**ИВАНОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

 **Кафедра менеджмента**

|  |
| --- |
| **Приложение 1****к рабочей программе дисциплины** |

**Методические указания для обучающихся**

**по самостоятельному освоению дисциплины**

**«Организационная культура»**

|  |  |
| --- | --- |
| Уровень высшего образования: | бакалавриат |
| Квалификация выпускника: | бакалавр |
| Направление подготовки: | 38.03.02 Менеджмент |
| Направленность (профиль) образовательной программы: | Производственный менеджмент |

Иваново, 2015 г.

**Методические рекомендации студентам по изучению дисциплины**

**«Организационная культура»**

Учебная дисциплина «Организационная культура» предполагает следующие формы и особенности организации учебного процесса и самостоятельной работы студентов очной и заочной форм обучения:

Аудиторные занятия:

*1. Лекции*

Преподаватель при изложении лекционного материала следует содержанию курса, представленному в рабочей программе. Содержание лекций подробно изложено в учебной и методической литературе, автором которой является лектор, а также в других доступных студентам литературных источниках. В связи с этим основное внимание на лекциях студентам следует обратить не на дословную запись даваемого лектором материала, а на его усвоение в процессе занятий. Запись лекций следует осуществлять в тезисной форме, отражая структуру изучаемой темы, базовые положения и возможные приложения к социокультурным процессам, протекающим в хозяйственных организациях.

*2. Семинарские и практические занятия*

2.1. Проверка усвоения теоретического материала

Преподаватель проверяет уровень усвоения теоретического материала студентами, проводя опрос в группе по плану семинарского занятия, предложенному в методических указаниях «Организационная культура. Планы и задания для практических занятий, тематика контрольных работ».

2.2. Предварительная установка на выполнение ситуационных заданий.

На каждом занятии преподаватель дает установку студентам на разбор ситуаций следующего занятия. Поясняется какие организации могут выступать в качестве объекта исследований приложений соответствующих положений дисциплины «Организационная культура» к практике хозяйствования.

2.3. Разбор ситуаций, представленных студентами на практическом занятии.

Практические занятия по дисциплине «Организационная культура» проводятся преимущественно в интерактивной форме. Конкретная реализация занятий в данной форме – разбор ситуаций, представленных самими студентами в рамках задания, выданного преподавателем.

Выступления студентов, представляющих приложение базовых положений дисциплины «Организационная культура» к практике хозяйствования, имеют следующую структуру:

- краткая характеристика организации,

- иллюстрация изучаемых положений курса на материалах предприятия,

- проблемы, выявленные в организации, в связи с изучением данных положений,

- возможные пути решения данных проблем в области организационной культуры.

Самостоятельные занятия:

***1. Подготовка к семинарским и практическим занятиям***

1.1. Внеаудиторное изучение дисциплины

Студенты готовятся к опросу преподавателя по тем источникам основной литературы, которые рекомендуются в методических указаниях по курсу. Кроме того, студенты могут опираться на дополнительные источники, также указанные после каждой темы.

1.2. Подготовка к разбору ситуаций

Студенты осуществляют самостоятельную подготовку к разбору ситуаций, иллюстрирующих и раскрывающих положения дисциплины «Организационная культура». В качестве объекта исследования могут выступать организации различных отраслей и сфер деятельности. Важно, чтобы на примере данной организации можно было достаточно содержательно раскрыть соответствующие положения дисциплины «Организационная культура».

В качестве объекта исследования могут выступать как реальные, так и условные предприятия. Однако ситуация на условном предприятии должна быть смоделирована достаточно реалистично. Это предполагает изучение литературы и интернет-источников по данной отрасли и сфере деятельности.

*2. Подготовка к прохождению контроля*

2.1. Подготовка к итоговому аудиторному тестированию

Основа подготовки – изучение лекционного материала и основной рекомендуемой литературы, приведенной в методических указаниях. Студент должен показать знание базовых положений курса.

2.2. Подготовка к написанию внеаудиторных контрольных работ

Темы контрольных работ приведены в методических указаниях. Ее основной задачей является выработка умения практически использовать знания, полученные в ходе изучения курса. Все темы выполняются на примере конкретной хозяйственной организации (по выбору студента). Может использоваться реальная фактологическая база организаций, данные, приведенные в публикациях, или условные примеры. Последние также должны отличаться высокой степенью конкретности. Должна быть дана краткая характеристика объекта исследования. Контрольная работа должна выполняться в полном соответствии с выдаваемым заданием.

В качестве источников для подготовки выступают основная и дополнительная рекомендуемая литература, приведенная в методических указаниях, а также интернет-источники.

2.3. Подготовка к зачету

Такая подготовка должна включать повторение лекционного курса, материалов, обсужденных ранее на практических занятиях, и изучение основной рекомендуемой литературы.

*3. Подготовка публикаций и выступлений на конференциях*

Этот вид самостоятельной работы осуществляется по теме дисциплины, согласованной с преподавателем. Следует учитывать требования, характерные для определенной конференции или научного сборника.

