

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО ЛНР «ЛГПУ»)**

Структурное подразделение Институт истории, международных отношений
и социально-политических наук
Кафедра социальной работы

УТВЕРЖДАЮ

Директор ИИМОСПН

С.А. Дитковская

« 5 » _____ 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Организационная культура социальных учреждений

По направлению подготовки – 39.04.02 Социальная работа

Профиль – Управление и организация социальной работы

Квалификация выпускника – магистр

Форма обучения – очная / заочная

Курс – 1 курс / 2 курс (1 семестр / 4 триместр)

Луганск, 2023

Рабочая программа учебной дисциплины «Организационная культура социальных учреждений» является частью основной профессиональной образовательной программы для магистров по направлению подготовки 39.04.02 Социальная работа. Управление и организация социальной работы очной формы и заочной формы обучения.

Составлена на основании Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 39.04.02 Социальная работа (уровень магистра), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 05 февраля 2018 № 76 (с изменениями и дополнениями) и Профессиональными стандартами «Специалист по социальной работе», утвержденным Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации «Об утверждении профессионального стандарта» от 18 июня 2020 г. № 351н; «Специалист органа опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 06 сентября 2023 г. № 691н; «Специалист по работе с семьей», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14 сентября 2023 г. № 717н.

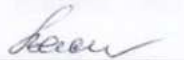
СОСТАВИТЕЛЬ:

кандидат философских наук, доцент, доцент кафедры социальной работы ФГБОУ ВО «ЛГПУ» **Даренская Вера Николаевна**
старший преподаватель кафедры социальной работы
ФГБОУ ВО «ЛГПУ» **Антыкова Екатерина Владимировна**

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры социальной работы

« 5 » сентября 2023 г., протокол № 5

Заведующий кафедрой




Васюк А. Г.

ОДОБРЕНА на заседании учебно-методической комиссии Института истории, международных отношений и социально-политических наук

« 16 » сентября 2023 г., протокол № 4

Председатель



И.П. Акиншева

СОГЛАСОВАНО:

И.о. заведующего
учебно-методическим отделом



В.В. Савенков

« » 2023 г.

Структура и содержание дисциплины

1. Цели и задачи дисциплины, ее место в учебном процессе

Цель изучения дисциплины – сформировать у студентов систему знаний, умений, навыков, компетенций в области организационной культуры социальных учреждений; ориентировать на самообразование, саморазвитие, самореализацию, профессиональный и личностный рост в области организационной культуры, соблюдение профессионального долга и профессиональной этики.

Задачи изучения дисциплины: изучить содержания организационной культуры и ее типологии; составных частей и элементов организационной культуры и их функций; основных характеристик сильной и слабой организационной культуры; видов и условий формирования субкультур в организации; методов изучения сложившейся организационной культуры; принципов и методов формирования, поддержания и изменения организационной культуры; оценки эффективности управления организационной культурой; основных персонал-технологий, характерных для различных организационных культур.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО.

Учебная дисциплина «Организационная культура социальных учреждений» входит в часть учебного плана, формируемую участниками образовательных отношений.

Необходимыми условиями для освоения учебной дисциплины являются:

знания методологии и методов социологического исследования, оформления публикаций и выступлений на конференции;

умения осваивать и анализировать новые научные знания;

навыки конспектирования, обобщения и систематизации учебного материала; выражения и обоснования своей позиции по основным вопросам, логичного изложения учебной информации, владения компьютером и поиска специализированной научной литературы.

Содержание дисциплины является логическим продолжением содержания следующих дисциплин: «Методы разработки и принятия управленческих решений в социальной работе», «Психология высшей школы», «Информационные технологии», другие и служит основой для дальнейшего изучения: «Управление персоналом в социальной работе», «Теория и практика управления в социальной работе», «Профессиональная компетентность магистра социальной работы», другие.

