

## **Тема 1. Культура. Организация. Корпоративная культура**

### **План**

1. Подходы к понятиям: «культура», «организация», «корпоративная культура».
2. Этапы развития культуры, корпоративной культуры.
3. Эволюция форм совместной деятельности.
4. Типы профессиональной культуры.

Непросто одним предложением определить такое емкое понятие как «культура». Культура – это то, что объединяет людей. Культура, или цивилизация, в широком этнографическом смысле – то комплексное целое, что включает в себя знания, представления, искусство, мораль, закон, традицию, а также способности и привычки, приобретенные человеком как членом общества.

Культура – это уникальный образ жизни, присущий определенной группе людей. Культура – это знания, передаваемые посредством общения, приобретенные черты поведения, которые принимаются членами общества и отражаются в их общественных структурах и артефактах.

Культура не есть материальный феномен; она не состоит из вещей, людей, поведения или эмоций. Она скорее является организацией всего вышеупомянутого. Культура – это представления о вещах в сознании человека, модели восприятия и осознание взаимосвязи этих вещей.

### *Вопросы для самопроверки:*

1. Назовите основные теории управления.
2. Процессный подход в психологии управления.
3. Системный подход в психологии управления.
4. Ситуационный подход в психологии управления.
5. Что представляет собой доктрина человеческих отношений?
6. Четыре парадигмы в управлении.
7. Типы профессиональной культуры в психологии управления.

*Литература:* [\[1— С 11-26; 2 – С 19 34; 3—С 4-29\]](#)

## **Тема 2. Типы и виды корпоративной культуры**

### **План:**

1. Определение и структура личности.
2. Структура личности
3. Личность и ее социальные роли.

Корпоративная культура возникает в любой структурированной группе людей. Причем она становится тем мощнее, чем дольше существует данная структура. Обычно корпоративная культура возникает спонтанно, «снизу», и передается «из уст в уста», с помощью личного примера и устных наставлений старожилков. Наибольший вклад вносят наиболее харизматические личности. Именно их привычки и правила поведения начинают, пусть неосознанно, копировать другие сотрудники. Естественно, если во главе организации стоит сильный харизматический лидер, то основное влияние на формирование корпоративной культуры окажет именно он. И корпоративная культура начнет работать на своего создателя.

### *Вопросы для самопроверки:*

1. Дайте определение понятиям «индивидуальность», «личность».
2. Дайте характеристику понятию «личность».
3. Доктрина научного управления.

4. Что представляет собой доктрина человеческих отношений?
5. Четыре парадигмы в управлении.
6. Типы профессиональной культуры в психологии управления.

*Литература:* [\[1— С 11-26; 2 – С 19 34;3—С 4-29\]](#)

### **Тема 3 Структура и содержание корпоративной культуры**

План:

1. Организация как система социальных групп.
2. Определение социальной группы.
3. Понятие малой группы, ее структура.
4. Групповая динамика

В настоящее время стало уже традиционным выделять три уровня корпоративной культуры: поверхностный (символический) уровень— это все, что человек может увидеть и потрогать: корпоративная символика, логотип, фирменные календари, флаг фирмы, гимн фирмы, особая архитектура здания и т. п. Также к символическому уровню относят мифы, легенды и истории, связанные с основанием фирмы, деятельностью ее руководителей и выдающихся сотрудников.: подповерхностный уровень— объединяет ценности и нормы, сознательно зафиксированные в документах организации и призванные быть руководящими в повседневной деятельности членов организации. базовый (глубинный) уровень— базовые предположения, возникающие у членов организации на основании личных паттернов, подкрепляемых или изменяющихся успешным опытом совместных действий и в большинстве случаев неосознаваемые, некоторый «воздух» корпоративной культуры, который без запаха и вкуса, которым все дышат, но в обычном состоянии не замечают.

*Вопросы для самопроверки:*

1. Дайте определение организации.
2. Типы организаций.
3. Что представляет собой стратегические цели организации?
4. Стадии развития организации.
5. Циклы развития организации.