**Планы и задания**

**по дисциплине «Организационная культура»**

**для практических занятий**

**для студентов направления 38.03.02 Менеджмент**

**(Производственный менеджмент)**

# ТЕМА 1. КУЛЬТУРА КАК ПРОДУКТ ЦИВИЛИЗАЦИИ

1. Понятие культуры

2. Структуризация общей культуры

3. Уровень развития культуры

4. Особенности национальной культуры России

***ЗАДАНИЕ 1***

В рамках кросс-культурного анализа выделить черты национальной культуры России, оказывающие существенное влияние на эффективность функционирования экономики.

#### Контрольные вопросы

1. Как определить понятие «культура»?

2. Из каких основных компонентов культура состоит?

3. Какова роль идеальных образов в социокультурном процессе?

4. Какова роль знаний в социокультурном процессе?

5. Дайте характеристику основных компонентов материальной культуры.

6. Поясните тезис: «Человек — создатель, хранитель, носитель и потребитель культуры».

7. Что такое мегакультура?

8. Что такое субкультура?

9. Каковы принципы согласования мегакультуры и субкультур?

10. Каковы принципы согласования разных субкультур в рамках одной мегакультуры?

11. На конкретных примерах покажите особенности этнических, национальных, конфессиональных культур.

12. Покажите характерные особенности разных региональных культур России.

13. Покажите характерные особенности разных муниципальных культур.

14. Покажите характерные особенности разных профессиональных культур.

15. Приведите примеры существенных различий в уровне культуры разных слоев общества.

**Список рекомендованной литературы**

***Основная литература***

Теория организации: Учеб. / Под ред. В.Г. Алиева. М.: Экономика, 2010.

Куликов В.И., Куликова О.И. Организационная культура. Иваново, ИвГУ, 2013.

***Дополнительная литература***

Асаул А. Н. и др. Культура организации – ресурс для развития бизнеса. СПб.: Гуманистика, 2007.

Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: Учеб. М.: Экономистъ, 2006.

Организационная культура: Учеб. / Под. ред. Шаталовой Н.И. М. : Экзамен, 2006.

Соломанидина Т.О. Организационная культура компании: Учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2007.

Грошев И. В., Емельянов П. В., Юрьев В. М. Организационная культура. Учеб. пособие. М.: ЮНИТИ, 2004.

Культурология: Курс лекций // Под ред. А.А. Радугина. М.: Библионика, 2007.

Семенов Ю. Г. Организационная культура: Учеб. пособие. М.: Логос, 2006.

Соломанидина Т. О. Организационная культура в таблицах, тестах, схемах: Учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2007.

Сухорукова М. Ценности как ключевой элемент организационной культуры // Управление персоналом. 2000. № 11.

Шейн Э. Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер, 2008.

**ТЕМА 2. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА:**

 **ПОНЯТИЕ И СОДЕРЖАНИЕ**

1. Организационная культура как вид общей культуры

2. Строение системы «Организационная культура»

3. Организационные ценности

4. Носители организационной культуры

***ЗАДАНИЕ 2***

На примере конкретных предприятий показать существенные различия организационных ценностей, характерных для промышленности, торговли и сферы образования.

#### Контрольные вопросы

1. Деятельности организации?

2. В чем состоят смыслы и ценности организационной культуры?

3. Дайте определение понятия организационные ценности?

4. Приведите важнейшие ценности организационной культуры, характерные для российских предприятий.

5. В чем недостатки ценностных ориентаций российских предприятий?

6. Проиллюстрируйте понятия «нормы поведения» и «ориентиры деятельности».

7. На конкретных примерах покажите различия норм поведения для разных организационных культур.

8. Для каких организаций характерна культура послушания, а для каких — культура инициативы и ответственности?

9. Каковы материальные носители организационной культуры?

10. В чем состоят принципиальные отличия культуры реальных деклараций от культуры фиктивных деклараций?

11. Для каких организаций характерна культура научных знаний, а для каких — культура практического опыта?

12. Какова роль вещественной базы организационной культуры?

13. Какой смысл заключен в тезисе: «вещь — носитель организационной культуры»? Проиллюстрируйте на примере.

**Список рекомендованной литературы**

***Основная литература***

Теория организации: Учеб. / Под ред. В.Г. Алиева. М.: Экономика, 2010.

Куликов В.И., Куликова О.И. Организационная культура. Иваново, ИвГУ, 2013.

***Дополнительная литература***

Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: Учеб. М.: Экономистъ, 2006.

Организационная культура: Учеб. / Под. ред. Шаталовой Н.И. М. : Экзамен, 2006.

Соломанидина Т.О. Организационная культура компании: Учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2007.

Грошев И. В., Емельянов П. В., Юрьев В. М. Организационная культура. Учеб. пособие. М.: ЮНИТИ, 2004.

Культурология: Курс лекций // Под ред. А.А. Радугина. М.: Библионика, 2007.

Семенов Ю. Г. Организационная культура: Учеб. пособие. М.: Логос, 2006.

Соломанидина Т. О. Организационная культура в таблицах, тестах, схемах: Учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2007.

Сухорукова М. Ценности как ключевой элемент организационной культуры // Управление персоналом. 2000. № 11.

Шейн Э. Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер, 2008.