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесённых с индикаторами достижения компетенций

Код по ФГОС ВО	Индикатор достижения	Результаты обучения по дисциплине
Универсальные		
УК-3	УК-3.1 УК-3.2	знать: факторы и условия, определяющие организационную культуру, типологии организационной культуры; уметь: анализировать существующую в социальном учреждении организационную культуру; владеть навыками: использования инструментария прикладного социологического исследования в целях совершенствования организационной культуры;
УК-5	УК-5.1 УК-5.2	знать: основные теоретические концепции организационной культуры; уметь: анализировать существующую в социальном учреждении организационную культуру; владеть навыками: использования инструментария прикладного социологического исследования в целях совершенствования организационной культуры;
Профессиональные		
ПК-3	ПК-3.1 ПК-3.2	знать: содержание и показатели анализа организационной культуры; принципы и методы формирования и поддержания организационной культуры; методы изменения культуры организации; уметь: использовать полученную информацию для повышения социально-экономической эффективности функционирования системы управления персоналом в организации; владеть навыками: использования социологических методов для оценки эффективности управления организационной культурой.

4. Структура и содержание учебной дисциплины

4.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов (зач. ед.)	
	Очная форма	Заочная форма
Общая учебная нагрузка (всего)	144 (4 зач. ед)	144(4 зач. ед)
Обязательная аудиторная учебная нагрузка (всего)	48	16
в том числе:		
Лекции	18	6
Семинарские занятия	-	-
Практические занятия	30	10
Лабораторные работы	-	-
Контрольные работы	-	-
Курсовая работа (курсовой проект)	-	-
Другие формы и методы организации образовательного процесса (<i>контроль.</i>)	27	9
Самостоятельная работа студента (всего)	69	119
Форма аттестации	экзамен	экзамен

4.2. Содержание разделов дисциплины

Тема 1. Понятие организационной культуры и ее характеристики

Культура как социальный феномен, структурный и функциональный элемент общественной жизни. Сущность и содержание организационной культуры. Понятие организационной культуры и множественность его определений: описательное, историческое, нормативное, ценностное, психологическое, структурное, идеологическое, символическое. Качественные характеристики организационной культуры. Объективная и субъективная формы бытия организационной культуры. Сильные и слабые организационные культуры.

Тема 2. Структура организационной культуры

Компоненты организационной культуры: идеально-символические и материальные. Идеально-символические: базовые идеи (убеждения), ценности, образцы делового поведения и взаимодействия, трудовая этика и мораль, образцы неформального взаимодействия и поведения, имидж организации, официальная история организации, биографии почитаемых сотрудников («героев») организации, традиции, ритуалы, обряды и т.п. Материальные: внешний облик зданий, интерьеры рабочих и вне рабочих помещений, их содержание и санитарное состояние, мебель, комнаты приема, бытовые привычки персонала. Состояние и содержание оборудования. Базовые идеи и ценности как ядро организационной культуры. Миссия организации как комплекс представлений о ее общественном предназначении, главных целях и путях их достижения. Иерархия и функции ценностей: регулирование стремлений и поступков (мотивирование), внешнее оценивание поведения и лояльности сотрудников организации.

Тема 3. Организационная культура как ресурс организации

Проблемы, решаемые посредством организационной культуры: проблемы внешней адаптации и выживания и проблемы внутренней интеграции. Проблемы внешней адаптации и выживания (определение миссии организации и ее главных задач, выбор стратегии, исполнение миссии; установление целей деятельности; выбор методов, используемых для установления целей; установление критериев измерения достигнутых индивидом и группами результатов; определение действий, требуемых в отношении индивидов и групп для выполнения задания). Проблемы внутренней интеграции (выбор методов коммуникации; установление критериев членства в организации и ее группах; определение и распределение власти и статусов в организации; установление правил социальных отношений в организации - между полами, возрастами и т.п.; определение желательного и нежелательного поведения). Основные функции организационной культуры: охранная, интегрирующая, нормативно-регулирующая, замещающая, адаптивная, образовательно-познавательная, мотивирующая, коммуникативная, рекреативная, инновационная, формирование имиджа организации, ориентации на потребителя. Сила организационной культуры; параметры, характеризующие силу культуры: «толщина» культуры, разделяемость и интенсивность культуры, степень

