

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Новосибирский государственный технический университет»

Кафедра социальной работы и социальной антропологии

“УТВЕРЖДАЮ”
ДИРЕКТОР ИСТР
д.соц.н. Осьмук Л. А.

“ ____ ” _____ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
Организационная культура учреждений социальной защиты и социального обслуживания населения

Образовательная программа: 39.03.02 Социальная работа, профиль: Организация и управление в сфере социальной работы

Курс: 3, семестр : 5

Институт социальных технологий и реабилитации

		Семестр
№	Вид деятельности	5
1	Всего зачетных единиц (кредитов)	2
2	Всего часов	72
3	Всего занятий в контактной форме, час.	42
4	Лекции, час.	18
5	Практические занятия, час.	18
6	Лабораторные занятия, час.	0
7	из них в активной и интерактивной форме, час.	10
8	Аттестация, час.	2
9	Консультации, час.	4
10	Самостоятельная работа, час.	30
11	Виды самостоятельной работы (курсовой проект, курсовая работа, РГЗ, подготовка к контрольной работе)	
12	Вид аттестации	3

Рабочая программа составлена на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению (специальности): 39.03.02 Социальная работа

ФГОС введен в действие приказом №8 от 12.01.2016 г. , дата утверждения: 09.02.2016 г.

Место дисциплины в структуре учебного плана: Блок 1, вариативная, по выбору студента

Рабочая программа разработана на основе компетентностной модели выпускника по направлению (специальности): 39.03.02 Социальная работа

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры

СРСА, протокол заседания кафедры №_____ от 20.06.2017

Утверждена на совете института социальных технологий и реабилитации, протокол № 6 от 21.06.2017

Программу разработал:

директор истр, д.соц.н. Осьмук Л. А.

Заведующий кафедрой:

профессор, д.соц.н. Осьмук Л. А.

Ответственный за образовательную программу:

доцент Жданова И. В.

1. Внешние требования

Таблица 1.1

Компетенция ФГОС: ОК.6 способность работать в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; в части следующих результатов обучения:	
31. знать социальные основы партнерских и конфликтных отношений в социально-трудовой сфере и методы управления конфликтом в организации	
у4. уметь адаптироваться в профессиональном коллективе, выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере, работать в команде	
Компетенция ФГОС: ПК.13 способность выявлять, формулировать, разрешать проблемы в сфере социальной работы на основе проведения прикладных исследований, в том числе опроса и мониторинга, использовать полученные результаты и данные статистической отчетности для повышения эффективности социальной работы; в части следующих результатов обучения:	
32. знать методы прикладных исследований в сфере социальной работы	
Компетенция ФГОС: ПК.8 способность к организационно-управленческой работе в подразделениях организаций, реализующих меры социальной защиты граждан; в части следующих результатов обучения:	
31. знать теоретические и нормативные основы организационно-управленческой работы в подразделениях организаций, реализующих меры социальной защиты граждан	
у1. уметь осуществлять функции организационно-управленческой деятельности в профессиональной сфере	

2. Требования НГТУ к результатам освоения дисциплины

Таблица 2.1

Результаты изучения дисциплины по уровням освоения (иметь представление, знать, уметь, владеть)	Формы организации занятий
Организационная культура учреждений социальной защиты и социального обслуживания населения	
ОК.6.31 знать социальные основы партнерских и конфликтных отношений в социально-трудовой сфере и методы управления конфликтом в организации	
1. знать социальные основы партнерских и конфликтных отношений в социально-трудовой сфере и методы управления конфликтом в организации	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
ОК.6.у4 уметь адаптироваться в профессиональном коллективе, выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере, работать в команде	
2. иметь опыт анализа организационной культуры и разработки рекомендаций	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
ПК.8.31 знать теоретические и нормативные основы организационно-управленческой работы в подразделениях организаций, реализующих меры социальной защиты граждан	
3. знать, как использовать организационную культуру для повышения эффективности деятельности организации	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
ПК.8.у1 уметь осуществлять функции организационно-управленческой деятельности в профессиональной сфере	
4. уметь анализировать особенности организационной культуры социальных организаций	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа

3. Содержание и структура учебной дисциплины

Таблица 3.1

Темы лекций	Активные формы, час.	Часы	Ссылки на результаты обучения	Учебная деятельность
Семестр: 5				
Дидактическая единица: Понятие, структура, типология организационной культуры				

