

ИНСТИТУТ ЗАКОНОВЕДЕНИЯ И УПРАВЛЕНИЯ ВПА
КАФЕДРА ФИЛОЛОГИИ И ФИЛОСОФИИ

МЕТОДИЧЕСКИЕ И ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА»

Направление подготовки: Управление персоналом
(квалификация (степень): «бакалавр»)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Тематические планы	3
2. Планы семинарских занятий	6
3. Задания для самостоятельной работы студентов.....	11
4. Перечень вопросов к зачету.....	19

ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН
 по дисциплине «Организационная культура»
 для студентов
 очной формы обучения по направлению «Управление персоналом»

№ п/п	Наименование разделов и тем	Всего	Количество аудиторных часов					Самостоятельная работа	Примечание
			Всего ауд. час.	Количество часов по видам занятий					
				лекции	Семина. занятия	Практи	Др. виды		
1	Методологические основы изучения культуры организации	8	4	2	2			4	ПК-32
2	Понятие, сущность и функции организационной культуры	8	4	2	2			4	ПК-32
3	Основные элементы организационной культуры и механизмы их взаимодействия	8	4	2	2			4	ОК-6, ПК-32
4	Типологии организационной культуры	12	8	4	4			4	ОК-6, ПК-32
5	Исследовательские методы и инструменты диагностики культуры организации	10	6	2	4			4	ПК-32
6	Формирование и развитие организационной культуры	8	4	2	2			4	ОК-6, ПК-32
7	Изменение организационной культуры	8	4	2	2			4	ПК-32
8	Система управления персоналом организационных культур различных типов	5						5	ОК-6, ПК-32

9	Модели влияния организационной культуры на эффективность организации	5						5	ПК-32
	Итого	72	34	16	18			38	
	Зачет								

ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

по дисциплине «Организационная культура»

для студентов

заочной формы обучения по направлению «Управление персоналом»

№ п/п	Наименование разделов и тем	Всего	Количество аудиторных часов					Самостоятельная работа	Примечание
			Всего ауд. час.	Количество часов по видам занятий					
				лекции	Семин. занятия	Практи	Др. виды		
1	Методологические основы изучения культуры организации	7					7	ПК-32	
2	Понятие, сущность и функции организационной культуры	7					7	ПК-32	
3	Основные элементы организационной культуры и механизмы их взаимодействия	9	2	2			7	ОК-6, ПК-32	
4	Типологии организационной культуры	10	2		2		8	ОК-6, ПК-32	
5	Исследовательские методы и инструменты диагностики культуры организации	7					7	ПК-32	
6	Формирование и развитие организационной культуры	9	2	2			7	ОК-6, ПК-32	

7	Изменение организационной культуры	9	2		2			7	ПК-32
8	Система управления персоналом организационных культур различных типов	7						7	ОК-6, ПК-32
9	Модели влияния организационной культуры на эффективность организации	7						7	ПК-32
	Итого	72	8	4	4			64	
	Зачет								

Планы семинарских занятий

Очная форма обучения

Семинарское занятие №1

Тема: Методологические основы изучения культуры организации (2ч)

Вопросы для обсуждения:

1. Формирование концепции организационной культуры и ее роль в современном менеджменте.
2. Исторический аспект развития концепции культуры организации.
3. Организационная культура и организационное поведение. Социокультурная среда организаций и человека.
4. Организационная культура как часть культуры, социальный феномен и объект научного познания.
5. Системный подход в изучении организационной культуры.

Литература

Основная

Тихомирова, О. Г. Организационная культура. Формирование, развитие, оценка.: Учебное пособие/О.Г. Тихомирова.-М.: Инфра-М, 2014.- 151 с.

Дополнительная

1. Кмерон К., Куин Р. Диагностика и изменение корпоративной культуры. – Спб.: Питер, 2001.
2. Магура М. Организационная культура как средство успешной реализации организационных изменений // Управление персоналом, 2002, №1.
3. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. – Спб.: Питер, 2002.

Семинарское занятие №2

Тема: Понятие, сущность и функции организационной культуры (2ч)

Вопросы для обсуждения:

1. Функции и признаки организационной культуры в системе управления.
2. Слои и свойства организационной культуры.
3. Факторы, влияющие на особенности организационной культуры.
4. Взаимосвязь культуры и стратегии организации.

