

«

»

“ ”

“ ”

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

: 39.03.02

, :

: 3, : 5

		5
1	()	2
2		72
3	, .	42
4	, .	18
5	, .	18
6	, .	0
7	, .	10
8	, .	2
9	, .	4
10	, .	30
11	(, ,)	
12		

(): 39.03.02

8 12.01.2016 ., : 09.02.2016 .

: 1, ,

(): 39.03.02

, _____ 20.06.2017

, 6 21.06.2017

:

,

:

,

:

. . .

1.

1.1

Компетенция ФГОС: ОК.6 способность работать в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; в части следующих результатов обучения:

1.	-
4.	,

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:

1.	
----	--

Компетенция ФГОС: ПК.8 способность к организационно-управленческой работе в подразделениях организаций, реализующих меры социальной защиты граждан; в части следующих результатов обучения:

1.	-
1.	-

2.

2.1

(
---	--

.6. 1	-
1.знать социальные основы партнерских и конфликтных отношений в социально-трудовой сфере и методы управления конфликтом в организации	; ;
.6. 4	,
2.иметь опыт анализа организационной культуры и разработки рекомендаций	; ;
.8. 1	-
3.знать, как использовать организационную культуру для повышения эффективности деятельности организации	; ;
.8. 1	-
4.уметь анализировать особенности организационной культуры социальных организаций	; ;
.13. 1	
5.знать теоретические основы осуществления прикладных исследований в сфере изучения особенностей организационной культуры учреждений социальной защиты и социального обслуживания инвалидов и лиц с ОВЗ	; ;

3.

	,	.		
: 5				
:				
1.	0	2	1,3	,
2.	0	2	1,4	(- ').
3.	0	2	1,4	« », (.) .
4.	0	2	1,4	(. .) .
:				

5.	0	2	1,4	« » (, ,)
6.	0	2	1,4	: , (,)
7.	0	2	1,4	.
8.	0	2	1,4	.

9.	0	2	1, 2, 5	
----	---	---	---------	--

3.2

	,	.		
: 5				
:				
1.	1	2	1, 2, 4	
2.	1	2	1, 3, 4, 5	,
3.	1	2	1, 2, 4	,
4.	1	2	1, 2, 4	.
:				
5.	1	2	1, 3, 4	
6.	1	2	1, 2, 4	.
7.	1	2	1, 2, 4	.
8.	1	2	1, 3, 4	.

9.	2	2	1, 3, 4, 5	.
----	---	---	------------	---

4.

: 5				
1		1, 2, 3, 4, 5	8	2
[]: ; , [2014]. - : http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls# . - " 040200 - " , 030301 - " " 040102 - " "/ ; , 2007. - 33, [2] .. - : http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000075488				
2		1, 3, 4, 5	22	2
]: - [; , [2014]. - : http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls# . - " " , 030301 - " " 040102 - " " / ; , 2007. - 33, [2] .. - : http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000075488				

5.

(. 5.1).

5.1

	-
	e-mail; ;
	e-mail;
	;

5.2

1		.6;
Формируемые умения: з1. знать социальные основы партнерских и конфликтных отношений в социально-трудовой сфере и методы управления конфликтом в организации		
Краткое описание применения: развивает у учащихся самостоятельное, логическое мышление, речевые навыки, пробуждает теоретическое начало		

6.

(),

-
15-

ECTS.

. 6.1.

6.1

: 5		
<i>Лекция:</i>	5	10
030301 - " " 040102 - " " / . . . ; - , 2007. - 33, [2] .. - : http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000075488"		
<i>Практические занятия:</i>	35	70
030301 - " " 040102 - " " / . . . ; - , 2007. - 33, [2] .. - : http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000075488"		
<i>Зачет:</i>	10	20
[() " / ; - , [2015]. - : http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000215070. - "		

6.2

6.2

.6	1. -	+
	4. ,	+
.13	1.	+
.8	1. -	+
	1. -	+

1

7.

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.

2. Шейн Э. Организационная культура и лидерство : [учебник для слушателей по программе "Мастер делового администрирования"] / Эдгар Шейн ; [пер. с англ. С. Жильцова под общ. ред. Т. Ю. Ковалевой]. - СПб. [и др.], 2012. - 330 с.
3. Организационная культура: учебное пособие/Балашов А.П. - М.: Вузовский учебник, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 247 с.: 60x90 1/16 (Переплёт 7БЦ) ISBN 978-5-9558-0475-0 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=526897> - Загл. с экрана.
4. Организационная культура: формирование, развитие и оценка: Учебное пособие / О.Г. Тихомирова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 151 с.: 60x88 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). (обложка) ISBN 978-5-16-004534-4 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=463431> - Загл. с экрана.

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. Организационная культура в таблицах, тестах, кейсах и схемах: Учебно-методические материалы / Т.О. Соломанидина. - М.: ИНФРА-М, 2007. - 395 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование). (переплет) ISBN 5-16-002708-4 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=118934> - Загл. с экрана.
3. Гэлэгер Р. Душа организации. Как создать успешную корпоративную культуру / Ричард Гэлэгер ; [пер. с англ. В. Каменской]. - Москва, 2006. - 347, [1] с.
4. Дафт Р. Л. Организации : учебник для психологов и экономистов / Р. Дафт. - СПб., 2003. - 348 с. : ил.
5. Макеева В. Г. Культура предпринимательства : Учебное пособие / В. Г. Макеева. - М., 2002. - 217 с. : ил. - Библиогр.: с. 215.
6. 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.
7. Галкина Т. П. Социология управления: от группы к команде : Учеб. пособие по спец. "Менеджмент". - М., 2001. - 223 с. : ил.
8. 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

1. ЭБС НГТУ : <http://elibrary.nstu.ru/>

2. 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/didask/course/show/4494>. - Загл. с экрана.

3. ЭБС «Издательство Лань» : <https://e.lanbook.com/>

4. 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/didask/course/show/4494>. - Загл. с экрана.

5. ЭБС IPRbooks : <http://www.iprbookshop.ru/>

6. ЭБС "Znanium.com" : <http://znanium.com/>

7. :

8.

8.1

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.

2. Осьмук Л. А. Организационная культура учреждений социальной защиты и социального обслуживания населения [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс / Л. А. Осьмук ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, [2015]. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000215070. - Загл. с экрана.

8.2

1 DiSpace - среда электронного обучения НГТУ

2 Microsoft Windows

3 Microsoft Office

9.

-

1	(-) , ,	,

1	FM	
2	SARA CE	

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

Кафедра социальной работы и социальной антропологии

“УТВЕРЖДАЮ”
ДИРЕКТОР ИСТР
д.соц.н., профессор Л.А. Осьмук
“___” _____ г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Организационная культура учреждений социальной защиты и социального обслуживания населения

Образовательная программа: 39.03.02 Социальная работа, профиль: Организация и администрирование в социальной работе с инвалидами

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 теста 1-10
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 теста 1-10

		культура Типы лидерства и организационная культура		
ПК.13 способность осуществлять прикладные исследования в сфере социальной работы	з1. знать теоретические основы осуществления прикладных исследований в сфере социальной работы с инвалидами	Анализ структур и элементов организационной культуры учреждений и организаций социальной защиты и социального обслуживания Диагностика организационной культуры Методы и технологии диагностики корпоративной культуры.		Зачет, вопросы теста 1-10
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, вопросы теста 1-10
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.		3 Зачет, вопросы теста 1-10

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.13, 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.13, 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.