1. Научные подходы к организационной культуре	0	2	1, 3	Нормативно-ценностный подход, феноменологический подход
2. Структура и элементы организационной культуры	0	2	1, 4	Структурные элементы корпоративной культуры (материальные, духовные, знаково-символические). Ценности и нормы в орг.культуре. Внешние атрибуты.
3. Типология организационной культуры	0	2	1, 4	Четыре типа организационных культур. Инструменты оценки типа культуры. Профили организационной культуры. Типология С. Ханди – культура власти, роли, задачи, личности. Корпоративный тип культуры, консультативный, «партизанский», предпринимательский (Р. Акофф). Культура высокого риска и быстрой обратной связи, культура низкого риска и быстрой обратной связи, культура высокого риска и медленной обратной связи, культура низкого риска и медленной обратной связи (А.А. Кеннеди). Культура индивидуализма и коллективизма (Г. Ховстед) и др.
4. Виды организационной культуры (сильные и слабые культуры).	0	2	1, 4	Характеристики слабой и сильной организационной культуры. Бесспорные и небесспорные культуры. Открытые, закрытые культуры. Обезличенные, персонализированные культуры. Связь организационной культуры с успешной деятельностью компании. Изменение организационной культуры.
Дидактическая единица: Развитие организационной культуры				

5. Формирование организационной идентичности.	0	2	1, 4	Преданность организации как составляющая корпоративной культуры. Научные объяснения феноменологии преданности организации. Д. Тибо и Г. Келли о факторе «взаимного обмена вознаграждения и наказания» в контексте взаимодействия. Теория референтной группы в современной западной социальной психологии (Г. Хайман, Т. Ньюком, М. Шериф, Г. Келли и другие). Организационная и корпоративная идентичность. Основные методы
6. Формирование и поддержание корпоративной культуры	0	2	1, 4	формирования корпоративной культуры. Разработка и принятие документов: Миссия, Корпоративный кодекс, Философии. Регулярная демонстрация нужного поведения лидерами компании: формальными и неформальными. Обучение навыкам, которые особенно важны для новой культуры (например, вежливое общение с клиентами) Корпоративная культура и ее жизненный цикл. Зарождение корпоративной культуры. Стабилизация корпоративной культуры
7. Фактор лидерства в организационной культуре.	0	2	1, 4	Роль лидера в создании сильной культуры. Справедливость распределения вознаграждения и символов статуса организации. Институционализация образцов поведения. Командообразование и его роль в формировании сильной культуры
8. Социальное время организации как фактор организационной культуры	0	2	1, 4	Социальное время организации. Различные типы организаций по критерию социального времени.

9. Методы и технологии диагностики корпоративной культуры.	0	2	1, 2	Изучение корпоративной культуры начинается с внешних факторов, технологий, архитектуры, образцов поведения. Затем затрагиваются глубинные ценности. Далее исследуются базовые составляющие отношение к персоналу, отношение к работе. Методики диагностики. Критерии и индикаторы успешной корпоративной культуры.
--	---	---	------	--

Таблица 3.2

Темы практических занятий	Активные формы, час.	Часы	Ссылки на результаты обучения	Учебная деятельность
Семестр: 5				
Дидактическая единица: Понятие, структура, типология организационной культуры				
1. Научные подходы и представления об организационной культуре.	1	2	1, 2, 4	Сравнительный анализ научных подходов к организационной культуре.
2. Анализ структур и элементов организационной культуры учреждений и организаций социальной защиты и социального обслуживания	1	2	1, 3, 4	Специфика структуры и элементов организационной культуры КЦСОН, Служб сопровождения семьи, домов ветеранов, хосписов, Молодежных клубов, НКО и др.
3. Анализ типов организационной культуры	1	2	1, 2, 4	Выделение типов, сравнение типов организационной культуры. Отнесение типов организационной культуры к конкретным учреждениям и организациям.
4. Слабая и сильная организационная культура	1	2	1, 2, 4	Сравнительный анализ сильных и слабых организационных культур. Факторы.
Дидактическая единица: Развитие организационной культуры				
5. Особенности формирования организационной идентичности	1	2	1, 3, 4	Способы формирования организационной идентичности
6. Приемы развития и поддержки организационной идентичности.	1	2	1, 2, 4	Анализ приемов формирования и поддержки организационной культуры. Кейс.
7. Типы лидерства и организационная культура	1	2	1, 2, 4	Выявление связи между типами лидерства и организационной культуры.
8. Социальное время организации.	1	2	1, 3, 4	Диагностика социального времени организаций системы социальной работы.