**ТЕМА 3. ТИПОЛОГИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ**

 **КУЛЬТУРЫ**

1. Сильные и слабые культуры

2. Динамические и статические культуры

3. Активные и пассивные культуры

4. Целенаправленные и неориентированные культуры

5. Экстравертные и интравертные культуры

6. Открытые и закрытые культуры

7. Конформистские и конфронтационные культуры

8. Субъективистские и объективистские культуры

9. Индивидуалистские и коллективистские культуры

***ЗАДАНИЕ 3***

Используя материалы социологического обследования конкретных предприятий провести типологический анализ организационной культуры.

**Ювелирный завод**

Номенклатура выпускаемых изделий: кольца, броши, серьги, кулоны, браслеты и др. Всего завод выпускает более пяти тысяч видов ювелирных изделий. Организационная структура: линейно-функциональная.

Численность работающих на 01 января 2008 г. — 425 человек. Большую долю в структуре работников составляют рабочие (около 89 %), что свидетельствует о производственной ориентации предприятия.

**Численность работников предприятия**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Категории работников** | **Численность, чел.** | **Доля в ППП,****в %** |
| **Управленческий персонал,****в том числе:**— Руководители— Специалисты**Рабочие** | **165**30135**260** | **38,82**7,0631,76**61,18** |
| **ИТОГО:** | **425** | **100** |

1. Какие качества наиболее важны для руководителей, специалистов, рабочих?

2. Какие условия работы имеют наибольшее значение?

3. Какие результаты работы предприятия Вы считаете наиболее важными?

4. Насколько сильное влияние способны оказать на Ваши действия и решения традиции, обычаи и нормы поведения, принятые в данной организации?

|  |  |
| --- | --- |
| **Ответы** | **Результаты** |
| Влияние очень значительное | 10 чел. — 12 % |
| Влияние значительное | 59 чел. — 69 % |
| Влияние умеренное | 11 чел. —13 % |
| Влияние слабое | 5 чел. — 6 % |
| Влияния нет | — |

5. Ощущаете ли Вы себя членом коллектива?

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Ответы** | **Рабочие** | **Руководители** | **Специалисты** |
| Бригады | 52 чел. — 100 % | 1 чел. —17 % | 18 чел. — 67 |
| Цеха | 36 чел. — 69 % | 4 чел. — 67 % | — |
| Предприятия | 12 чел. — 23 % | 6 чел. — 100 % | 27 чел. — 100 % |

При выполнении задания используются следующие образовательные технологии, обеспечивающие интерактивную форму проведения занятия:

1. Технология коллективного обучения – коллективы группы и микрогрупп выступают в качестве коллективного эксперта при оценивании различных сторон управленческой деятельности организации.
2. Исследовательские технологии обучения – студенты выполняют внеуадиторную контрольную учебно-исследовательскую работу по разработке методики исследования управления для организаций заданного типа.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Качества субъекта производства** | **Руководители** **(6 чел.)** | **Специалисты (27чел.)** | **Рабочие****(52чел.)** |
| **Для раб-х** | **Для спец****-тов**  | **Для рук****-лей**  | **Для раб-х** | **Для спец****-тов** | **Для рук****-лей** | **Для раб-х** | **Для спец****-тов** | **Для рук****-лей** |
| Исполнительность  | 6 | 3 | 1 | 27 | 15 | 3 | 52 | 32 | 3 |
| Инициативность | 0 | 5 | 6 | 0 | 27 | 27 | 0 | 48 | 52 |
| Способность самостоятельно действовать | 0 | 6 | 6 | 0 | 27 | 27 | 4 | 52 | 52 |
| Способность четко следовать инструкциям | 6 | 3 | 0 | 27 | 5 | 0 | 48 | 19 | 6 |
| Ответственность за дело | 6 | 6 | 6 | 27 | 27 | 27 | 49 | 52 | 52 |
| Дисциплинированность | 6 | 6 | 6 | 27 | 23 | 27 | 50 | 52 | 52 |
| Способность вносить нововведения | 0 | 6 | 6 | 13 | 21 | 27 | 14 | 43 | 50 |
| Традиционность работы | 3 | 0 | 1 | 13 | 5 | 0 | 36 | 18 | 28 |
| Способность отстаивать свое мнение | 0 | 6 | 6 | 3 | 27 | 27 | 6 | 49 | 52 |
| Бесконфликтность | 6 | 5 | 3 | 27 | 23 | 16 | 51 | 48 | 37 |
| Целеустремленность | 0 | 6 | 6 | 0 | 25 | 27 | 18 | 52 | 52 |
| Способность к стабильной работе | 6 | 4 | 0 | 23 | 11 | 3 | 49 | 21 | 11 |
| Наличие полезных знаний | 6 | 6 | 6 | 9 | 23 | 27 | 32 | 46 | 52 |
| Наличие практического опыта | 4 | 6 | 5 | 26 | 19 | 27 | 46 | 50 | 36 |
| Дух состязательности | 0 | 6 | 6 | 0 | 8 | 27 | 13 | 12 | 52 |
| Способность не выделяться из общей массы | 6 | 0 | 0 | 27 | 0 | 0 | 39 | 4 | 0 |

#### Контрольные вопросы

1. Какое значение имеет типология организационных культур для формирования рациональных культур конкретных организаций?

2. На конкретных примерах покажите различия в жизнеспособности организаций, обладающих сильной и слабой культурами.

3. Можно ли сказать: чем выше сила культуры, тем выше уровень ее развития?

4. Верно ли высказывание: чем сильнее организационная культура, тем она рациональнее?

