

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Воронежский государственный технический университет»

Кафедра экономической безопасности

ОСНОВЫ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ КУЛЬТУРЫ

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

*к изучению дисциплины, проведению практических занятий,
выполнению самостоятельной работы
для студентов специальности 38.05.01 «Экономическая безопасность»
(специализация № 2 «Экономика и организация производства
на режимных объектах»)
всех форм обучения*



Воронеж 2022

УДК 316.354:658.1(07)

ББК 65.29я7

Составитель

канд. экон. наук, доц. И. А. Калашникова

Основы производственной культуры: методические указания к изучению дисциплины, проведению практических занятий, выполнению самостоятельной работы для студентов специальности 38.05.01 «Экономическая безопасность» (специализация № 2 «Экономика и организация производства на режимным объектах») всех форм обучения / ФГБОУ ВО «Воронежский государственный технический университет»; сост.: И. А. Калашникова. – Воронеж: Изд-во ВГТУ, 2022. – 38 с.

Методические указания включают основные разделы и темы дисциплины, задания для выполнения на практических занятиях, а также рекомендуемую литературу.

Предназначены для студентов специальности 38.05.01 «Экономическая безопасность» (специализация № 2 «Экономика и организация производства на режимным объектах») всех форм обучения.

Методические указания подготовлены в электронном виде и содержатся в файле МУ ПЗ ОПК ЭПРО 2022. pdf.

Библиогр.: 7 назв.

УДК 316.354:658.1(07)

ББК 65.29я7

***Рецензент – И. Ф. Елфимова, канд. экон. наук, доц.
кафедры экономической безопасности ВГТУ***

*Издается по решению редакционно-издательского совета
Воронежского государственного технического университета*

ВВЕДЕНИЕ

Методические указания предназначены для обучающихся специальности 38.05.01 «Экономическая безопасность» по дисциплине «Основы производственной культуры». Методические указания включают рекомендации по выполнению практических заданий и задания для самостоятельной работы.

Методические указания составлены таким образом, чтобы помочь обучающемуся самостоятельно освоить все разделы дисциплины и получить умения и навыки по выработке и экономическому обоснованию основных элементов производственной культуры предприятия, а также ее оценке.

Целями изучения **дисциплины** являются обучение студентов основным теоретическим и практическим разработкам в области производственной культуры и получение практических навыков по формированию, поддержанию и развитию производственной культуры с целью повышения эффективности деятельности режимного предприятия.

Задачами изучения **дисциплины** являются:

- раскрытие сущности, элементов производственной культуры, а также средств и методов формирования, поддержания и развития производственной культуры;
- освоение основных тенденций изменения производственной культуры в современном мире;
- ознакомление с методологией анализа производственной культуры, с методическими приемами разработки системы формирования желательных образцов производственной культуры для создания привлекательного поведения сотрудников организации; методов поддержания и развития производственной культуры на предприятии;
- развитие умения работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные и иные различия;
- формирование умения предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности;
- получение навыков использования закономерностей и методов экономической науки при решении профессиональных задач;
- развитие умения решения конфликтных ситуаций, возникающих в практической деятельности режимного предприятия.

Перечень формируемых компетенций

Процесс изучения дисциплины «Основы производственной культуры» направлен на формирование следующих компетенций:

ПК-42- способностью планировать и организовывать служебную деятельность подчиненных, осуществлять контроль и учет ее результатов;

ПК-43-способностью принимать оптимальные управленческие решения с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможностей использования имеющихся ресурсов.

В процессе изучения дисциплины изучаются следующие темы:

Тема 1. Теоретические основы производственной культуры.

Производственная культура. Сущность, элементы, модели, типы. Ценности. Проблемы в области производственной культуры.

Тема 2. Функции и структурные элементы производственной культуры.

Определение производственной культуры. Функции и структурные элементы производственной культуры. Предметы производственной культуры.

Производственная культура и смежные понятия. Имиджевая структура производственной культуры.

Структурные элементы материальной и духовной культуры организации. Субкультуры в организациях.

Тема 3. Измерения культуры.

Измерения культуры. Модели производственной культуры. Обобщенные индикаторы уровня производственной культуры. Ценностно-нормативная структура производственной культуры.

Тема 4. Формирование производственной культуры.