9. Диагностика организационной культуры	2	2	1, 3, 4	Применение методик диагностики организационных культур. Диагностика выбранной культуры с выявлением недостатков и разработкой рекомендаций.
---	---	---	---------	---

4. Самостоятельная работа обучающегося

№	Виды самостоятельной работы	Ссылки на результаты обучения	Часы на выполнение	Часы на консультации
Семестр: 5				
1	Подготовка к занятиям	1, 2, 3, 4	8	2
подготовка докладов и заданий: Асланова И. В. Управление корпоративной культурой [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс / И. В. Асланова ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, [2014]. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls# . - Загл. с экрана. Дружинина Ю. В. Социология организаций и управления : практикум по специальностям 040200 - "Социология", 030301 - "Психология" и 040102 - "Социальная антропология" / Ю. В. Дружинина ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, 2007. - 33, [2] с.. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000075488				
2	Подготовка к аттестации	1, 3, 4	22	2
подготовка по вопросам: Асланова И. В. Управление корпоративной культурой [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс / И. В. Асланова ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, [2014]. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls# . - Загл. с экрана. Дружинина Ю. В. Социология организаций и управления : практикум по специальностям 040200 - "Социология", 030301 - "Психология" и 040102 - "Социальная антропология" / Ю. В. Дружинина ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, 2007. - 33, [2] с.. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000075488				

5. Технология обучения

Для организации и контроля самостоятельной работы обучающихся, а также проведения консультаций применяются информационно-коммуникационные технологии (табл. 5.1).

Таблица 5.1

Деятельность	Информационно-коммуникационные технологии
Информирование	e-mail; Портал НГТУ; Среда электронного обучения НГТУ
Консультирование	e-mail; Среда электронного обучения НГТУ
Контроль	Среда электронного обучения НГТУ
Размещение учебных материалов	Среда электронного обучения НГТУ; ЭБС

Таблица 5.2

Активные и интерактивные формы проведения занятий

№	Наименование активных форм
1	Дискуссия
Краткое описание применения:	

6. Правила аттестации обучающихся по учебной дисциплине

Для аттестации обучающихся по дисциплине используется балльно-рейтинговая система (БРС), позволяющая выставять оценки по традиционной шкале и 15-уровневой ECTS. Краткая информация о БРС приведена в табл. 6.1.

Таблица 6.1

Оцениваемые виды деятельности обучающихся	Мин. балл	Максимальный балл
Семестр: 5		
<i>Лекция:</i>	5	10
Контролирующие материалы приводятся в "Дружнина Ю. В. Социология организаций и управления : практикум по специальностям 040200 - "Социология", 030301 - "Психология" и 040102 - "Социальная антропология" / Ю. В. Дружнина ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, 2007. - 33, [2] с. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000075488 "		
<i>Практические занятия:</i>	35	70
Контролирующие материалы приводятся в "Дружнина Ю. В. Социология организаций и управления : практикум по специальностям 040200 - "Социология", 030301 - "Психология" и 040102 - "Социальная антропология" / Ю. В. Дружнина ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, 2007. - 33, [2] с. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000075488 "		
<i>Зачет:</i>	10	20
Контролирующие материалы приводятся в "Асланова И. В. Управление корпоративной культурой [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс / И. В. Асланова ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, [2014]. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls# . - Загл. с экрана."		

В таблице 6.2 представлено соответствие форм контроля заявляемым требованиям к результатам освоения дисциплины.

Таблица 6.2

Коды компетенций ФГОС	Результаты обучения	Формы контроля	
			Зачет
ОК.6	з1. знать социальные основы партнерских и конфликтных отношений в социально-трудовой сфере и методы управления конфликтом в организации		+
	у4. уметь адаптироваться в профессиональном коллективе, выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере, работать в команде		+
ПК.13	з2. знать методы прикладных исследований в сфере социальной работы		
ПК.8	з1. знать теоретические и нормативные основы организационно-управленческой работы в подразделениях организаций, реализующих меры социальной защиты граждан		+
	у1. уметь осуществлять функции организационно-управленческой деятельности в профессиональной сфере		+

Фонд оценочных средств по дисциплине представлен в приложении № 1 к рабочей программе.