5. Приведите примеры гиперсильных культур.

6. Приведите примеры слабых культур.

7. Может ли статическая культура быть сильной?

8. В каких условиях существование организаций, обладающих статической культурой, становится невозможным?

9. Приведите примеры пассивной динамической культуры.

10. На конкретных примерах покажите преимущества культуры целенаправленного типа.

11. Может ли интравертная культура быть сильной?

12. Может ли экстравертная культура быть слабой?

13. На конкретном примере покажите ситуацию, когда интравертность культуры позволяет сохранить целостность организации.

14. Как связаны между собой открытость и экстравертность культуры?

15. Приведите примеры организационных культур, открытых на входе и закрытых на выходе.

16. Приведите примеры культур вторжения.

17. В каких ситуациях целесообразно формирование культур вторжения?

18. Может ли культура вторжения быть интравертной?

19. Приведите примеры культур заимствования.

20. В каких ситуациях целесообразно формирование культур заимствования?

21. Приведите примеры культур допуска.

22. В каких ситуациях целесообразно формирование культур допуска?

23. Приведите примеры ситуаций, при которых угрозу существованию организации может представлять конформизм культуры.

24. Приведите примеры ситуаций, при которых угрозу существованию организации может представлять конфронтационность культуры.

25. В каких ситуациях особенно эффективна культура абсолютного лидерства?

26. Может ли культура абсолютного лидерства представлять опасность для организации?

27. Как от культуры абсолютного лидерства перейти к объективистской культуре?

28. Приведите примеры организаций, обладающих культурой объективистского типа.

#### Список рекомендованной литературы

***Основная литература***

Теория организации: Учеб. / Под ред. В.Г. Алиева. М.: Экономика, 2010.

Куликов В.И., Куликова О.И. Организационная культура. Иваново, ИвГУ, 2013.

***Дополнительная литература***

Асаул А. Н. и др. Культура организации – ресурс для развития бизнеса. СПб.: Гуманистика, 2007.

Гестеланд Р. Р. Кросс-культурное поведение в бизнесе. Днепропетровск: Баланс-Клуб, 2003.

Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: Учеб. М.: Экономистъ, 2006.

Организационная культура: Учеб. / Под. ред. Шаталовой Н.И. М. : Экзамен, 2006.

Соломанидина Т.О. Организационная культура компании: Учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2007.

Грошев И. В., Емельянов П. В., Юрьев В. М. Организационная культура. Учеб. пособие. М.: ЮНИТИ, 2004.

Куликов В.И. Типология организационной культуры: опыт моделирования // Личность. Культура. Общество. 2003. Т. 5. Спец. Вып. 1-2.

Красовский Ю. Д. Социокультурные основы управления бизнес-организацией: Учеб. пособие. М.: ЮНИТИ, 2007.

Семенов Ю. Г. Организационная культура: Учеб. пособие. М.: Логос, 2006.

Соломанидина Т. О. Организационная культура в таблицах, тестах, схемах: Учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2007.

Сухорукова М. Ценности как ключевой элемент организационной культуры // Управление персоналом. 2000. № 11.

Шейн Э. Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер, 2008.

**ТЕМА 4. МОДЕЛИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ**

1. Модель Сате

2. Модель Питерса-Уотермана

3. Модель Парсонса

4. Модель Квина-Рорбаха

5. Модель Лэйн-Дистефано

6. Модель Оучи

7. Модель активной / пассивной культуры

***ЗАДАНИЕ 4***

На примере конкретных предприятий показать применимость какой-либо из моделей организационной культуры в российских реалиях.

**Контрольные вопросы**

1. Характерные черты модели Сате.

2. Какие переменные используются в модели Сате?

3. Характерные черты модели Питерса-Уотермана.

4. Характерные черты модели Квина-Рорбаха.

5. Какие переменные используются в модели Квина-Рорбаха?

6. Характерные черты модели Парсонса.

7. Характерные черты модели Ховстида.

8. Характерные черты модели Лэйн-Дистефано.

9. Какие переменные используются в модели Лэйн-Дистефано?

10. Характерные черты модели Оучи.

11. Культуры каких стран сравнивал Оучи в своей модели?

12. В чем особенности организации «Z»?

13. Характерные черты модели активной / пассивной культуры.

14. Практическое назначение модели активной / пассивной культуры.

**Список рекомендованной литературы**

***Основная литература***

Теория организации: Учеб. / Под ред. В.Г. Алиева. М.: Экономика, 2010.

Куликов В.И., Куликова О.И. Организационная культура. Иваново, ИвГУ, 2013.

***Дополнительная литература***

Асаул А. Н. и др. Культура организации – ресурс для развития бизнеса. СПб.: Гуманистика, 2007.

Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: Учеб. М.: Экономистъ, 2006.

Организационная культура: Учеб. / Под. ред. Шаталовой Н.И. М. : Экзамен, 2006.

Соломанидина Т.О. Организационная культура компании: Учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2007.

Грошев И. В., Емельянов П. В., Юрьев В. М. Организационная культура. Учеб. пособие. М.: ЮНИТИ, 2004.

Красовский Ю. Д. Социокультурные основы управления бизнес-организацией: Учеб. пособие. М.: ЮНИТИ, 2007.