*Литература:* [\[1— С 11-26; 2 – С 19 34;3—С 4-29\]](#)

### **Тема 4 Факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры**

План:

1. Сущность групповой деятельности.
2. Типология команд.
3. Формирование команд.
4. Организационное решение и его виды.

Внешняя среда оказывает значительное влияние на организацию, что, естественно, сказывается на ее культуре. Однако, как свидетельствует практика, две организации, функционирующие в одном и том же окружении, могут иметь очень разные культуры. Это происходит потому, что через свой совместный опыт члены организации по-разному решают две очень важные проблемы. Первая — это внешняя адаптация: что должно быть сделано организацией для того, чтобы выжить в условиях жесткой внешней конкуренции. Вторая — это внутренняя интеграция: как внутриорганизационные процессы и отношения способствуют ее внешней адаптации.

*Вопросы для самопроверки:*

1. Типы команд в групповой деятельности.
2. Что представляет собой формы формирования команд?
3. Этапы формирования и развития команд.
4. Основные подходы к формированию команд.

*Литература:* [\[2 – С. 43-58;7 — С. 45-64\]](#)

## **Тема 5. Корпоративная культура управленческого общения**

План:

1. Сходство и различие процессов лидерства и руководства.
2. Теория происхождения лидерства.
3. «Теория черт» или харизматическая теория.
4. Ситуационная теория лидерства
5. Стили лидерства.

Современный руководитель должен быть человеком высокой культуры и всестороннего образования. Он должен обладать разнообразными знаниями, навыками и умениями. Кроме этого, любой руководитель должен обладать культурой общения. Чтобы его понимали подчиненные, его речь должна быть построена безукоризненно верно, грамматически и лексически правильно выдержанна, то есть он должен обладать культурой общения.

Актуальность этой проблемы еще и в том, что сотрудник современной организации существенно отличается от сотрудника прежней формации. Он не берет на веру ни один постулат, его могут убедить только глубокие аргументы, искренность и правда.

*Вопросы для самопроверки:*

1. Что представляет собой лидерство?
2. Сущность руководства.
3. Теории происхождения лидерства.
4. Эмоциональное лидерство.

*Литература:* [\[2 – С. 43-58;7 — С. 45-64\]](#)

## **Тема 6. Корпоративная культура организации**

План:

1. Понятие об управленческом общении.
2. Функции управленческого общения.
3. Приемы оптимизации в управленческом общении.
4. Организационные системы коммуникации.

Работники фирмы являются членами общества, имеют семьи и круг друзей и знакомых, поэтому отношение к работникам в фирме становится предметом обсуждения и оценки многих людей, составляющих круг общения персонала фирмы. К специфическим индикаторам корпоративной культуры, влияющим на восприятие и поведение ее сотрудников, можно отнести: наличие и качество коллективного договора (это определяет, как к сотрудникам относятся хозяин и администрация - как к «ресурсу» или как к партнерам); содержание нормативных документов, трудовой распорядок, Положения о подразделениях, должностные инструкции и др.; отношение работников к труду; преданность корпорации, забота о сохранении ее служебных тайн; обобщенный параметр – качество трудовой жизни включающий стиль руководства, социальное партнерство, степень индивидуального подхода к сотрудникам, степень увязки мотивов работников и вознаграждения, кадровая политика;

социально-психологический климат; другие.

*Вопросы для самопроверки:*

1. Сущность управленческого общения.
2. Сущность и структура организации.
3. Понятие «управление деятельностью».
4. Определение персонала в организации.

*Литература:*[\[1— С 11-26; 2 – С 19 34;3—С 4-29\]](#)

### **Тема 7. Влияние корпоративной культуры на эффективность функционирования организации**

План:

1. Понятие о мотивации.
2. Теория иерархии потребностей А.Маслоу.
3. Различные теории потребностей.
4. Формы стимулирования труда.