7. Литература

Основная литература

1. Демчук О. Н. Теория организации : учебное пособие / О. Н. Демчук, Т. А. Ефремова ; Рос. акад. образования, Моск. психол.-социал. ин-т. - М., 2009. - 260, [1] с. : ил., табл. + 1 CD-ROM.

Дополнительная литература

1. Бакирова Г. Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом : [учебное пособие для вузов по специальностям "Психология" (030301), "Менеджмент организации" (080507), "Управление персоналом" (080505)] / Г. Х. Бакирова. - М., 2008. - 591 с. : ил.
2. Дружинина Ю. В. Социология организаций и управления : практикум по специальностям 040200 - "Социология", 030301 - "Психология" и 040102 - "Социальная антропология" / Ю. В. Дружинина ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, 2007. - 33, [2] с. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000075488
3. Дафт Р. Л. Организации : учебник для психологов и экономистов / Р. Дафт. - СПб., 2003. - 348 с. : ил.
4. Макеева В. Г. Культура предпринимательства : Учебное пособие / В. Г. Макеева. - М., 2002. - 217 с. : ил. - Библиогр.: с. 215.
5. Зайцев Л. Г. Организационное поведение : учебник для вузов по специальности 061100 "Менеджмент организации" / Л. Г. Зайцев, М. И. Соколова. - М., 2005. - 666, [1] с. : ил., портр., табл.
6. Галкина Т. П. Социология управления: от группы к команде : Учеб. пособие по спец. "Менеджмент". - М., 2001. - 223 с. : ил.
7. Гэлэгер Р. Душа организации. Как создать успешную корпоративную культуру / Ричард Гэлэгер ; [пер. с англ. В. Каменской]. - Москва, 2006. - 347, [1] с.

Интернет-ресурсы

1. Паршукова Г. Б. Организационная культура и управление персоналом [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс [заочная и комбинированная формы обучения] / Г. Б. Паршукова ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, 2014. - Режим доступа: <http://dispace.edu.nstu.ru/didesk/course/show/4494>. - Загл. с экрана.
2. ЭБС НГТУ : <http://elibrary.nstu.ru/>
3. Паршукова Г. Б. Организационная культура и управление персоналом [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс [заочная и комбинированная формы обучения] / Г. Б. Паршукова ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, 2014. - Режим доступа: <http://dispace.edu.nstu.ru/didesk/course/show/4494>. - Загл. с экрана.
4. ЭБС «Издательство Лань» : <https://e.lanbook.com/>
5. Шейн Э. Организационная культура и лидерство : Построение. Эволюция. Совершенствование / Э. Шейн; [пер. с англ. С. Жильцов, А. Чех]. – СПб. [и др.] : Питер, 2002. – 335 с. : ил., табл.
6. ЭБС IPRbooks : <http://www.iprbookshop.ru/>
7. ЭБС "Znaniy.com" : <http://znaniy.com/>
8. :

8. Методическое и программное обеспечение

8.1 Методическое обеспечение

1. Асланова И. В. Управление корпоративной культурой [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс / И. В. Асланова ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, [2014]. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls#. - Загл. с экрана.

8.2 Специализированное программное обеспечение

- 1 Microsoft Windows
- 2 Microsoft Office

9. Материально-техническое обеспечение

Презентационное оборудование

№	Наименование	Назначение
1	Презентационное оборудование (мультимедиа-проектор, экран, компьютер для управления)	Визуализация учебного материала, презентация работ студентов

1. Обобщенная структура фонда оценочных средств учебной дисциплины

Обобщенная структура фонда оценочных средств по дисциплине Организационная культура учреждений социальной защиты и социального обслуживания населения приведена в Таблице.