Литература

Основная

Тихомирова, О. Г. Организационная культура. Формирование, развитие, оценка.: Учебное пособие/О.Г. Тихомирова.-М.: Инфра-М, 2014.- 151 с.

Дополнительная

1. Кмерон К., Куин Р. Диагностика и изменение корпоративной культуры. – Спб.: Питер, 2001.
2. Магура М. Организационная культура как средство успешной реализации организационных изменений // Управление персоналом, 2002, №1.
3. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. – Спб.: Питер, 2002.

Семинарское занятие №3

Тема: Основные элементы организационной культуры и механизмы их взаимодействия (2ч)

Вопросы для обсуждения:

1. Подходы к выделению атрибутов и уровней культуры
2. Основные компоненты организационной культуры
3. Характеристика основных элементов организационной культуры

Литература

Основная

Тихомирова, О. Г. Организационная культура. Формирование, развитие, оценка.: Учебное пособие/О.Г. Тихомирова.-М.: Инфра-М, 2014.- 151 с.

Дополнительная

1. Кмерон К., Куин Р. Диагностика и изменение корпоративной культуры. – Спб.: Питер, 2001.

2. Магура М. Организационная культура как средство успешной реализации организационных изменений // Управление персоналом, 2002, №1.

3. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. – Спб.: Питер, 2002.

Семинарское занятие №4

Тема: Типологии организационной культуры (4ч)

Вопросы для обсуждения:

Часть 1

1. Типология национальных культур Г.Хофстеде

2. Концепция влияния национальной культуры на личность Ф.Тромпенаарса

3. Концепция трех типов национальных культур К.Ламмерса и Д.Хиксона

4. Универсальная организационная культура У.Оучи

5. Универсальные правила Т.Питерса и Р.Уотермана

6. Модель культуры Т.Дила и А.Кеннеди. Концепция М.Бурке

Часть 2.

1. Р.Блейк и Д.Мутон: типы культур в зависимости от направленности на личность или результат

2. Концепция Д.Сонненфельда. Типология оргкультур Ч.Хэнди

3. Концепция конкурирующих ценностей К.Камерона и Р.Куинна

4. Концепция Д.Денисона

5. Типология организационных культур С. Йошимури. Типология организационных культур У. Ноймана

6. Концепция социокультурной среды

Литература

Основная

Тихомирова, О. Г. Организационная культура. Формирование, развитие, оценка.: Учебное пособие/О.Г. Тихомирова.-М.: Инфра-М, 2014.- 151 с.

Дополнительная

1. Кмерон К., Куин Р. Диагностика и изменение корпоративной культуры. – Спб.: Питер, 2001.

2. Магура М. Организационная культура как средство успешной реализации организационных изменений // Управление персоналом, 2002, №1.

3. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. – Спб.: Питер, 2002.

Семинарское занятие №5

Тема: Исследовательские методы и инструменты диагностики культуры организации (4ч)

Вопросы для обсуждения:

1. Наблюдение, анкетирование и глубинное интервью как методы диагностики организационной культуры
2. Обход фирмы и фокус-группа как методы диагностики организационной культуры
3. Анализ документов отдела кадров как метод диагностики организационной культуры
4. Методики диагностики организационной культуры
5. Комплексная оценка организационной культуры

Литература

Основная

Тихомирова, О. Г. Организационная культура. Формирование, развитие, оценка.: Учебное пособие/О.Г. Тихомирова.-М.: Инфра-М, 2014.- 151 с.

Дополнительная

1. Кмерон К., Куин Р. Диагностика и изменение корпоративной культуры. – Спб.: Питер, 2001.

2. Магура М. Организационная культура как средство успешной реализации организационных изменений // Управление персоналом, 2002, №1.

3. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. – Спб.: Питер, 2002.

Семинарское занятие №6

Тема: Формирование и развитие организационной культуры (2ч)

Вопросы для обсуждения:

1. Развитие организации и организационной культуры
2. Технология формирования оргкультуры
3. Моделирование организационной культуры
4. Способы поддержания оргкультуры

Литература

Основная

1. Тихомирова О.Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка: учебное пособие/ О.Г. Тихомирова/ НИЦ ИНФРА-М, 2014. – 151 с.