Корпоративная культура влияет на эффективность организации. Эффективность требует, чтобы культура организации, ее стратегия, окружение (внешняя среда) и технология (внутренняя среда) были приведены в соответствие. Стратегия организации, опирающаяся на требования рынка и более подходящая при динамичном окружении, предполагает культуру, основывающуюся на индивидуальной инициативе, риске, высокой интеграции, нормальном восприятии конфликтов и широком горизонтальном общении. Стратегия, диктуемая перспективами развития производства продукции, фокусируется на эффективности, лучшей работе при стабильном окружении. Она более успешна, когда культура организации предусматривает ответственный контроль, минимизирует риск и конфликты.

*Вопросы для самопроверки:*

1. Сущность мотивации.
2. Теория иерархии потребностей А.Маслоу.
3. Теория Альдерфера А.
4. Теория ожидания, теория постановки цели.

*Литература:*[\[1— С 11-26; 2 – С 19 34;3—С 4-29\]](#)

### **Тема 8. Понятие и виды субкультур**

План:

1. Природа субкультур в организации.
2. Уровни, виды, типы конфликтов.
3. Причины возникновения конфликтов.
4. Структурные методы разрешения конфликтов.

По мере роста и развития групп в них появляются подгруппы, в которых по прошествии какого-то времени возникают собственные культуры, являющиеся, с точки зрения организации, субкультурами.

Субкультура – совокупность основных для данной организационной культуры ценностей и дополнительных, образовавшихся по какой-либо причине, а также некоторых

специфических черт в культуре группы (подразделения), позволяет отделять субкультуры от доминирующей культуры организации

Природа конфликтов в организации. Уровни, виды, типы конфликтов. Причины возникновения конфликтов (конфликтность организационной структуры, конфликтность инноваций). Конфликты в деловом взаимодействии. Моббинг и способы его преодоления. Структурные методы разрешения конфликтов.

*Вопросы для самопроверки:*

1. Природа конфликтов в организации.
2. Типы конфликтов.
3. Структурные методы разрешения конфликтов.

*Литература:* [\[2 – С. 43-58;7 — С. 45-64\]](#)

## **Тема 9. Типология культур. Характеристика основных типов**

План:

1. Виды решений и критерии их классификации.
2. Механизм принятия групповых решений.
3. Формы принятия групповых решений.

Формы принятия групповых решений. Разделение на различные виды культур отражает основные свойства культур, интересующие исследователя, и которые он считает ключевыми для оценки совместимости с культурами других организаций или для успешного развития и функционирования исследуемой организации.

Механизм принятия групповых решений (экспериментальные исследования К.Левина). Формы принятия групповых решений: групповые дискуссии, совещания, ситуационно-ролевые и деловые игры. Социально-психологические феномены процесса коллективного принятия решений. «Движение мотива», «Коллективный интеллект», групповая поляризация, сдвиг к риску, «огруппление мышления». Психология выработки и принятия личных решений. Виды решений и критерии их классификации. Модели поведения при принятии решений. Психологическая теория решений по Ю.Козелецкому. Этапы рациональных решений.

*Вопросы для самопроверки:*

1. Принятие групповых решений.
2. «Движение мотивов».
3. Этапы рациональных решений.

*Литература:* [\[2 – С. 43-58;7 — С. 45-64\]](#)

## **Тема 10. Организационная культура как система корпоративных правил**

План:

1. Понятие об управленческом общении.
2. Функции управленческого общения.
3. Приемы оптимизации в управленческом общении.
4. Организационные системы коммуникации.

Представление о корпоративной культуре, как наборе написанных, продекларированных ценностей и правил, вытекающих из требований социального атома или технологии, или просто из субъективных представлений лидеров организации очень популярно в настоящее время. Причем то, что такие требования к каждой организации реально можно сформулировать, и они должны учитываться менеджерами, не подлежит никакому сомнению. Сложность в том, а готовы ли члены организации выполнять эти правила и требования.

*Вопросы для самопроверки:*

1. Сущность управленческого общения.
2. Сущность и структура организации.
3. Понятие «управление деятельностью».
4. Определение персонала в организации.