Культурология: Курс лекций // Под ред. А.А. Радугина. М.: Библионика, 2007.

Семенов Ю. Г. Организационная культура: Учеб. пособие. М.: Логос, 2006.

Соломанидина Т. О. Организационная культура в таблицах, тестах, схемах: Учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2007.

Сухорукова М. Ценности как ключевой элемент организационной культуры // Управление персоналом. 2000. № 11.

Шейн Э. Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер, 2008.

**ТЕМА 5. ОЦЕНКА СОСТОЯНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ**

 **КУЛЬТУРЫ**

1. Задачи оценки состояния организационной культуры

2. Методы оценки состояния организационной культуры

3. Оценка активности / пассивности организационной культуры на основе социологического опроса

4. Оценка активности / пассивности организационной культуры на основе метода экспертных оценок

***ЗАДАНИЕ 5***

Используя материалы социологического обследования конкретных предприятий (задание 3) дать оценку активности / пассивности организационной культуры.

При выполнении задания используются следующие образовательные технологии, обеспечивающие интерактивную форму проведения занятия:

1. Технология коллективного обучения – коллективы группы и микрогрупп выступают в качестве коллективного эксперта при оценивании различных сторон управленческой деятельности организации.
2. Исследовательские технологии обучения – студенты выполняют внеуадиторную контрольную учебно-исследовательскую работу по разработке методики исследования управления для организаций заданного типа.

**Контрольные вопросы**

1. Всегда ли пассивная культура негативна?

2. Существуют ли активные негативные культуры?

3. Активная или пассивная культура должна преобладать у менеджера по продажам?

4. Активная или пассивная культура должна преобладать у топ-менеджера?

5. Активная или пассивная культура должна преобладать у кассира?

6. Активная или пассивная культура должна преобладать у слесаря-ремонтника оборудования?

7. Активная или пассивная культура должна преобладать у вахтера?

8. Активная или пассивная культура должна преобладать у крановщика, работающего на башенном кране?

9. Надо ли стремиться вытеснить ценности пассивной культуры?

10. Каковы приоритетные ценности активной культуры?

11. Каковы приоритетные ценности пассивной культуры?

12. Являются ли ценности пассивной культуры негативными?

13. Какие ценности активной культуры можно выделить в области условий деятельности?

14. Какие ценности пассивной культуры можно выделить в области результатов деятельности?

15. Допустимо ли, чтобы в активной культуре присутствовали ценности пассивной культуры?

16. Как дается оценка активности / пассивности организационной культуры на основе социологического опроса?

17. Как дается оценка активности / пассивности организационной культуры на основе метода экспертных оценок?

18. О чем свидетельствует профиль организационной культуры?

**Список рекомендованной литературы**

***Основная литература***

Теория организации: Учеб. / Под ред. В.Г. Алиева. М.: Экономика, 2010.

Куликов В.И., Куликова О.И. Организационная культура. Иваново, ИвГУ, 2013.

***Дополнительная литература***

Асаул А. Н. и др. Культура организации – ресурс для развития бизнеса. СПб.: Гуманистика, 2007.

Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: Учеб. М.: Экономистъ, 2006.

Организационная культура: Учеб. / Под. ред. Шаталовой Н.И. М. : Экзамен, 2006.

Соломанидина Т.О. Организационная культура компании: Учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2007.

Грошев И. В., Емельянов П. В., Юрьев В. М. Организационная культура. Учеб. пособие. М.: ЮНИТИ, 2004.

Красовский Ю. Д. Социокультурные основы управления бизнес-организацией: Учеб. пособие. М.: ЮНИТИ, 2007.

Культурология: Курс лекций // Под ред. А.А. Радугина. М.: Библионика, 2007.

Семенов Ю. Г. Организационная культура: Учеб. пособие. М.: Логос, 2006.

Соломанидина Т. О. Организационная культура в таблицах, тестах, схемах: Учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2007.

Сухорукова М. Ценности как ключевой элемент организационной культуры // Управление персоналом. 2000. № 11.

**ТЕМА 6. СТРУКТУРА ОРГАНИЗАЦИОННОЙ**

 **КУЛЬТУРЫ ПРЕДПРИЯТИЯ**

1. Организационная культура предприятия и основные субкультуры

2. Субкультуры подразделений: основной деятельности, вспомогательной и обслуживающей деятельности, функционального управления

3. Субкультуры функционально-профессиональных групп: руководителей, специалистов, квалификационных рабочих, неквалифицированных рабочих

4. Субкультуры групп, сформировавшихся по непроизводственным признакам

5. Позитивные и негативные субкультуры

***ЗАДАНИЕ 6***

Используя материалы социологического обследования конкретных предприятий дать сравнительную оценку активности/пассивности субкультур рабочих, специалистов, руководителей.

При выполнении задания используются следующие образовательные технологии, обеспечивающие интерактивную форму проведения занятия:

1. Технология коллективного обучения – коллективы группы и микрогрупп выступают в качестве коллективного эксперта при оценивании различных сторон управленческой деятельности организации.
2. Исследовательские технологии обучения – студенты выполняют внеуадиторную контрольную учебно-исследовательскую работу по разработке методики исследования управления для организаций заданного типа.

**Контрольные вопросы**

1. Каковы принципы выделения субкультур в организации?