Дополнительная

1. Кмерон К., Куин Р. Диагностика и изменение корпоративной культуры. – Спб.: Питер, 2001.

2. Магура М. Организационная культура как средство успешной реализации организационных изменений // Управление персоналом, 2002, №1.

3. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. – Спб.: Питер, 2002.

Семинарское занятие №7

Тема: Изменение организационной культуры (2ч)

Вопросы для обсуждения:

1. Развитие организации и необходимость изменения организационной культуры.

2. Конструирование изменения организационной культуры. Механизмы изменения культуры.

3. Методы управления организационными изменениями.

4. Формализация организационной культуры. Стратегия управления организационной культурой.

Литература

Основная

1. Тихомирова О.Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка: учебное пособие/ О.Г. Тихомирова/ НИЦ ИНФРА-М, 2014. – 151 с.

Дополнительная

1. Кмерон К., Куин Р. Диагностика и изменение корпоративной культуры. – Спб.: Питер, 2001.

2. Магура М. Организационная культура как средство успешной реализации организационных изменений // Управление персоналом, 2002, №1.

3. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. – Спб.: Питер, 2002.

Заочная форма обучения

Семинарское занятие №1

Тема: Типологии организационной культуры (2ч)

Вопросы для обсуждения:

1. Подходы к типологии организационных культур.

2. Сильные и слабые культуры, их характеристика.

3. Типология организационных структур на основе концепции Г. Хофстеде; Ф. Тромпенаарса; С. Йошимури;

4. Типология организационных структур на основе концепции У. Ноймана; Р. Блейка и Ж. Моутона; И. Оучи.

5. Рамочная конструкция конкурирующих ценностей К. Камерон и Р. Куинна.

Литература

Основная

1. Тихомирова О.Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка: учебное пособие/ О.Г. Тихомирова/ НИЦ ИНФРА-М, 2014. – 151 с.

Дополнительная

1. Грошев И.В. Организационная культура: Учеб. Пособие для студентов вузов, обучающихся по спец-ти 061100 «Менеджмент организации»/ И.В. Грошев, П.В. Емельянов, В.М. Юрьев. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 288 с.

2. Капитонов Э.А., Зинченко Г.П., Капитонов А.Э. Корпоративная культура: теория и практика. – М.: Издательство «Альфа-Пресс». 2005.
3. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. – Спб.: Питер, 2002.

Семинарское занятие №2

Тема: Изменение организационной культуры (2ч)

Вопросы для обсуждения:

1. Развитие организации и необходимость изменения организационной культуры.
2. Конструирование изменения организационной культуры. Механизмы изменения культуры.
3. Методы управления организационными изменениями.
4. Формализация организационной культуры. Стратегия управления организационной культурой.

Литература

Основная

1. Тихомирова О.Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка: учебное пособие/ О.Г. Тихомирова/ НИЦ ИНФРА-М, 2014. – 151 с.

Дополнительная

1. Кмерон К., Куин Р. Диагностика и изменение корпоративной культуры. – Спб.: Питер, 2001.
2. Магура М. Организационная культура как средство успешной реализации организационных изменений // Управление персоналом, 2002, №1.
3. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. – Спб.: Питер, 2002.

Задания для самостоятельной работы студентов

1. Охарактеризуйте менталитет и национальные особенности управления в России на основе критериев, предложенных Г. Ховштеде, заполнив таблицу.

Критерии	Оценка	Аргументы и подтверждающие факты
Степень коллективизма		
Дистанция власти		
Стремление минимизировать риск		
Отношение к женщине		

2. Охарактеризуйте метод диагностики культуры с помощью метода организационных парадигм Л. Константина.

3. Студентам дается задание по разработке организационной культуры компании используя следующую схему этапов. Работа проводится индивидуально и в группах:

Этапы формирования организационной культуры Компании:

1. Исследование существующей организационной культуры Компании:

- описание целей и системы ценностей Компании;
- разработка рекомендаций по приведению в соответствие целей и основных ценностей Компании;
- анализ элементов организационной культуры;
- выявление отрицательных и положительных факторов, влияющих на формирование и развитие организационной культуры;
- анализ соответствия негласных стандартов поведения сотрудников нормам и правилам, зафиксированным в организационно-распорядительных документах Компании.