Формирование производственной культуры. Оценка производственной культуры. Внешняя среда и ее влияние на производственную культуру

Тема 5. Диагностика производственной культуры.

Диагностика производственной культуры. Механизмы изменения производственной культуры.

ТЕМА 1

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ КУЛЬТУРЫ

Практическое занятие №1

Сущность и структура производственной культуры

Целью практической работы является изучение сущности и структуры производственной культуры предприятия, а также получение практических навыков в выделении элементов культуры, построении моделей, выявлении типов и ценностей культуры предприятия.

Задачами практической работы являются:

- изучение основных подходов к пониманию деловой культуры и ее функции;
- определение связи с моральными принципами как регулятором человеческих отношений;

- применение знаний о деловой культуре в практической деятельности, при подготовке деловых контактов, проведении встреч, участии в собеседовании, написании деловых писем;

- овладение навыками общения с людьми разных культур, формирования делового имиджа.

Вопросы для подготовки к работе

- 1 Понятие культуры и культуры общества.
- 2 Сущность личности.

Задание

- 1 Для подготовки к практической работе изучить теоретические положения темы 1 дисциплины.
- 2 Апробировать технологию применения инструмента *Microsoft Office*.

Порядок проведения практической работы:

- 1 Изучить и подготовить ответы на вопросы для обсуждения темы.
- 2 Подготовить по трем из них презентации в объеме 10 слайдов по каждому.
- 3 Разработать и заполнить таблицы в заданиях по изучаемому материалу.
- 4 Ответить на тесты.
- 5 Выполненные задания закрепить в ЭИОС.

Вопросы для обсуждения темы

- 1 Что такое культура? Какую роль она играет в человеческом обществе? Как она влияет на поведение личностей и социальных групп?
- 2 Предмет изучения дисциплины «Основы производственной культуры».
- 3 Что представляет собой производственная культура в узком смысле?
- 4 Что представляет собой производственная культура в широком смысле?
- 5 Можно ли употреблять понятия «производственная культура», «организационная культура», «корпоративная культура» и «деловая культура» как синонимы?

Задания

Ответить на вопросы и при необходимости заполнить таблицы.

Задание 1

Что такое культура? Какую роль она играет в человеческом обществе? Как она влияет на поведение личностей и социальных групп?

Задание 2

Приведите некоторые из предлагаемых разными исследователями определений «организационной культуры», «корпоративной культуры», «производственной культуры», «деловой культуры», субкультура и контркультура. В чем их сильные и слабые стороны? Как должно, на ваш взгляд, звучать наиболее полное определение этих понятий?

Автор, источник	Определение культуры, организационной, производственной, корпоративной, деловой культур и др..

Задание 3

Приведите некоторые из предлагаемых разными исследователями определений культуры, производственной, организационной, корпоративной и деловой культур.

Автор , источник	Сущность культуры, организационной, производственной, корпоративной, деловой культур и др.

Задание 4

В чем их сильные и слабые стороны? Как должно, на ваш взгляд, звучать наиболее полное определение этого понятия? (Сравнение сильных и слабых сторон внести в таблицу).

Вид культуры	Сильные стороны	Слабые стороны

Задание 5

Каковы признаки и свойства просто культуры, «организационной культуры», «корпоративной культуры» и «деловой культуры»?

Вид культуры	Признаки культуры	Свойства культуры

Задание 6

Выявить и разработать классификацию факторов, оказывающих влияние на культуру предприятия.

Тесты для контроля знаний

Выберите все варианты ответов, которые Вы считаете правильными.

1. Производственная культура это:

- а) положение о дисциплине труда;
- б) совокупность норм, правил, ценностных ориентации сотрудников;
- в) набор важных установок, разделяемых членами коллектива;
- г) инструмент мотивации персонала.

2. К принципам производственной культуры относятся:

- а) обязательность исполнения норм и правил;
- б) ценности компании;
- в) материальное стимулирование за лояльность к компании;
- г) профессиональная компетентность.

3. К уровням производственной культуры не относятся:

- а) артефакты;
- б) мотивационные потребности;
- в) провозглашаемые ценности;
- г) базовые представления.

4. Производственные культуры классифицируются:

- а) по типу мотивации;
- б) по стилю управления;
- в) по организационной структуре;
- г) по возрасту.