признания и преданности сотрудников организации основным ценностям ее культуры, ясность приоритетов (иерархия ценностей) культуры. Эффекты и проблемы сильной культуры. Проявления сильной и слабой культуры. Неоднородность организационной культуры. Организационные субкультуры, понятие и виды субкультур. Понятие организационной контркультуры, виды контркультур, причины возникновения контркультур.

Тема 4. Типология организационных культур

Цели типологизации организационной культуры. Практическая значимость типологизации. Общая характеристика типологии организационных культур. Типология Г. Хофштеде по параметрам, характеризующим отличия организационных культур по факторным моделям ценностей. Национальные типы организационной культуры. Типология Т.Е. Дейла и А.А. Кеннеди на основе сочетания параметров «уровень риска» и «скорость получения обратной связи». Типология Р. Акоффа на основе сочетания параметров «степень привлечения работников к установлению целей в группе организации» и «степень привлечения работников к выбору средств достижения поставленных целей». Типология М. Бурке по характеру взаимодействия с внешней средой, размеру и структуре организации, мотивации персонала. Типология С. Ханди по типу и размеру организации, основе системы власти, процессу принятия решений, контролю исполнения, отношению к людям, типу менеджера, степени адаптации к изменениям. Типология К. Лэйна и Дж. Дистефано по отношению людей к природе и миру, отношению к другим людям, ориентации в пространстве, ориентации во времени, ведущему типу деятельности. Отраслевая типология организационной культуры (культура торговли, административная культура, инвестиционная культура, «спекулятивная» культура (культура выгодных сделок). Типология организационной культуры в зависимости от типа совместной деятельности: «Психологическая» типология организационной культуры («параноидальная», «принудительная», «драматическая», «депрессивная», «шизоидная»). Типология И. Оучи по особенностям регулирования взаимоотношений (рыночная, бюрократическая, клановая). Типология Р. Блеза и Ж. Матетона по векторам ценностных ориентаций (ориентация на личность, удовлетворение ее потребностей и ориентация на продукцию, эффективность и экономический результат). Типология на основе типа гендерных взаимоотношений. Типология К.Кэмерона и Р.Куинна на основе концепции конкурирующих ценностей.

Тема 5. Методы и инструменты исследования и оценки организационной культуры

Проведение анализа состояния и тенденций развития организационной культуры. Структура и взаимосвязь уровней изучения организационной культуры. Диагностика недостатков и анализ признаков благополучия в коллективе: распространение слухов, сплетен, снижение производительности труда, прогулы и пр. Анализ и выявление мест локализации возможных причин неудовлетворительного состояния организационной культуры. Исследование восприятия организационной культуры в целом и влияющих

на нее факторов: отношение к труду, содержание и его условия, качество трудовой жизни, имеющиеся и желаемые полномочия и пр. Основные подходы к изучению организационной культуры: достоинства и недостатки. Методики анализа отдельных элементов организационной культуры: оценка этики корпоративного поведения, оценка социально-психологического климата в коллективе, исследование поведения личности, исследование групповых статусов и ролей в группах, выявление моделей поведения руководителей, изучение ценностных ориентации в коллективе, оценка толерантности, оценка поведения личности в конфликте и пр. Формы познания сотрудниками организационной культуры: истории, легенды, ритуалы, символы могущества компании, языковой и символический менеджмент. Практические технологии диагностики и формирования организационной культуры.