2. Разработка организационной культуры Компании:

- регламентация элементов организационной культуры: правил, норм и традиций;
- создание концепции организационной культуры Компании;
- разработка проекта Кодекса Корпоративной этики;
- выработка механизмов исполнения и внедрения Кодекса Корпоративной Этики;
- создание системы внутрифирменных коммуникаций;
- обучение руководства и сотрудников службы управления персоналом методам, принципам и инструментам воздействия на организационную культуру;

консультирование по вопросам управления служебной этикой и служебным этикетом.

3. Внедрение организационной культуры Компании:

сопровождение работы по формированию и развитию организационной культуры Компании – инструмента внутреннего управления;
мониторинг процессов формирования организационной культуры.

4. Решить кейс:

Организационная культура компании *LEVI STRAUSS*

Levi Strauss – крупнейший в мире производитель джинсовой одежды, объемы продаж которой исчисляются миллиардами долларов. Однако в начале 90-х гг. в адрес компании стали поступать упреки, что она медленно обновляет свою продукцию, уступая своим конкурентам – Haggar Apparel и Farah Manufacturing. Появились также критические замечания в адрес организационной культуры Levi Strauss. В то время компания проводила в жизнь идею ее президента R. Haas, убежденного, что компания уже доказала свою возможность занимать лидирующее положение по производству джинсовой одежды. Теперь ее задача – создать высоко моральную культуру, поддерживать этику взаимоотношений, тем самым превратив Levi Strauss в образец высокого качества трудовой жизни. Идеи Haas сводились к следующему:

открытость: менеджеры должны проявлять интерес к работникам, отмечать их успехи, подчеркивать их вклад в достижение результатов работы компании;

независимость: на всех уровнях управления организацией приветствуются независимые суждения, конструктивная критика;

этика: менеджеры должны четко и открыто формулировать свои требования, подавать примеры этики бизнеса и взаимоотношений внутри и за пределами компании;

делегирование: менеджеры должны делегировать полномочия более низким уровням управления, тем, кто непосредственно производит продукцию и контактирует с покупателями и клиентами;

внешние связи: Levi Strauss откажется от сотрудничества с партнерами, действия которых противоречат стандартам этики компании;

оценка персонала: до 30% премий приходится на работников, соблюдающих этические стандарты. Работник, который добился высоких производственных результатов, но не достаточно хорошо проявил себя с точки зрения этических норм и стандартов компании, может не получить премию.

Этические стандарты *Levi Strauss* многие ставили под сомнение, считая. Что они не способствуют повышению эффективности работы компании, объясняя этим ее неудачи на рынке. Однако *Haas* считал, что проблемы компании обусловлены внешними факторами и обстоятельствами, и если бы не приверженность персонала этим этическим нормам, компания переживала бы гораздо большие трудности.

Вопросы

1. Какова организационная культура компании *Levi Strauss*?
2. Можно ли считать организационную культуру компании *Levi Strauss* сильной?
3. Согласны ли вы с утверждением *Haas*, что созданная им организационная культура представляет основное конкурентное преимущество компании на рынке? Аргументируйте свою позицию.

5. Решить кейс:

Бутики Христорара

Жанна Христорар только что получила университетскую степень бакалавра по направлению «Менеджмент» и сразу же включилась в работу компании своего отца. Ее отец Богдан Христорар являлся владельцем и президентом компании «Бутики Христорара». Компания владела сетью из 12 магазинов модной женской одежды в ряде крупных городов России. Компанию еще в конце перестройки основал дед Жанны. Связи и опыт деда, долгое время работавшего в сфере советской торговли, и последние 10 лет деятельности ее отца в области женской одежды, их умение покупать и продавать эту одежду превратили компанию из одного магазина в центре Москвы в достаточно большую сеть магазинов. Управленческий стиль Богдана Христорара, по сути, был продолжением стиля его отца. Оба получили образование при старой системе, один – торговое, а другой – политехническое. Богдан знал, что и как он делает. Он был горд тем, что был способен «держать руку на пульсе» всех деталей по покупке, рекламе и управлению магазинами. Каждый из менеджеров его магазинов, равно как и члены правления, встречались с ним каждые две недели в Москве. Между этими встречами Богдан тратил 2-3 дня каждой недели на посещение своих магазинов и работу с их менеджерами. Однако главной его заботой было то, как люди коммуницируют и как они мотивированы к работе. Он отмечал, что на заседаниях, которые он проводил, все его менеджеры и специалисты слушают его очень внимательно. Тем не менее от суждений, которые она делали, его начала беспокоить мысли: слышат ли они его или просто внимательно слушают. Как результат ряд его указаний не четко выполнялись магазинами. Он часто сам правил документацию и рекламные проспекты. В некоторых магазинах работники поговаривали о вступлении в профсоюз. Нередко приходилось слышать то, что ему совсем не нравилось. Так, ему стало известно, что многие работники компании, включая старших менеджеров, знают, что пытается делать его компания, и уверены, что они могли делать дело лучше, если бы имели шанс говорить непосредственно с Богданом и его ближайшим окружением. Сам Богдан чувствовал, что многие его менеджеры,

так же как и служащие магазинов, делали свою работу без каких-нибудь реальных усилий в творчестве, без изобретательности и энтузиазма. Его, кроме того, интересовало, почему некоторые его лучшие работники увольнялись и устраивались на работу к конкурентам. Когда дочь пришла к нему, чтобы занять должность его специального помощника, он сказал: «Жанна, меня беспокоит происходящее в компании. Очевидно, что эта проблема коммуникации и мотивации. Я знаю, что ты изучала менеджмент в университете. Я слышал, как ты говорила о проблемах барьеров и техники коммуникации. Ты называла имена Маслоу, Герцберга, Врума, МакКлелланда и других, кто много знает в области мотивации. Конечно, я сомневаюсь, что эти «психологи» знают достаточно много о бизнесе. Вместе с тем я знаю о мотивации людей то. Что главное – деньги, хороший начальник и хорошие условия работы. Может быть, ты знаешь, что-то еще, что поможет мне? Я надеюсь на это. За твое обучение в университете я заплатил немало денег. Мне это недешево обошлось. Так что ты могла бы мне предложить?».

Вопросы

1. Как тот бизнес, в котором находилась компания, определял политику в области коммуникации?
2. Какой управленческий стиль преобладал у деда и отца Жанны и как он влиял на решение проблем межличностной и организационной коммуникации в компании?
3. Какие формы коммуникации с подчиненными преимущественно использовал Христодар-отец?
4. Где у Христодара-отца происходил сбой в коммуникационном процессе?
5. Какие коммуникационные барьеры имели место в компании? Какие меры вы предложили бы для их устранения?
6. Какие коммуникационные сети использовались Христодаром отцом во взаимодействии с подчиненными?
7. Какой коммуникационный стиль преимущественно использовал Христодар-отец в общении с подчиненными?
8. Какие невербальные формы коммуникации использовал Христодар-отец и были ли они эффективными?
9. Как решение вопросов коммуникации в данной ситуации связано с решением проблем мотивации?
10. Как бы вы на месте Жанны ответили ее отцу на его монолог?

6. Решить кейс:

Петр Груздев

«Орион» - это крупная многонациональная компания по производству товаров бытовой химии. Она осуществляет операции в десяти странах СНГ. В

России она производит некоторые виды своей продукции на одном из заводов, расположенном в небольшом провинциальном уральском городке.

Крупномасштабные складские операции очень важны для поддержания эффективной работы данного завода. Как только продукция сходит с производственной и упаковочной линии в северной части завода, она перевозится на конвейер через главную дорогу в южную часть, где расположены складские помещения. Эти операции осуществляются в две смены и без остановки. Если здесь происходит срыв, то вся система стопорится и сделанная продукция не может сойти с производственной линии.

