

Белорусский государственный университет

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета философии
и социальных наук

_____ А.В.Рубанов

(подпись)

02.11.2011

(дата утверждения)

Регистрационный № УД-4805/баз.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

Учебная программа для направления специальности

1-23 01 07-02 «Информация и коммуникация (социальные технологии, научно-педагогическая деятельность)»

2011 г.

СОСТАВИТЕЛИ:

Купчинова Татьяна Владимировна – доцент кафедры социальной коммуникации, кандидат социологических наук, доцент.

РЕЦЕНЗЕНТЫ:

Достанко Елена Анатольевна, доцент кафедры международных отношений Белорусского государственного университета, кандидат политических наук, доцент

Сивуха Сергей Викентьевич, заведующий кафедрой социальной психологии БГПУ им. М. Танка, кандидат психологических наук, доцент

РЕКОМЕНДОВАНА К УТВЕРЖДЕНИЮ:

Кафедрой социальной коммуникации факультета философии и социальных наук Белорусского государственного университета
(протокол № 2 от 30.09.2011г.);

Ученым Советом факультета философии и социальных наук Белорусского государственного университета
(протокол № 2 от 25.10.2011г.)

Ответственный за редакцию: Купчинова Татьяна Владимировна

Ответственный за выпуск: Купчинова Татьяна Владимировна

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Учебная дисциплина «Организационная культура» предназначена для реализации на первой ступени высшего образования.

Учебная программа дисциплины «Организационная культура» разработана в соответствии с Образовательным стандартом и учебным планом по специальности 1-23 01 07 Информация и коммуникация (по направлениям). Направление 1-23 01 07-02 Информация и коммуникация (социальные технологии, научно-педагогическая деятельность).

Цель дисциплины – сформировать целостное представление относительно феномена организационной культуры, процесса ее формирования, способов поддержания, возможностей управления, ее роли в деятельности организации.

Задачи дисциплины:

- изучить подходы к определению организационной культуры;
- выделить функции организационной культуры;
- рассмотреть процесс формирования организационной культуры;
- рассмотреть типологии организационной культуры;
- изучить методы исследования организационной культуры.

Дисциплина «Организационная культура» преподается на 3 курсе в шестом семестре.

По завершению изучения дисциплины «Организационная культура» студент должен:

знатъ:

- уровни изучения организационной культуры;
- подходы к изучению организационной культуры;
- типологии организационной культуры;
- элементы организационной культуры и механизм их взаимодействия;
- инструменты поддержания организационной культуры;
- методы исследования организационной культуры.

уметь:

- использовать количественные и качественные методы исследования в рамках диагностики культуры организации;
- разрабатывать программу исследования;
- интерпретировать результаты на предмет определения типа организационной культуры.

На изучение дисциплины «Организационная культура» учебным планом отводится 62 учебных часа, из них 52 – аудиторных, примерное распределение которых по видам занятий включает 26 лекционных, 16 семинарских часов и 10 часов контролируемой самостоятельной работы.

Рекомендуемая форма отчетности – **зачет**.

Примерный тематический план дисциплины

№	Наименование раздела, темы	Кол-во ауд-х часов		
		Лекции	Семинары (практич.)	KCP
1	Концепция организационной культуры: история возникновения понятия, функции, уровни изучения	4		
2	Типологии организационной культуры		2	
3	Национальная культура и культура организации	2		
4	Организационная культура и лидерство	2	2	
5	Элементы организационной культуры и механизм их взаимодействия	4	2	2
6	Формирование, поддержание, изменение организационной культуры	2	2	2
7	Корпоративная идентичность	2		
8	Фирменный стиль организации	2	2	2
9	Организационная культура и власть	2		2
10	Организационная культура и концепция безопасности организационного развития компаний	2	2	
11	Изучение организационной культуры: направления, методы, инструменты.	4	4	2
	Итого	26	16	10

СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОГО МАТЕРИАЛА

Тема 1. Концепция организационной культуры: история возникновения понятия, функции, уровни изучения

Понятие «культура» в современных гуманитарных науках: обыденное и научное понимание. Подходы к изучению культуры.