Тема 6. Влияние организационной культуры на поведение персонала и эффективность деятельности организации

Элементы организационной культуры, влияющие на ее восприятие работниками: наличие и качество коллективного договора, отношение работников к труду, содержание официальных и неофициальных организационных норм, качество трудовой жизни, кадровая политика, социально-психологический климат и пр. Подходы к анализу влияния культуры на эффективность деятельности организации: через процессы (кооперация между индивидами и подразделениями организациями, принятие решений, контроль, коммуникации, восприятие окружающей среды, оправдание своего поведения); через «факторы успеха» (вера в действия, связь с потребителями, поощрение предприимчивости, отношение к людям, сочетание гибкости и жесткости); через выполняемые организацией функции (адаптация, достижение целей, интеграция, легитимность); через конкурирующие ценности (интеграция - дифференциация, внутренний фокус - внешний фокус, средства - инструменты).

Тема 7. Управление организационной культурой

Организационная культура как объект управления Сущность и этапы управления организационной культурой. Процесс формирования организационной культуры. Роль руководства в формировании организационной культуры. Лидерство в организации. Стили руководства, характерные для различных типов культур. Факторы, влияющие на формирование организационной культуры (деловая среда в целом и в частности; образцы национальной культуры, управленческая культура лидера организации; «ключевые» сотрудники). Система управления функционированием и развитием организационной культуры. Разработка программы развития организационной культуры. Организация реализации программы развития организационной культуры. Механизмы распространения организационной культуры. Проблема поддержания организационной культуры. Управление изменением культуры в соответствии с выбранной стратегией; изменение стратегии в соответствии с существующей организационной культурой.

Тема 8. Организационная культура и основные персонал-технологии

Организационная культура – основной интегратор интересов компании и ожидания работников. Создание критериев оценки персонала в ситуациях найма новых работников, аттестации, отбора, назначения на более высокие должности, поощрения и наказания, увольнений по инициативе администрации. Набор и отбор персонала, соответствующего важнейшим критериям организационной культуры. Мотивационный механизм развития и укрепления культуры компании. Интеграция интересов компании и работников путем социализации, адаптации и обучения персонала. Система оценки, самооценки и аттестации персонала различных организационных культур. Коммуникационные технологии и их использование для укрепления организационной культуры.

4.3. Лекции

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Заочная форма
1 семестр / 4 триместр			
1	Тема 1. Понятие организационной культуры и ее характеристики	4	2
2	Тема 2. Структура организационной культуры		2
3	Тема 3. Организационная культура как ресурс организации		
4	Тема 4. Типология организационных культур		
5	Тема 5. Методы и инструменты исследования и оценки организационной культуры	4	
6	Тема 6. Влияние организационной культуры на поведение персонала и эффективность деятельности организации	4	
7	Тема 7. Управление организационной культурой	2	2
8	Тема 8. Организационная культура и основные персонал-технологии	4	
Итого:		18	6

4.4. Практические (семинарские) занятия

№ п/ п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Заочная форма
1 семестр / 4 триместр			
1	Тема 1. Понятие организационной культуры и ее характеристики	4	2
2	Тема 2. Структура организационной культуры		
3	Тема 3. Организационная культура как ресурс организации	6	2
4	Тема 4. Типология организационных культур		
5	Тема 5. Методы и инструменты исследования и оценки организационной культуры	6	2
6	Тема 6. Влияние организационной культуры на поведение персонала и эффективность деятельности организации	4	2
7	Тема 7. Управление организационной культурой	4	2
8	Тема 8. Организационная культура и основные персонал-технологии	6	
Итого:		30	10