Петр Груздев работает в южной части завода на складе. Ему 28 лет, он не женат и уже семь лет работает на этом заводе. В его обязанности входит погрузка готовой продукции на конвейер и складирование ее в штабеля с помощью ручной тележки или автопогрузчика. Дома Петр живет с матерью и отцом; домой приходит в основном спать. Всем известно, что он любит хорошо проводить время. На общение с людьми у него уходит много времени и сил. Он нередко жалуется, что после этого он бывает «разбитым». Петр тратит очень много денег на свои развлечения. Такое возможно потому, что родителям денег он почти не дает. Его отец, находясь на пенсии, все еще работает и получает неплохую заработную плату. Сам Петр умудряется немного подработать на стороне, выступая время от времени в качестве судьи на соревнованиях местных мужских и женских команд по волейболу. Он также активно занимается спортом для своего удовольствия: зимой – это популярный в этом городе хоккей, а летом – русская лапта. Ему очень нравится быть среди людей, получать удовольствие от общения с ними не в меньшей степени, чем от самих занятий спортом.

На работе Петр уже не первый год известен своими непредсказуемыми прогулами. Она нередко превращаются просто в загулы. Последние три года это выглядело следующим образом:

Позапрошлый год.....	12 дней	(5 случаев)
Прошлый год	9 дней	(7 случаев)
Текущий год	10 дней	(8 случаев)

Кроме того, Петр часто опаздывает на работу, объясняя это различными причинами. В ряде случаев это прерывает рабочие операции на складе завода.

Его новый начальник участка Галина Николаевна не считает, что активная жизнь Петра вне работы – причина его прогулов и опозданий. Хотя она и не совсем в этом уверена. Она не может понять, почему он на это жалуется каждый раз, когда появляется на работе на следующий день.

Однажды, когда Петр прогулял несколько раз после игр в хоккей, он пытался объяснить это тем, что каждый раз игра вызвала старые боли в спине. Из

его личного дела Галина Николаевна действительно обнаружила, что два года назад Петр обращался к заводскому врачу по поводу болей в спине. Это случилось как раз после занятий спортом. Однако записи доктора, сделаны после обследования, свидетельствовали о том, что Петру не возбранялось работать после случившегося.

Галина Николаевна была у Петра уже четвертым по счету начальником участка за последние два с половиной года его работы на заводе. Все предыдущие начальники участка сделали в личном деле Петра записи о его нарушениях. Они проводили с ним соответствующие беседы. Каждый раз Петр соглашался с тем, что ему следует исправиться, ссылаясь в то же время на плохое самочувствие и болезни как причины своего поведения. Было замечено, что после каждой такой воспитательной беседы его поведение на работе значительно улучшалось. В принципе Петр был хорошим работником. Ему не за что было делать замечания, но и нельзя было ожидать от него каких-либо сверхусилий. Просматривая его личное дело, Галина Николаевна вспоминала его трех предыдущих начальников. Двое из них отличались тем, что давали подчиненным полную свободу в работе с минимальными проверками со своей стороны. А один был действительно «жестким» начальником, держа все и всех под постоянным контролем, наставляя и помогая всем своим работникам, ругая их, когда они делали не то или не так. Однако большинству людей на заводе он нравился. Галина Николаевна обнаружила из личного дела интересный факт. Прогулы Петра были чаще именно у этого «жесткого» начальника и меньше у тех двух «либералов», дававших людям самим решать, где, как и когда работать.

В восемь часов утра в понедельник 6 октября 1997г. Петр Груздев не появился на работе, и складская бригада должна была начать работу в сокращенном составе. Анализируя записи в личном деле Петра, Галина Николаевна определила, что он впал в новый период загулов. К тому же недавно, в сентябре он уже прогулял три дня. Она задумалась о том, что же ей необходимо предпринять, чтобы Петр вышел на работу и в будущем подобные случаи исключались.

Вопросы

1. Как Петр воспринимал организационное и внеорганизационное окружение? Какие личностные различия Петра определяли его поведение на рабочем месте и вне работы?

2. Чему приписывал Петр причины своего поведения и почему он так считал? Чему приписывала Галина Николаевна причины поведения Петра и что ее привело к такому восприятию событий?

3. Насколько эффективными были действия предыдущих начальников? Объясните свою точку зрения.

4. Что бы вы посоветовали предпринять Галине Николаевне в создавшейся ситуации?

