



ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ 39.03.02 «СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА»,
ПРОФИЛЬ МЕДИКО-СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА С НАСЕЛЕНИЕМ, ПРИКЛАДНОЙ
БАКАЛАВРИАТ

УЧЕБНО-
МЕТОДИЧЕСКИЙ
КОМПЛЕКС
ДИСЦИПЛИНЫ

«ОРГАНИЗАЦИОННАЯ
КУЛЬТУРА»

**Тематический план занятий семинарского типа
по дисциплине «Организационная культура»
для обучающихся**

**по направлению подготовки «Социальная работа», профиль «Медико-социальная работа с населением, прикладной бакалавриат»
на 2018-2019 учебный год**

№	Тематические блоки	Часы (академ.)
1	Введение в теорию организационной культуры Индустриальная революция и «Культура фабрики». Научный прорыв и концептуально-теоретическое осмысление феномена организационной культуры. Концепции организационной культуры. Вклад А.К. Гастева, Э. Мэйо, Ч.И. Барнарда, У.Э. Дэйминга, М. Далтона и др. в формирование и развитие понятия организационная культура. Понятия организационной культуры и множественность его определений. Соотношение и взаимовлияние культур различных уровней. Сходство и различие между понятиями и сущностью имиджа, организационного поведения, климата и организационной культурой. Имидж организации. Организационное поведение. Организационный климат.	2
2	Функции, свойства организационной культуры. Функции организационной культуры: охранная, регулирующая, замещающая, интеграционная, стабилизационная, инновационная познавательная, ценностно-образующая, нормативно-регулирующая, коммуникационная, мотивирующая, образовательная и развивающая и т.д. Основные свойства оргкультуры: динамичность, системность, относительность, неоднородность, разделяемость, адаптивность и др. Доминирующая культура, субкультуры и контркультуры в организации. Типы субкультур. Виды контркультур. Причины появления контркультур в организации. Функции и свойства организационной культуры. Выступление студентов с защитой метафорического изображения свойств оргкультуры.	2
3	Содержание и структура организационной культуры Основные элементы организационной культуры, их краткое содержание. Подходы к анализу содержательной стороны организационной культуры. Содержательные характеристики организационной культуры по А.Ф. Харрису и Р. Морану. Подход С.П. Робинса к рассмотрению содержательных характеристик организационной культуры. Подход В.А. Спивака к рассмотрению структуры организационной культуры. Структура культуры производства с точки зрения А.А. Погорадзе: культура условий труда и производства, культура средств труда и трудового процесса, культура управления и межличностных отношений в трудовом коллективе, культура работников. Уровни организационной культуры. Вертикальное измерение организационной культуры. Уровни организационной культуры по Э. Шейну. Содержание поверхностного, подповерхностного, глубинного уровней организационной культуры.	2
4	Типологии и диагностика организационной культуры Групповая дискуссия «Ценностно-нормативная структура организационной культуры». Методика «Анализ степени разделяемости ценностей организации» автор В. Козлов, адаптация З.В. Якимовой. Решение кейс-задач. Семинар-практикум: Символическая (идентификационная) структура организационной культуры Внешний и внутренний имидж организации. Репутация. Разработка бренд-бука организации.	2
5	Формирование, поддержание и изменение организационной культуры в	2