*Литература:* [\[2 – С. 43-58;7 — С. 45-64\]](#)

### **Тема 11. Миссия, имидж корпорации**

План:

1. Сущность групповой деятельности.
2. Типология команд.
3. Формирование команд.
4. Организационное решение и его виды.

Интегрированными индикаторами поведения организации по отношению к субъектам могут служить (и служат) формулировка миссии компании и ее целей, рейтинг компании, публикуемый в СМИ по результатам исследований, имидж (наличие или отсутствие «добраго имени»), наличие сертификата качества по международным стандартам ISO, участие в Бюро безупречного бизнеса, проявления социальной ответственности и т. п.

*Вопросы для самопроверки:*

1. Что представляет собой формы формирования команд?
2. Этапы формирования и развития команд.
3. Основные подходы к формированию команд.

*Литература:* [\[1— С 13-76; 3—С 1-9.;5 – С.42-52; 7 — С.64-78\]](#)

### **Тема 12. Содержание и показатели анализа организационной культуры**

План:

1. Сущность организационного решения.
2. Типология команд.
3. Формирование команд.

Организационное решение и его виды. Рассмотрев все составляющие организационной культуры, необходимо отметить, что ее содержание определяется теми ценностями, представлениями, нормами, традициями, мифами и т. д., которые исторически сложились как наиболее ценные для организации. Содержательные особенности организационной культуры связаны прежде всего с переживавшимися кризисами и способами, которые применяли для выхода из этих кризисов.

Чтобы понять организационную культуру, нужен ретроспективный взгляд на условия возникновения и сохранения базовых предположений, основополагающих ценностей и принципов, присущих данной организации.

*Вопросы для самопроверки:*

1. Этапы формирования и развития команд.
2. Основные подходы к формированию команд.

*Литература:* [\[2 – С. 43-58;7 — С. 45-64\]](#)

### **Тема 13. Влияние организационной культуры на организационную эффективность**

План:

1. Понятие об управленческом общении.
2. Функции управленческого общения.
3. Приемы оптимизации в управленческом общении.
4. Организационные системы коммуникации.

Существует ряд подходов, определяющих влияние культуры на организацию. Модель Сате. Влияние культуры на организационную жизнь В. Сате рассматривает через семь процессов: кооперация между индивидами и частями организации; коммуникации; посвященность организации; восприятие организационной среды; оправдание своего поведения.

*Вопросы для самопроверки:*

1. Сущность управленческого общения.
  2. Сущность и структура организации.
  3. Понятие «управление деятельностью».
  4. Определение персонала в организации.

*Литература:* [\[1— С 11-26; 2 – С 19 34;3—С 4-29\]](#)

### **Тема 14. Корпоративная этика**

План:

1. Понятие корпоративной этики.
2. Этика корпоративного общения.
3. Приемы оптимизации в управленческом общении.
4. Организационные системы коммуникации.

Под этикой в широком смысле понимается система универсальных и специфических нравственных требований, и норм поведения, реализуемых в процессе общественной жизни. Соответственно, этика деловых отношений выделяет одну из сфер общественной жизни. Базируясь на общечеловеческих нормах и правилах поведения, этические нормы служебных отношений имеют некоторые отличительные особенности. Этике корпоративных отношений уделяется в последнее время все большее внимание. Это выражается в увеличении объема обучающих программ в системе вузовской и послевузовской подготовки по соответствующим дисциплинам (например, «этика и деловой этикет», «этика бизнеса», «этика и этикет деловых отношений» и др.). Курсы изучения основ общей этики поведения вводятся также в некоторые школьные программы, в систему среднего специального образования, причем с течением времени охват учебных заведений подобными.

Четыре основных подхода к развитию теории и практики управления: подходы на основе выделения различных школ. Процессный подход. Системный подход. Ситуационный подход.

*Вопросы для самопроверки:*

1. Сущность управленческого общения.
  2. Сущность и структура организации.
  3. Понятие «управление деятельностью».
  4. Определение персонала в организации.

*Литература :* [\[1— С 11-26; 2 – С 19 34;3—С 4-29\]](#)