4.5. Лабораторные работы

Учебным планом не предусмотрены

4.6. Самостоятельная работа студентов

№ п/ п	Название темы	Вид СРС	Объем часов	
			Очная форма	Заочная форма
1 семестр / 4 триместр				
1	Тема 1. Понятие организационной культуры и ее характеристики	подготовка домашнего задания; домашнее задание, подготовка к устному опросу; устный опрос	10	20
2	Тема 2. Структура организационной культуры	подготовка домашнего задания; домашнее задание, подготовка к устному опросу; устный опрос	10	20
3	Тема 3. Организационная культура как ресурс организации	подготовка домашнего задания; домашнее задание, подготовка к устному опросу; устный опрос	10	20
4	Тема 4. Типология организационных культур	подготовка домашнего задания; домашнее задание, подготовка к устному опросу; устный опрос	10	20
5	Тема 5. Методы и инструменты исследования и оценки организационной культуры	подготовка домашнего задания; домашнее задание, подготовка к устному опросу; устный опрос	10	20
6	Тема 6. Влияние организационной культуры на поведение персонала и эффективность деятельности организации	подготовка домашнего задания; домашнее задание, подготовка к устному опросу; устный опрос	7	24
7	Тема 7. Управление организационной культурой	подготовка домашнего задания; домашнее задание, подготовка к устному опросу; устный опрос	7	24
8	Тема 8. Организационная культура и основные персонал-технологии	подготовка домашнего задания; домашнее задание, подготовка к устному опросу; устный опрос	10	30
Итого:			69	119

4.7. Курсовые работы.

Учебным планом не предусмотрены.

5. Методическое обеспечение. Образовательные технологии.

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

Технология объяснительно-иллюстративного обучения (технология поддерживающего обучения, технология проведения учебной дискуссии);

Информационные технологии: использование электронных образовательных ресурсов (электронный конспект) при подготовке к лекциям, практическим (семинарским) занятиям.

Технологии проблемного обучения (метод проблемных заданий, метод эвристической беседы).

Технологии развивающего обучения (метод творческих заданий, ролевых игр).

Помимо этого, при изучении дисциплины используются традиционные методы обучения: лекции, семинарские занятия.

6. Формы контроля освоения дисциплины.

Текущая аттестация студентов производится в дискретные временные интервалы лектором и преподавателем(ями), ведущими практические занятия по дисциплине в следующих формах:

- выступление на семинарских занятиях;
- участие в дискуссиях;
- самостоятельное конспектирование литературы и ее анализ;
- выполнение индивидуальных заданий;
- выполнение самостоятельной работы;
- письменные ответы на модульных контрольных работах.

Промежуточный контроль по результатам освоения дисциплины проходит в форме устного экзамена для очной и заочной формы обучения, который включает в себя ответы на теоретические вопросы по дисциплине.

7. Учебно-методическое и программно-информационное обеспечение дисциплины

а) основная литература:

1. Организационная культура : учебное пособие / Автор-составитель О. Е. Стеклова. – Ульяновск : УлГТУ, 2014. – 110 с. ISBN 978-5-9795-1354-6

б) дополнительная литература:

1. Коровина О. Ю. К вопросу о содержании понятия "организационная культура", основных её функциях и методах оценки / Коровина Ольга Юрьевна // Вестник Костромского государственного университета имени Н. А. Некрасова. Серия: Педагогика. Психология. Социальная работа. Ювенология. Социокинетика. – 2015. – Т. 21. – № №2. – С. 64-69.

2. Немцов Э. Организационная культура и электронная почта [Текст] / Э. Немцов // Секретарское дело. – 2007. – № 7. – С. 38-46.

в) Интернет-ресурсы:

1. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru>, свободный.
2. «Журнал исследований социальной политики» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://jsps.hse.ru/issue/archive>, свободный.
3. Журнал «Организация работы с молодежью» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ovv.esrae.ru/issue>, свободный.

4. Электронная библиотечная система «Консультант студента» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru>
- 5.

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Освоение дисциплины предполагает использование академических аудиторий, соответствующих действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Аудиторное оснащение: лекционная аудитория, рабочее место преподавателя, рабочие места студентов, канцелярское оснащение учебного процесса.

Преподавание дисциплины предусматривает доступ обучающихся к электронно-библиотечным системам (электронным библиотекам) и к электронной информационно-образовательной среде университета, которая обеспечивает возможность доступа обучающихся к информационно-коммуникационной сети «Интернет».

9. Лист дополнений и изменений

[illegible]