7. Студент выбирает один из типов ситуационного усиления (подкрепления) поведения и описывает факты и события из своей жизни, когда к нему применялся данный тип усиления.

8. Тематика рефератов:

1. Предмет организационной психологии и организационной культуры
2. Организационно-психологические переменные и процессы
3. Организационно-психологические подходы к дизайну рабочей среды
4. Организационно-психологически1 подход к действиям
5. Научный метод в организационной психологии
6. Взаимодействие личности и организации
7. Методы организационной психологии
8. Понятийное поле организационной культуры
9. Теория организации
10. Личность и организация
11. Организационная культура и корпоративная культура
12. Организационная культура и персонал
13. Психология работы с кадрами
14. Психологический климат в организации, управление изменениями
15. Доверие в организации
16. Изменения в организации
17. Подбор персонала
18. Личностно-ценностная сфера работников и профессионально важные качества
19. Социально-психологическая адаптация личности
20. Введение в должность
21. Управление персоналом
22. Теория архетипов и ее роль в организационной психологии
23. Мотивация, ее диагностика
24. Лидерство и руководство
25. Индивидуальный стиль деятельности и корпоративная культура
26. Командообразование
27. Конфликт
28. Деловые игры
29. Ведение переговоров
30. Развитие культуры управления, стили руководства
31. Управленческие решения
32. Личностные особенности эффективного руководителя
33. Коммуникация в организации

34. Психологические особенности дистантной деятельности (включающей Интернет-коммуникацию)

35. Образ жизни человека, организационно-психологические подходы к его изучению

36. Теория мифа

37. Теория деятельности

38. Креативность

39. Системный подход в организационной психологии

40. Научно-методологическое наследие Г.П. Щедровицкого.

Перечень вопросов к зачету

1. Понятие организационной культуры, ее функции, свойства, стратегии изучения, принципы и процесс формирования.
2. Роль и место оргкультуры в системе управления человеческими ресурсами компании.
3. Типология организационных культур. Диагностика типа культуры и построение профиля оргкультуры.
4. История развития концепции организационной культуры.
5. Уровни организационной культуры по Э. Шейну.
6. Содержание организационной культуры по Ф. Харрису и Р. Морану.
7. Охарактеризуйте типы организационных культур по Ч. Хэнди.
8. Охарактеризуйте типы организационных культур по К. Камерону и Р. Куинну.
9. Охарактеризуйте типы организационных культур по Т. Дилу и А. Кеннеди.
10. Элементы и характеристики организационной культуры.
11. Миссии и девизы компании.
12. Коммуникативное единство организации. Организационный климат.
13. Имидж организации и его формирование.
14. Репутация компании: сущность, формирование, управление.
15. Символы, обряды, мифы и легенды в компании.
16. Корпоративный кодекс компании.
17. Организационная культура и удовлетворенность трудом.
18. Проблемы и сложности отбора персонала, соответствующего культуре компании.
19. Мотивация персонала как элемент культуры компании.
20. Приобщение персонала к организационной культуре компании.
21. Обучение персонала различных организационных культур.
22. Организационная культура и система управления знаниями в компании.
23. Системы оценки, самооценки и аттестации персонала различных организационных культур.
24. Коммуникационные технологии и их использование для укрепления организационной культуры.
25. Навыки и компетенции лидеров различных организационных культур.
26. Сопротивление работников оргкультуре компании.
27. Диагностика степени приверженности работников культуре. Лояльность персонала к компании.
28. Особенности организационной культуры российских компаний различных сфер деятельности.
29. Особенности культуры организаций социальной сферы.
30. Методы формирования и поддержания организационной культуры.
31. Способы изучения организационной культуры.
32. Охарактеризуйте проблемы внешней адаптации и внутренней интеграции при формировании организационной культуры.

33. Возможные сочетания взаимодействия изменений поведения и культуры по В. Сате.
34. Модель Т. Парсонса: связь между культурой и результатами деятельности организации.
35. Соответствие стратегии существующей в организации культуре.
36. Системный подход в изучении национальных особенностей организационной культуры.
37. Модель определения влияния национального на организационную культуру (Г. Лэйн и Дж. Дистефано).
38. Модель организации типа «Z» У. Оучи.
39. Субкультуры и контркультуры в организации.