Таблица

Формируемые компетенции	Показатели сформированности компетенций (знания, умения, навыки)	Темы	Этапы оценки компетенций	
			Мероприятия текущего контроля (курсовой проект, РГЗ(Р) и др.)	Промежуточная аттестация (экзамен, зачет)
ОК.6 способность работать в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	з1. знать социальные основы партнерских и конфликтных отношений в социально-трудовой сфере и методы управления конфликтом в организации	Анализ структур и элементов организационной культуры учреждений и организаций социальной защиты и социального обслуживания Анализ типов организационной культуры Виды организационной культуры (сильные и слабые культуры). Диагностика организационной культуры Методы и технологии диагностики корпоративной культуры. Научные подходы и представления об организационной культуре. Научные подходы к организационной культуре Особенности формирования организационной идентичности Приемы развития и поддержки организационной идентичности. Слабая и сильная организационная культура Социальное время организации. Социальное время организации как фактор организационной культуры Структура и элементы организационной культуры Типология организационной культуры Типы лидерства и организационная культура Фактор лидерства в организационной культуре. Формирование и поддержание корпоративной культуры Формирование организационной идентичности.		Зачет, вопросы 1-9
ОК.6	у4. уметь адаптироваться в профессиональном коллективе, выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере, работать в команде	Анализ типов организационной культуры Методы и технологии диагностики корпоративной культуры. Научные подходы и представления об организационной культуре. Приемы развития и поддержки организационной идентичности. Слабая и сильная организационная		Зачет, вопросы 1-9

		культура Типы лидерства и организационная культура		
ПК.8 способность к организационно-управленческой работе в подразделениях организаций, реализующих меры социальной защиты граждан	з1. знать теоретические и нормативные основы организационно-управленческой работы в подразделениях организаций, реализующих меры социальной защиты граждан	Анализ структур и элементов организационной культуры учреждений и организаций социальной защиты и социального обслуживания Диагностика организационной культуры Научные подходы к организационной культуре Особенности формирования организационной идентичности Социальное время организации.		Зачет, разделы 1-9
ПК.8	у1. уметь осуществлять функции организационно-управленческой деятельности в профессиональной сфере	Анализ структур и элементов организационной культуры учреждений и организаций социальной защиты и социального обслуживания Анализ типов организационной культуры Виды организационной культуры (сильные и слабые культуры). Диагностика организационной культуры Научные подходы и представления об организационной культуре. Особенности формирования организационной идентичности Приемы развития и поддержки организационной идентичности. Слабая и сильная организационная культура Социальное время организации. Социальное время организации как фактор организационной культуры Структура и элементы организационной культуры Типология организационной культуры Типы лидерства и организационная культура Фактор лидерства в организационной культуре. Формирование и поддержание корпоративной культуры Формирование организационной идентичности.		Зачет, разделы 1-9

2. Методика оценки этапов формирования компетенций в рамках дисциплины.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в 5 семестре - в форме зачета, который направлен на оценку сформированности компетенций ОК.6, ПК.8.

Зачет проводится в форме письменного тестирования, варианты теста составляются из вопросов, приведенных в паспорте зачета, позволяющих оценить показатели сформированности соответствующих компетенций

Кроме того, сформированность компетенций проверяется при проведении мероприятий текущего контроля, указанных в таблице раздела 1.

Общие правила выставления оценки по дисциплине определяются балльно-рейтинговой системой, приведенной в рабочей программе учебной дисциплины.

На основании приведенных далее критериев можно сделать общий вывод о сформированности компетенций ОК.6, ПК.8, за которые отвечает дисциплина, на разных уровнях.

Общая характеристика уровней освоения компетенций.

Ниже порогового. Уровень выполнения работ не отвечает большинству основных требований, теоретическое содержание курса освоено частично, пробелы могут носить существенный характер, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы не достаточно, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнены или выполнены с существенными ошибками.

Пороговый. Уровень выполнения работ отвечает большинству основных требований, теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.

Базовый. Уровень выполнения работ отвечает всем основным требованиям, теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.

Продвинутый. Уровень выполнения работ отвечает всем требованиям, теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.

Паспорт зачета

по дисциплине «Организационная культура учреждений социальной защиты и
социального обслуживания населения», 5 семестр

1. Методика оценки

Зачет проводится в письменной форме, по тестам. В тесте 10 вопросов, по каждому вопросу дается инструкция.