2. В чем может состоять специфика субкультур разных подразделений основной деятельности?

3. В чем специфика субкультур подразделений управления?

4. В чем состоит специфика субкультур обслуживающего производства?

5. В чем проблема взаимоотношения субкультур рабочих, специалистов и руководителей российских предприятий?

6. Какие субкультуры можно выделить по непроизводственным признакам?

**Список рекомендованной литературы**

***Основная литература***

Теория организации: Учеб. / Под ред. В.Г. Алиева. М.: Экономика, 2010.

Куликов В.И., Куликова О.И. Организационная культура. Иваново, ИвГУ, 2013.

***Дополнительная литература***

Асаул А. Н. и др. Культура организации – ресурс для развития бизнеса. СПб.: Гуманистика, 2007.

Гестеланд Р. Р. Кросс-культурное поведение в бизнесе. Днепропетровск: Баланс-Клуб, 2003.

Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: Учеб. М.: Экономистъ, 2006.

Организационная культура: Учеб. / Под. ред. Шаталовой Н.И. М. : Экзамен, 2006.

Соломанидина Т.О. Организационная культура компании: Учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2007.

Грошев И. В., Емельянов П. В., Юрьев В. М. Организационная культура. Учеб. пособие. М.: ЮНИТИ, 2004.

Куликов В.И. Типология организационной культуры: опыт моделирования // Личность. Культура. Общество. 2003. Т. 5. Спец. Вып. 1-2.

Красовский Ю. Д. Социокультурные основы управления бизнес-организацией: Учеб. пособие. М.: ЮНИТИ, 2007.

Культурология: Курс лекций // Под ред. А.А. Радугина. М.: Библионика, 2007.

Семенов Ю. Г. Организационная культура: Учеб. пособие. М.: Логос, 2006.

Соломанидина Т. О. Организационная культура в таблицах, тестах, схемах: Учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2007.

Сухорукова М. Ценности как ключевой элемент организационной культуры // Управление персоналом. 2000. № 11.

Томпсон А.А., Стрикленд А. Дж. Стратегический менеджмент: концепции и ситуации. М.: Издательский дом «Вильямс, 2002.

Шейн Э. Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер, 2008.

**ТЕМА 7. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА И**

 **РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

1. Уровни формирования результатов деятельности организации

2. Влияние организационной культуры на формирование результатов первого уровня, конечных результатов деятельности организации

3. Влияние организационной культуры на формирование результатов второго уровня, улучшения характеристик конечного продукта

4. Влияние организационной культуры на формирование результатов третьего уровня, повышение эффективности деятельности организации

5. Влияние организационной культуры на формирование результатов четвертого уровня, формирования и развития самой организации

***ЗАДАНИЕ 7***

На примере конкретных предприятий показать влияние организационной культуры на результативность деятельности предприятия.

При выполнении задания используются следующие образовательные технологии, обеспечивающие интерактивную форму проведения занятия:

1. Технология коллективного обучения – коллективы группы и микрогрупп выступают в качестве коллективного эксперта при оценивании различных сторон управленческой деятельности организации.
2. Исследовательские технологии обучения – студенты выполняют внеуадиторную контрольную учебно-исследовательскую работу по разработке методики исследования управления для организаций заданного типа.

**Контрольные вопросы**

1. Каким образом тип и уровень организационной культуры влияют на конечные результаты деятельности организации?

2. Каким образом организационная культура при заданном уровне эффективности функционирования организации позволяет добиться лучших характеристик конечного продукта?

3. Привести примеры культур бездеятельного использования, полного экстенсивного использования, нерационального интенсивного использования, рационального неинтенсивного использования, рационального интенсивного использования.

4. Какую роль играет организационная культура в формировании и развитии самой организации?

**Список рекомендованной литературы**

***Основная литература***

Теория организации: Учеб. / Под ред. В.Г. Алиева. М.: Экономика, 2010.

Куликов В.И., Куликова О.И. Организационная культура. Иваново, ИвГУ, 2013.

***Дополнительная литература***

Асаул А. Н. и др. Культура организации – ресурс для развития бизнеса. СПб.: Гуманистика, 2007.

Гестеланд Р. Р. Кросс-культурное поведение в бизнесе. Днепропетровск: Баланс-Клуб, 2003.

Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: Учеб. М.: Экономистъ, 2006.

Организационная культура: Учеб. / Под. ред. Шаталовой Н.И. М. : Экзамен, 2006.

Соломанидина Т.О. Организационная культура компании: Учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2007.

Грошев И. В., Емельянов П. В., Юрьев В. М. Организационная культура. Учеб. пособие. М.: ЮНИТИ, 2004.

Куликов В.И. Типология организационной культуры: опыт моделирования // Личность. Культура. Общество. 2003. Т. 5. Спец. Вып. 1-2.

Красовский Ю. Д. Социокультурные основы управления бизнес-организацией: Учеб. пособие. М.: ЮНИТИ, 2007.

Культурология: Курс лекций // Под ред. А.А. Радугина. М.: Библионика, 2007.

Семенов Ю. Г. Организационная культура: Учеб. пособие. М.: Логос, 2006.

Соломанидина Т. О. Организационная культура в таблицах, тестах, схемах: Учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2007.