	<p>социальной работе</p> <p>Особенности организационной культуры в организациях различных сфер деятельности. Факторы, влияющие на специфику организационной культуры. Влияние факторов внешней и внутренней среды на характер культуры и взаимосвязь ее элементов. Факторы прямого и косвенного внешнего воздействия. Основные элементы внешней среды для организаций.</p> <p>Проблемы внешней адаптации и внутренней интеграции. Проблемы внутренней интеграции (по Э. Шейну). Этапы формирования организационной культуры, как процесса стратегических изменений: «размораживание» существующей организационной культуры (диагностика, исследование); «перевод в жидкое состояние» (планирование и проведение необходимых изменений); «замораживание» (закрепление результата).</p> <p>Этапы процесса исследования, диагностики организационной культуры. Методы исследования организационной культуры: интервью с ключевыми лицами и сотрудниками компании; наблюдение за рабочим окружением, оперативной работой сотрудников и их поведением в значимых ситуациях; анкетирование (тестирование); изучение, анализ документов и др. Принципы и проблемы формирования оргкультуры. Методы поддержания оргкультуры. Подходы к изменению оргкультуры. Факторы, вызывающие необходимость изменения организационной культуры.</p>	
6	<p>Технологии управления организационной культурой Документы институализации. Корпоративный кодекс как документ, описывающий правила корпоративной культуры; процедуры внедрения правил поведения; механизмы контроля за их исполнением. Структура корпоративного кодекса.</p> <p>Этический кодекс как свод основополагающих для организации морально-нравственных норм и принципов. Разработка миссии и девиза организации. Практикум: Регламентация организационной культуры. Разработка корпоративного стандарта организации. Деловая игра «Культура управления».</p> <p>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. Имидж и бренд организации в процессе развития организационной культуры. Ребрендинг и рефрейминг в развитии организационной культуры. Корпоративные мероприятия: предназначение и виды. Групповая дискуссия: Корпоративные и организационные мероприятия. Анкета «Отношение сотрудников к корпоративной культуре компании и организации праздников» автор Н.И. Сальникова. Решение кейс-заданий. Структура социально-психологических отношений. Диагностика социально – психологического климата коллектива, степени приверженности и лояльности персонала к компании.</p>	2
7	<p>Функционирование организации в рамках различных типов организационных культур</p> <p>Высокий – низкий уровень организационной культуры. Ценности, соответствующие высокому и низкому уровню организационной культуры. Сильные и слабые организационные культуры. Сила культуры. Классификация Р.Рюттингера по «степени силы культуры» Бесспорные, небесспорные культуры Открытые, закрытые культуры. Живые, неживые культуры. Типологии организационных культур по С. Ханди, Г. Хофштеде, Р. Рюттингера. Методика «Инструмент оценки организационной культуры» К. Камерона – Р. Куинна. Методика «Типология корпоративных культур» по Ч. Ханди и особенности кадровой политики для каждого типа. Методика «Инструмент оценки организационной культуры» К. Камерона – Р. Куинна OCAI (Organizational culture assessment instrument. Диагностика типа организационной культуры и построение профиля.</p>	2
8	<p>Влияние организационной культуры на поведение персонала и эффективность деятельности организации</p>	2

	<p>Процесс развития организационной культуры. Интеграция, дифференциация и адаптация как механизмы развития организационной культуры. Отбор персонала, соответствующего культуре компании. Адаптация, обучение, оценка, мотивация персонала различных типов организационных культур. Возможные сочетания взаимодействия изменений поведения и культуры (по В.Сате). Сопротивление изменениям культуры. Важность определения факта изменения культуры. Семь «ключей» для изменения организационной культуры. Механизмы воздействия на сотрудников в процессе изменения организационной культуры: механизм участия; механизм символического управления; механизм взаимопомощи; система поощрений. Сформированная организационная культура как результат взаимодействия желаний и пристрастий основателей организации и базовых установок сотрудников. Влияние организационной культуры на руководителей и персонал. Представления основателей о том, как организация должна решать различные проблемы внешней адаптации и внутренней интеграции. Определение целей руководителем организации. Внутренняя культура руководителя. Лидерские качества основателя, руководителя. Умение делегировать полномочия.</p>	
9	<p>Адаптация, обучение, оценка труда персонала различных типов организационных культур Влияние на организационную культуру поведения и поступков руководителя организации. Руководитель как носитель и транслятор культуры. Управленческая культура лидера как мощнейший фактор, влияющий на формирование оргкультуры на всех стадиях развития организации. Роль лидера в развитии организационной культуры. Конфликты как следствие столкновения организационных культур.</p>	2
10	<p>Мотивация персонала в различных типах организационных культур: Коммуникационная структура организационной культуры. Методика диагностики уровня развития организационной культуры.. Субкультуры организации. Способы профилактики и преодоления внутриорганизационных конфликтов.</p>	2
	Итого	20 часов

Обсуждено на заседании кафедры социальной работы с курсом педагогики и образовательных технологий ДПО, протокол № 9 от «24» апреля 2018 г.

Заведующий кафедрой



В.М. Чижова