должен быть уровень лояльности. В нашей организации существует четко отлаженная система отбора кадров.

Наемных работников первой группы набирают через кадровые агентства и объявления. Основная проблема - отбор элиты. Каждые полгода в 10-15 регионах страны отбираются наиболее толковые ребята, их привозят в Москву, еще раз тестируют. В итоге принимают на работу 10-15 человек. В Москве отбор идет, в том числе и по вузам. Существующая система отбора кадров подразумевает и некоторые издержки. Часто складывается следующая ситуация: организация теряет силы, время, деньги на обучение сотрудника, но на каком-то этапе понимает, что он не отвечает необходимым требованиям. Несмотря на тщательный отбор, процент потерь довольно велик. Почему это происходит? После отбора будущие гении, попавшие в организацию, ринувшись на штурм премудростей, должны втянуться в ритм работы. Дальше у каждого из них только один путь - быть лучшим. Посредственности в организации не нужны. К сожалению, именно на этом этапе происходит максимальный отсев. Придя в социальное учреждение с большими амбициями,

многие понимают, что их самомнение было завышенным. Они видят вокруг людей, значительно превосходящих их по интеллектуальной, организационной подготовке, знаниям, умениям. Только сильный человек способен это выдержать.

К тому же новичков специально нагружают по полной программе, из них пытаются выжать все возможное, чтобы понять, может ли человек расти дальше. Если нет - руководство делает все, чтобы он осознал свою несостоятельность. Увольнение по собственному желанию в этом случае становится логичным завершением быстротечной карьеры. Это мощнейший удар по самооценке. Ощущать свою второсортность и одновременно видеть дальнейший рост организации - безумно сложно. Для поддержания душевного равновесия приходится искать виноватого. Чаще всего им оказываются социальное учреждение и его руководство. Валентин Серегин говорит: «Как человек я способен понять тех, кто, не удержавшись на нашем корабле, подпольно наводит справки об организации, рассказывает незнакомым людям гадости. Как руководитель я понимаю одно, у нас не благотворительное общество. Если ты достоин - ты должен работать. Если хочешь, но не можешь - мы будем тебе помогать, в разумных пределах. Но если ты и не можешь, и не хочешь - мы быстро оставим тебя не у дел. Мы никого не тянем к вершинам за уши. Еще на этапе отбора я информирую людей о предстоящем ненормированном рабочем дне на протяжении шести дней в неделю. Уважительными причинами для невыхода на работу считаются занятия спортом, необходимый минимум сна, повышение образовательного уровня, дети (не праздное времяпрепровождение с ними, а решение насущных проблем). Все остальное - нет. Например, жена, которая против перевода сотрудника из одного города в другой, - неуважительная причина. Это причина для увольнения. Опытные сотрудники подняли бы на смех того, кто идет на поводу у жены. Ему посоветовали бы сменить вторую половину. Если с женой не можешь справиться, какой же ты руководитель? Есть и некоторые другие принципиальные требования - для тех, кто работает в элитной группе и уже вырос, вошел в команду.

Никаких внутренних нестыковок, интриг, некомандной работы. Признается право на ошибку - не ошибается только тот, кто ничего не делает. Но любая непорядочность - повод для увольнения. Подход жестокий, но он оправдан». Интересно, что подавляющее большинство директоров данной крупной организации - выходцы из регионов. У изнеженных москвичей частенько имеется упомянутая «тонкая душевная организация». С другой стороны, в регионах хуже образование, чем в столичных вузах. В нашей организации ищут уникальное совпадение. Чаще всего оно обнаруживается в провинциальных ребятах, которые учатся в хорошем московском вузе. Каковы ближайшие планы руководства? В ближайшее время организация планирует превысить планку по объему оказываемой социальной помощи, стать лидерами в своей отрасли.

Вопросы и задания.

1. Как можно охарактеризовать подход руководства к подбору сотрудников?
2. Как руководство мотивирует сотрудников?
3. На удовлетворение какого уровня потребностей сотрудников, составляющих движущую силу компании, ориентируются руководители?
5. Каковы этапы развития карьеры специалиста в вышеуказанной организации?
6. Охарактеризуйте личность Валентина Серегина. К какому типу личности в соответствии с теорией Майерс-Бриггс он относится?
7. Оцените роль конфликта в развитии в организационной культуре вышеописанного учреждения.
8. Охарактеризуйте организационную культуру организации. Каковы источники данной организационной культуры?
9. Какова роль лидера в деятельности данной организации?