Сухорукова М. Ценности как ключевой элемент организационной культуры // Управление персоналом. 2000. № 11.

Томпсон А.А., Стрикленд А. Дж. Стратегический менеджмент: концепции и ситуации. М.: Издательский дом «Вильямс, 2002.

Шейн Э. Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер, 2008.

4. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер, 2008.

ТЕМА 8. ФОРМИРОВАНИЕ РАЦИОНАЛЬНОЙ

 ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

 ПРЕДПРИЯТИЯ

1. Формирование организационной культуры в соответствии с миссией организации

2. Учет особенностей национальной и региональной культур

3. Учет конкретной ситуации, в которой функционирует организация

4. Направления совершенствования организационной культуры

***ЗАДАНИЕ 8***

Предложить пути совершенствования организационной культуры конкретного предприятия.

При выполнении задания используются следующие образовательные технологии, обеспечивающие интерактивную форму проведения занятия:

1. Технология коллективного обучения – коллективы группы и микрогрупп выступают в качестве коллективного эксперта при оценивании различных сторон управленческой деятельности организации.
2. Исследовательские технологии обучения – студенты выполняют внеуадиторную контрольную учебно-исследовательскую работу по разработке методики исследования управления для организаций заданного типа.

**Контрольные вопросы**

1. Поясните тезис: «формирование культуры — результат деятельности организации».

2. Какие особенности национальной и региональной культур нужно учитывать при формировании организационной культуры на российских предприятиях?

3. Чем определяется тип и уровень субкультур в организации?

4. Приведите примеры позитивных и негативных субкультур.

5. Какими способами можно бороться с негативных субкультур?

6. Приведите примеры, когда игнорирование ситуационного подхода при формировании организационной культуры может нанести организации существенный ущерб.

7. Чем определяется оптимальный темп изменения организационной культуры?

**Список рекомендованной литературы**

***Основная литература***

Теория организации: Учеб. / Под ред. В.Г. Алиева. М.: Экономика, 2010.

Куликов В.И., Куликова О.И. Организационная культура. Иваново, ИвГУ, 2013.

***Дополнительная литература***

Асаул А. Н. и др. Культура организации – ресурс для развития бизнеса. СПб.: Гуманистика, 2007.

Гестеланд Р. Р. Кросс-культурное поведение в бизнесе. Днепропетровск: Баланс-Клуб, 2003.

Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: Учеб. М.: Экономистъ, 2006.

Организационная культура: Учеб. / Под. ред. Шаталовой Н.И. М. : Экзамен, 2006.

Соломанидина Т.О. Организационная культура компании: Учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2007.

Грошев И. В., Емельянов П. В., Юрьев В. М. Организационная культура. Учеб. пособие. М.: ЮНИТИ, 2004.

Куликов В.И. Типология организационной культуры: опыт моделирования // Личность. Культура. Общество. 2003. Т. 5. Спец. Вып. 1-2.

Красовский Ю. Д. Социокультурные основы управления бизнес-организацией: Учеб. пособие. М.: ЮНИТИ, 2007.

Культурология: Курс лекций // Под ред. А.А. Радугина. М.: Библионика, 2007.

Семенов Ю. Г. Организационная культура: Учеб. пособие. М.: Логос, 2006.

Соломанидина Т. О. Организационная культура в таблицах, тестах, схемах: Учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2007.

Сухорукова М. Ценности как ключевой элемент организационной культуры // Управление персоналом. 2000. № 11.

Томпсон А.А., Стрикленд А. Дж. Стратегический менеджмент: концепции и ситуации. М.: Издательский дом «Вильямс, 2002.

Шейн Э. Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер, 2008.