История становления понятия «организационная культура». Рационально-прагматический и феноменологический подходы к организационной культуре. Организационная культура как метафора. Структура и уровни изучения организационной культуры. (Э.Шейн) Функции организационной культуры. Атрибуты организационной культуры.

Тема 2. Типологии организационной культуры

Основания для типологии организационной культуры. Специфика деятельности организации как основа для типологии культуры (Т. Дил и А. Кеннеди). Типы культуры в зависимости от морально-психологического климата в коллективе (Ф.Р. Кетс де Брис и Д.Миллер). Типология культуры по признаку взаимоотношения полов (С. Мердок и Д.Паркин). Типология, основанная на ценностных ориентациях организации (Р.Блейк и Д.Мутон, У.Нойман). Типология на основе рамочной конструкции конкурирующих ценностей (К.Камерон и Р.Куинн)

Тема 3. Национальная культура и культура организации

Концепция «культурной грамматики» Э. Холла. Категоризация культуры по Г. Хоффстеде. Классификация культур по Р. Льюису. Подготовка сотрудников многонациональных корпораций: проблема освоения чужой культуры. Понятия «аккультурация» и «культурный шок». Формирование межкультурной компетентности.

Тема 4. Организационная культура и лидерство

Понятия «лидерство» и «организационная культура». Стиль управления и организационная культура. Внедрение и распространение лидерами организационной культуры. Первичные и вторичные механизмы внедрения культурных основ.

Эволюция культуры и лидерства. Динамика изменений культуры в зависимости от возраста организации. Роль лидера в молодых организациях. Роль лидера в организациях среднего возраста. Теория обучающейся организации. Обучающейся лидер.

Тема 5. Элементы организационной культуры и механизм их взаимодействия

Структурные элементы организационной культуры (С. Роббинс, А.Ф. Харрис и Р.Моран, В.А. Спивак). Ценности и нормы. Миссия организации. Имидж организации. Корпоративный кодекс. Символический блок культуры организации. Символы организации (логотип и лозунг компании). Мифы и легенды в организации. Роль ритуалов в организации. Типы ритуалов.

Тема 6. Формирование, поддержание, изменение организационной культуры

Факторы, влияющие на процесс формирования организационной культуры. Этапы формирования организационной культуры. Содержательность и полнота организационной культуры. Единство культуры. Субкультуры в организации.

Мотивационный механизм развития и укрепления культуры. Приобщение персонала к организационной культуре. Роль коммуникации в поддержании организационной культуры.

Причины изменения организационной культуры. Подход В. Сате к изменению организационной культуры.

Тема 7. Корпоративная идентичность

Социально-психологические теории идентичности. Подходы к определению корпоративной идентичности. Структура корпоративной идентичности. Инструменты формирования корпоративной идентичности. Коммуникационный аспект в формировании корпоративной идентичности.

Тема 8. Фирменный стиль организации

Понятие фирменного стиля организации. Функции фирменного стиля. Подходы к определению элементов фирменного стиля (Е.В. Ромат, И.м. Синяева и др.) Процесс разработки фирменного стиля. Составление брифа на разработку фирменного стиля. Брендбук как руководство по использованию фирменного стиля организации. Структура брендбука.

Тема 9. Организационная культура и власть

Критический подход к организационной культуре. Культура как ограничение свободы действий и возможностей в организации. Культура как инструмент власти в организации (М.Эльвессон). Идея корпоративной колонизации (С.Дитс).

Тема 10. Организационная культура и концепция безопасности организационного развития компании

Степень приверженности работников организационной культуре. Лояльность персонала компании. Виды лояльности персонала. Лояльность персонала в рамках различных типов культуры организации. Методы оценки лояльности персонала.

Тема 11. Изучение организационной культуры: направления, методы, инструменты.

Диагностика организационной культуры как направление социальной диагностики. Требования к методикам диагностики. Диагностика и научное исследование. Количественные и качественные методы исследований организационной культуры. Процесс сбора данных, анализ результатов.

Проблема выбора метода исследования организационной культуры. Разработка программы исследования. Проведение исследования. Подготовка отчета и презентации.

ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ

ЛИТЕРАТУРА

Основная

1. Капитонов Э. А. Корпоративная культура: теория и практика / Э.А.Капитонов, Г.П.Зинченко, А.Э.Капитонов. – М.: Альфа-пресс, 2008.
2. Крылов А. Н. Эволюция идентичностей: кризис индустриального общества и новое самосознание индивида. М.: НИБ., 2010.- 272 с.
3. Соломандина Т.О. Организационная культура компаний. – М.: ИНФРА, 2010.- 624 с.
4. Стеклова О.Е. Организационная культура: Учебное пособие. - Ульяновск: УлГТУ, 2007. - 127 с.
5. Тихомирова О.Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка: Учебное пособие. - СПб.: СПбГУ ИТМО, 2008.- 156 с.
6. Шейн Э. Организационная культура и лидерство: учебник для слушателей, обучающихся по программам "Мастер делового администрирования" : пер. с англ. / Э. Шейн ; под ред. Т. Ю. Ковалевой. - 3-е изд. - СПб. : Питер, 2007. - 336 с.

Дополнительная

1. Багиев Г. Л., Томилов В. В., Чернышева З. А. Маркетинг и культура предпринимательства. СПб., 1995.
2. Бодди Д., Пэйтон Р. Основы менеджмента: Пер. с англ.СПб.: «Питер», 1999.
3. Бодуан Жан-Пьер. Управление имиджем компании. Паблик рилейшнз: предмет и мастерство: Пер. с фр. М., 2001.
4. Виханский О. С., Наумов А. И. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс. М., 1995.
5. Камерон К., Куин Р. Диагностика и изменение организационной культуры / Пер. с англ. под ред. И.В. Андреевой. – СПб: Питер, 2001. – 320 с.
6. Кули К., МакЭван К. Корпоративные мероприятия, которые стали легендой. / Карен Кули и Кирсти МакЭван. – Ростов н/Д : Феникс, 2006. – 256 с. 2006.
7. Кунде Й. Корпоративная религия. 2-е изд., испр. - СПб.: Стокгольмская школа экономики, 2004. - 267с
8. Купчинова Т. В. Организационная культура: Учеб.-метод. комплекс для студентов отделения информации и коммуникации фак. философии и соц. наук. – Мн.: БГУ, 2004. – 115 с.
9. Льюис Р. Деловые культуры в международном бизнесе. Пер. с англ. – М.: Дело, 1999 - 439 с.
10. Рюттингер Р. Культура предпринимательства. М.:ЭКОМ,1992. -240 с. – 368 с.
11. Спивак В. А. Корпоративная культура. СПб: Питер, 2001. – 352 с.
12. Суркова Т. А. Корпоративная культура и проблемы кросскультурных различий в иностранных компаниях // Персонал, 1998, № 3 (21). – с.20-25.
13. Томилов В. В. Культура предпринимательства. СПб: «Питер», 2000. – 368 с.
14. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. СПб, 2002
15. Щербина С. В. Организационная культура в западной традиции: природа, логика формирования и функции // Социологические исследования, 1996, №7. С. 47-55.
16. Элвессон М. Организационная культура. 2005.
17. Яблонскене, Н. Л. Корпоративная культура современного университета / Н. Л. Яблонскене // Университетское управление: практика и анализ.– 2006. – №2. – С. 7–25.

ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ

1. Понятие «культура» в современных гуманитарных науках: обыденное и научное понимание. Подходы к изучению культуры.
2. Философия Гегеля как теория культуры. Философия культуры Освальда Шпенглера. Ценность как принцип культуры (П.Сорокин). Концепция игровой культуры.
3. Культурные нормы и ценности. Направления исследований культуры.
4. История становления понятия «организационная культура».
5. Рационально-прагматический и феноменологический подходы к организационной культуре.
6. Организационная культура как метафора (по работам М.Элвесона «Организационная культура», Д.Сейдла Метафорическое самоописание организаций // Мюллер А., Кизер А. Организационная культура).
7. Структура и уровни изучения организационной культуры (по работе Э. Шейна «Организационная культура и лидерство»).
8. Функции организационной культуры. Атрибуты организационной культуры.
9. Концепция «культурной грамматики» Э. Холла.
10. Категоризация культуры по Г. Хофтеде.
11. Классификация культур по Р. Льюису.
12. Подготовка сотрудников многонациональных корпораций: проблема освоения чужой культуры. Понятия «аккультурация» и «культурный шок». Формирование межкультурной компетентности.
13. Факторы, влияющие на процесс формирования организационной культуры. Этапы формирования организационной культуры. Содержательность и полнота организационной культуры. Единство культуры.
14. Типологии организационной культуры. Причины изменения организационной культуры.
15. Взаимосвязь культуры и лидерства в организации.
16. Внедрение и распространение организационной культуры.
17. Понятие символа. Знаково-символическая система организации: определение и основные атрибуты.
18. Миф как атрибут знаково-символической системы.
19. Понятие и виды ритуала. Ритуалы в организации, их символическое значение
20. Фирменный стиль как атрибут знаково-символической системы.
21. Брендбук как руководство по использованию фирменного стиля
22. Процесс управления организационной культурой.
23. Культура как власть. Идея корпоративной колонизации
24. Корпоративная идентичность.
25. Лояльность как средство поддержания корпоративной культуры.
26. Методы измерения лояльности персонала
27. Диагностика организационной культуры.
28. Количественные и качественные методы диагностики организационной культуры.
Процесс сбора данных, анализ результатов.

КРИТЕРИИ ОЦЕНОК РЕЗУЛЬТАТОВ УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Интегральным показателем, формируемым на основе оценки знаний студента в ходе текущего и итогового контроля, **выступает рейтинговая оценка.** (приказ БГУ № 38-ОД от 04.02.2008г.)

Текущий контроль осуществляется в течение семестра и может осуществляться в виде письменных работ, тестов, рефератов, эссе, в форме коллоквиумов, устных фронтальных опросов и др. Вклад текущего контроля в рейтинговую оценку составляет 50% .

Итоговый контроль представляет собой зачет в сессионный период по дисциплине в целом. Вклад итогового контроля в рейтинговую оценку составляет 50%.

Основными критериями оценки знаний являются их полнота, обобщенность и системность. Оценка учебных достижений студента в рамках текущего и итого контроля по дисциплине «Организационная культура» производится в соответствии с принципами дидактической системы высшей школы по десятибалльной шкале (1, 2, ... 9, 10). Для оценки учебных достижений студентов используются критерии, утвержденные БГУ (приказ по БГУ от 06.12.2001 №233-ОД).

- **первый уровень (низкий)** — рецептивный; оценки «неудовлетворительно», «незачтено»; баллы — «1», «2», «3»;
- **второй уровень (минимально достаточный)** — репродуктивная несамостоятельная учебная деятельность, выполняемая с помощью преподавателя; оценка — «удовлетворительно», «зачтено»; балл — «4»;
- **третий уровень (средний)** — репродуктивная самостоятельная деятельность, выполняемая по алгоритму; оценки — «почти хорошо» и «хорошо»; баллы — «5» и «6»;
- **четвертый уровень (высокий)** — продуктивная самостоятельная деятельность, выполняемая по созданному или типовому алгоритму; оценки — «очень хорошо» и «почти отлично»; баллы — «7» и «8»;
- **пятый уровень (высший)** — творческая деятельность, в результате которой создается объективно новая учебная продукция (информация, знания); оценки — «отлично» и «превосходно»; баллы — «9» и «10».

ПЕРЕЧЕНЬ РЕКОМЕНДУЕМЫХ СРЕДСТВ ДИАГНОСТИКИ РЕЗУЛЬТАТОВ УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Для диагностики компетенций студентов по дисциплине в рамках промежуточного и итогового контроля рекомендуется использовать эссе, учебные проекты, тесты. Рекомендуемая форма отчетности – зачет, который может быть проведен в устной, письменной форме. В качестве итоговой работы можно рассматривать учебный проект исследования организационной культуры университета или факультета.