**Критерии и шкала оценивания по оценочному средству
«практическое задание»**

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

**Оценочные средства для промежуточной аттестации
(2 семестр, зачет)**

1. Сущность и содержание социальной культуры.
2. Предпосылки формирования социальной культуры.
3. Стратегическая направленность развития социальной культуры
4. Цели организации, миссия организации, кодекс поведения.
5. Три основных условия формирования социальной культуры по Э. Шейну.
6. Концепции социальной культуры. Рационально-прагматические концепции (Т. Дил, К. Камерон, А. Кеннеди, Р. Куинн, Т. Питерс, Р. Уотермен, Э. Шейн и др.).
7. Концепции феноменологического направления (Д. Сильверман, П. Бергер, А. Петтигрю, М. Луи, С. Роббинс и др.).
8. Концепции оргкультуры Ю. Хассарда, С. Шарфи, М. Элвессона.
9. Структура социальной культуры. Основные элементы и компоненты культуры организации.
10. Системный подход к изучению социальной культуры.
11. Уровни организационной культуры Э. Шейну: внешние факторы, ценностные ориентации и верования, базовые предположения.
12. Организационный климат, организационная приверженность и другие аспекты социального взаимодействия.
13. Субъективная, объективная социальная культура.
14. Открытые и закрытые организационные культуры.
15. Управленческая культура. Содержание организационной культуры (Ф. Харрис и Р. Моран).
16. Содержание отношений социальной культуры (В. Сате).
17. Символический подход к анализу социальной культуры.
18. Ценностно-смысловой подход к исследованию оргкультуры.
19. Поведенческий аспект в концепциях оргкультуры.
20. Понятие знаково-символической системы. Формы знаково-символической системы: мифы, легенды, обряды, ритуалы, церемонии.
21. Язык организации. Принципы формирования знаково-символической системы организационной культуры. Символы высокого и низкого профиля
22. Типологии социальной культуры
23. Практическая значимость идентификации различных типов организационных культур.
24. Согласованность и взаимная поддержка стратегии и культуры организации (Э. Кэмпбелл и С. Еунг).
25. Органическая, предпринимательская, бюрократическая, партисипативная организационные культуры.

26. Типология Р. Блейка и Ж. Мутона. Типология У. Оучи.
27. Типологии организационных культур в зависимости от национальных особенностей
28. Подходы Г. Хофштеде, Ф. Клухольма, Ф. Стродберга, Ф. Тромпенариуса.
29. Типологии организационных культур в зависимости от специфики деятельности.
30. Субкультуры в организационной культуре
31. Детерминанты субкультур команды: тип базовой культуры, тип задачи, тип лидера, тип среды.
32. Закономерности развития субкультур. Концепции культурных различий.
33. Однородность культуры. Типы субкультур: по степени совпадения ценностей субкультуры с ценностями организационной культуры (передовая, неконфликтующая, контркультура);
34. Типы субкультур: по основному носителю (субкультуры территориальных подразделений организации, субкультуры различных функциональных подразделений организации);
35. Типы субкультур: по степени вовлеченности носителей субкультуры в управленческие процессы (субкультура топ-менеджмента, субкультура руководителей среднего звена, субкультура рядовых сотрудников организации)
36. Имидж и лидерство в организационной культуре.
37. Авторитет руководителя. Понятие о стилях управления.
38. «Одномерные» стили управления. «Многомерные» стили управления.
39. Свойства личности работника, их учет со стороны руководителя.
40. Руководство трудовым коллективом. Роль руководителя организации в формировании благоприятного психологического климата.
41. Морально-психологический климат в трудовом коллективе.
42. Взаимосвязь стиля руководства и культуры управления.
43. Критерии организационной культуры в социальной сфере.
44. Уровень синергии организационной культуры как эффект индивидуальных культурных различий.
45. Организационный фольклор (истории, мифы, церемонии, ритуалы) и ролевые модели как фактор организационной социализации.
46. Участие в управлении. Технологии вовлечения в управление.
47. Диагностика организационной культуры социальных учреждений
48. Методы изучения социальной культуры.
49. Содержание и показатели анализа социальной культуры.
50. Культура организации труда и производства, ее измерение и оценка.
51. Культура условий труда.
52. Особенности организационной культуры на разных стадиях развития организации.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству для промежуточной аттестации (зачет)

Критерий оценивания	Зачеты
Студент глубоко и в полном объеме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или письменной форме. При этом знает рекомендованную литературу, проявляет творческий подход в ответах на вопросы и правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач.	зачтено
Студент знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических задач.	
Студент знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно четкие формулировки, непоследова-	

<p>тельность в ответах, излагаемых в устной или письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. Допускает до 30% ошибок в излагаемых ответах.</p>	
<p>Студент не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы</p>	не зачтено

Лист изменений и дополнений

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