**Вопросы для самоконтроля**

**по дисциплине «организационная культура»**

1. Как определить понятие «культура»?
2. Из каких основных компонентов культура состоит?
3. Какова роль идеальных образов в социокультурном процессе?
4. Какова роль знаний в социокультурном процессе?
5. Дайте характеристику основных компонентов материальной культуры.
6. Поясните тезис: «Человек - создатель, хранитель, носитель и потребитель культуры».
7. Что такое мегакультура?
8. Что такое субкультура?
9. Каковы принципы согласования мегакультуры и субкультур?
10. Каковы принципы согласования разных субкультур в рамках одной мегакультуры?
11. На конкретных примерах покажите особенности этнических, национальных, конфессиональных культур.
12. Покажите характерные особенности разных региональных культур России.
13. Покажите характерные особенности разных муниципальных культур.
14. Покажите характерные особенности разных профессиональных культур.
15. Приведите примеры существенных различий в уровне культуры разных слоев общества.
16. Что такое организационная культура? Какую роль она играет в жизнедеятельности организации?
17. В чем состоят смыслы и ценности организационной культуры?
18. Дайте определение понятия организационные ценности?
19. Приведите важнейшие ценности организационной культуры, характерные для российских предприятий.
20. В чем недостатки ценностных ориентаций российских предприятий?
21. Проиллюстрируйте понятия «нормы поведения» и «ориентиры деятельности».
22. На конкретных примерах покажите различия норм поведения для разных организационных культур.
23. Для каких организаций характерна культура послушания, а для каких - культура инициативы и ответственности?
24. Каковы материальные носители организационной культуры?
25. В чем состоят принципиальные отличия культуры реальных деклараций от культуры фиктивных деклараций?
26. Для каких организаций характерна культура научных знаний, а для каких - культура практического опыта?
27. Какова роль вещественной базы организационной культуры?
28. Какой смысл заключен в тезисе: "вещь — носитель организационной культуры"? Проиллюстрируйте на примере.
29. Какое значение имеет типология организационных культур для формирования рациональных культур конкретных организаций?
30. На конкретных примерах покажите различия в жизнеспособности организаций, обладающих сильной и слабой культурами.
31. Можно ли сказать: чем выше сила культуры, тем выше уровень ее развития?
32. Верно ли высказывание: чем сильнее организационная культура, тем она рациональнее?
33. Приведите примеры гиперсильных культур.
34. Приведите примеры слабых культур.
35. Может ли статическая культура быть сильной?
36. В каких условиях существование организаций, обладающих статической культурой, становится невозможным?
37. Приведите примеры пассивной динамической культуры.
38. На конкретных примерах покажите преимущества культуры целенаправленного типа.
39. Может ли интравертная культура быть сильной?
40. Может ли экстравертная культура быть слабой?
41. На конкретном примере покажите ситуацию, когда интравертность культуры позволяет сохранить целостность организации.
42. Как связаны между собой открытость и экстравертность культуры?
43. Приведите примеры организационных культур, открытых на входе и закрытых на выходе.
44. Приведите примеры культур вторжения.
45. В каких ситуациях целесообразно формирование культур вторжения?
46. Может ли культура вторжения быть интравертной?
47. Приведите примеры культур заимствования.
48. В каких ситуациях целесообразно формирование культур заимствования?
49. Приведите примеры культур допуска.
50. В каких ситуациях целесообразно формирование культур допуска?
51. Приведите примеры ситуаций, при которых угрозу существованию организации может представлять конформизм культуры.
52. Приведите примеры ситуаций, при которых угрозу существованию организации может представлять конфронтационность культуры.
53. В каких ситуациях особенно эффективна культура абсолютного лидерства?
54. Может ли культура абсолютного лидерства представлять опасность для организации?
55. Как от культуры абсолютного лидерства перейти к объективистской культуре?
56. Приведите примеры организаций, обладающих культурой объективистского типа.
57. Каким образом тип и уровень организационной культуры влияют на конечные результаты деятельности организации?
58. Каким образом организационная культура при заданном уровне эффективности функционирования организации позволяет добиться лучших характеристик конечного продукта?
59. Привести примеры культур бездеятельного использования, полного экстенсивного использования, нерационального интенсивного использования, рационального неинтенсивного использования, рационального интенсивного использования.
60. Какую роль играет организационная культура в формировании и развитии самой организации?
61. Поясните тезис: "формирование культуры - результат деятельности организации".
62. Какие особенности национальной и региональной культур нужно учитывать при формировании организационной культуры на российских предприятиях?
63. Чем определяется тип и уровень субкультур в организации?
64. Приведите примеры позитивных и негативных субкультур.
65. Какими способами можно бороться с негативных субкультур?
66. Приведите примеры, когда игнорирование ситуационного подхода при формировании организационной культуры может нанести организации существенный ущерб.
67. Чем определяется оптимальный темп изменения организационной культуры?
68. Характерные черты модели Сате.
69. Какие переменные используются в модели Сате?
70. Характерные черты модели Питерса-Уотермана.
71. Характерные черты модели Квина-Рорбаха.
72. Какие переменные используются в модели Квина-Рорбаха?
73. Характерные черты модели Парсонса.
74. Характерные черты модели Ховстида.
75. Характерные черты модели Лэйн-Дистефано.
76. Какие переменные используются в модели Лэйн-Дистефано?
77. Характерные черты модели Оучи.
78. Культуры каких стран сравнивал Оучи в своей модели?
79. В чем особенности организации «Z»?
80. Характерные черты модели активной / пассивной культуры.
81. Практическое назначение модели активной / пассивной культуры.
82. Всегда ли пассивная культура негативна?
83. Существуют ли активные негативные культуры?
84. Активная или пассивная культура должна преобладать у менеджера по продажам?
85. Активная или пассивная культура должна преобладать у топ-менеджера?
86. Активная или пассивная культура должна преобладать у кассира?
87. Активная или пассивная культура должна преобладать у слесаря-ремонтника оборудования?
88. Активная или пассивная культура должна преобладать у вахтера?
89. Активная или пассивная культура должна преобладать у крановщика, работающего на башенном кране?
90. Надо ли стремиться вытеснить ценности пассивной культуры?
91. Каковы приоритетные ценности активной культуры?
92. Каковы приоритетные ценности пассивной культуры?
93. Являются ли ценности пассивной культуры негативными?
94. Какие ценности активной культуры можно выделить в области условий деятельности?
95. Какие ценности пассивной культуры можно выделить в области результатов деятельности?
96. Допустимо ли, чтобы в активной культуре присутствовали ценности пассивной культуры?
97. Как дается оценка активности / пассивности организационной культуры на основе социологического опроса?
98. Как дается оценка активности / пассивности организационной культуры на основе метода экспертных оценок?
99. О чем свидетельствует профиль организационной культуры?

**Автор-составитель: д.э.н., проф. Куликов В. И.**