Пример теста для зачета

1. Кто из ученых рассматривает организационную культуру как способ адаптации организации к социокультурной среде (отметьте):
 - 1) Э. Шейн (правильный ответ)
 - 2) У.Оучи
 - 3) Р.Рюттингер
 - 4) М. Мид
2. Каких функций организационной культуры не хватает (допишите функции – минимум две и раскройте их)
 - 1) Охранная функция. Суть её заключается в том, что организационная культура создаёт специфическую систему ценностей, норм и правил, которая служит барьером для проникновения нежелательных тенденций и отрицательных ценностей из окружающей среды.
 - 2) Интегрирующая функция, суть которой заключается в том, что единая система ценностей в организации позволяет каждому ощутить себя частью единого целого и определить свою роль и ответственность. При этом формируется чувство общности, сплачивающее членов организации, и собственный оригинальный имидж организации.
 - 3) _____ (Ответ: Регулирующая функция, которая формирует и контролирует поведение членов организации. С помощью норм, стандартов, правил, как «писанных», так и «неписанных» организационная культура определяет поведение людей внутри организации, а нередко и за её пределами. Регулирующая функция задаёт в организации однозначность и упорядоченность во всех процессах хозяйственной деятельности).
 - 4) _____ (Ответ: Замещающая функция. Суть её заключается в том, что сильная организационная культура позволяет организации замещать формальные механизмы и отношения в случае их недостаточности или отсутствия на неформальные, вытекающие из особенностей внутриорганизационных отношений. При этом происходит экономия на управленческих издержках).
 - 5) _____ (Ответ: Адаптивная функция заключается в том, что новые сотрудники организации, не обладающие культурой данной организации,

безболезненно и легко вписываются в социальную и производственную системы организации и в сложившуюся систему отношений. Таким образом, обычно усиливается их лояльность организации.

6) _____ (Ответ: Образовательная и развивающая функции проявляются в том, что уровень организационной культуры воздействует соответствующим образом на воспитание и образовательный уровень в организации).

7) _____ (Ответ: Функция управления качеством. Суть этой функции состоит в том, что качество организационной культуры напрямую определяет качество работы, рабочей среды, микроклимата в организации, которые в свою очередь определяют качество продукции организации).

3. Какие основные элементы были выделены в результате изучения опыта японских и американских организаций (оставьте необходимое, вычеркните лишнее)

- 1) **миссия организации (общая философия и политика) (правильный ответ)**
- 2) символика организации
- 3) организационный стиль
- 4) базовые цели организации (правильный ответ)
- 5) кодекс поведения. (правильный ответ)

6) Критерии оценки

- Ответ на тест для зачета считается **неудовлетворительным**, если студент отвечает менее, чем на 50% вопросов (менее 5 вопросов), оценка составляет 0- 9 *баллов*.
- Ответ на тест для зачета засчитывается на **пороговом** уровне, если студент отвечает на 50% вопросов, оценка составляет 10 *баллов*.
- Ответ на тест для зачета билет засчитывается на **базовом** уровне, если студент отвечает на более, чем 50% вопросов (от 5 до 8), оценка составляет 11 – 17 *баллов*.
- Ответ на тест для зачета билет засчитывается на **продвинутом** уровне, если студент отвечает на 9-10 вопросов, оценка составляет 18-20 *баллов*.

7) Шкала оценки

Минимальное количество баллов – 10

Максимальное количество баллов - 20

Зачет считается сданным, если сумма баллов по всем заданиям билета оставляет не менее 10 баллов (из 20 возможных).

В общей оценке по дисциплине баллы за зачет учитываются в соответствии с правилами балльно-рейтинговой системы, приведенными в рабочей программе дисциплины.

8) Вопросы к зачету по дисциплине «Организационная культура учреждений социальной защиты и социального обслуживания населения»

Вопросы для итоговой аттестации:

1. Корпоративная культура в производственных и коммерческих организациях.
2. Сущность организационной культуры и ее функции.
3. Социально-психологические и личностные компоненты организационной культуры.
4. Срок функционирования, уровень развития коллектива предприятия и его психологический климат.

5. Характер собственности организации и ее связь с типом корпоративной культуры.
6. Специфика деятельности и ориентированность предприятия на конкретные запросы потребителя.
7. Виды корпоративной культуры.
8. Опыт разработки корпоративной культуры.
9. Гендерные аспекты в корпоративной культуре.
10. Роль оценки и самооценки личности в структуре корпоративной культуры.
11. Удовлетворенность характеристиками работы и корпоративная культура.
12. Стили и методы руководства при различных корпоративных культурах.
13. Инструменты корпоративной культуры.
14. Психологические характеристики миссии.
15. Кодекс служебной этики и корпоративная культура.
16. Стратегия развития и корпоративная культура.
17. Разработка системы стимулирования работников.
18. Материальное и моральное стимулирование.
19. Социально-психологическое исследование корпоративной культуры организации.
20. Знаково-символические элементы корпоративной культуры.
21. Корпоративный сайт.
22. Организационное общение.
23. Миссия и базовые ценности организации.