5. В исследовании производственной культуры применяются:

- а) опрос;
- б) эксперимент;
- в) контент-анализ;
- г) наблюдение.

Темы для рефератов

- 1) Подходы к определению сущности и содержания культуры. Соотношение понятий «культура» и «производственная культура».
- 2) Охарактеризуйте производственную культуру как непереносимый атрибут любой организации.
- 3) Уровни и стратегии изучения производственной культуры.
- 4) Роль культуры в управлении современной организацией.
- 5) Влияние организационной культуры на производственное поведение сотрудников организации
- 6) Проблемы внешней адаптации и внутренней интеграции организации.
- 7) Описание создания производственной культуры на практике

Отчет по практической работе должен содержать результаты выполненной работы и выводы, отражающие исходную информацию проведенной работы. Все работы выполнить в *Microsoft Office (Excel, Word, Power Point)*.

Практическое занятие №2

Проблемы в области производственной культуры

Цель практической работы – сформировать знания об основных элементах производственной культуры и изучение проблем, а также получение практических навыков в их решении в области производственной культуры предприятия.

Задачи:

- закрепление, углубление и расширение знаний обучающихся в области производственной культуры;
- развитие умения постановки и решения задач и проблем в области производственной культуры;
- формирование способностей аргументированно излагать свои суждения, сопоставлять различные точки зрения на изучаемую проблему в области производственной культуры;

- привитие навыков самостоятельной работы с учебной, методической литературой в области производственной культуры.

Вопросы для подготовки к работе

- 1 Структура и содержание производственной культуры предприятия.
- 2 Формирование основ трудовой этики и морали.

Задание

- 1 Для подготовки к практической работе изучить теоретические положения темы 1 дисциплины.
- 2 Апробировать технологию применения инструмента *Microsoft Office*.

Порядок проведения практической работы:

- 1 Изучить и подготовить ответы на вопросы для обсуждения 1 темы.
- 2 Подготовить по трем из них презентации в объеме 10 слайдов по каждому.
- 3 Разработать и заполнить таблицы в заданиях по изучаемому материалу.
- 4 Ответить на тесты.
- 5 Выполненные задания закрепить в ЭИОС.

Вопросы для обсуждения темы

- 1 Направления и подходы к культуре организации
- 2 Характеристика принципов феномена производственной культуры.
- 3 Методы исследования культуры организации и используемые подходы.
- 4 Рассмотрение элементов структуры производственной культуры.
- 5 Постановка задач перед производственной культурой.
- 6 Выявление проблем в области производственной культуры.

Задания

Ответить на вопросы и при необходимости заполнить таблицы.

Задание 1 Расскажите о методах исследования производственной культуры

Методы исследования культуры	Содержание метода исследования культуры

Задание 2 Охарактеризуйте элементы структуры производственной культуры

Элемент культуры	Характеристика элементов структуры культуры

Задание 3 Дайте характеристику каждого уровня моделей культур

Уровни моделей культур	Характеристика каждого уровня моделей культур

Задание 4 Охарактеризовать принципы формирования культуры организации

Принципы формирования культуры организации	Характеристика принципов формирования культуры организации

Задание 5 Охарактеризовать свойства производственной культуры организации

Свойства производственной культуры организации	Характеристика свойств производственной культуры организации

Тесты для контроля знаний

Выберите все варианты ответов, которые Вы считаете правильными.

1. Какой из перечисленных является уровнем изучения производственной культуры:

- 1) поверхностный;
- 2) бессознательный;
- 3) ценностный.

2. Ценности - это:

- 1) относительно устойчивое и социально обусловленное избирательное отношение личности к материальным, социальным и духовным благам, это набор стандартов и критериев, которым мы следуем в жизни;
- 2) совокупность правил и требований, вырабатываемых каждой реально функционирующей общностью и играющих роль важнейшего средства регуляции поведения членов группы, характера их взаимодействия, взаимоотношений и общения;
- 3) психологическая готовность человека реагировать определенным образом в определенных условиях, это преобладание вероятности одного набора действий (поступков, мнений, решений) при данных обстоятельствах над другими.

3. Лидерство - это:

- 1) поведение, обусловленное официальной ролью человека, на которого возложены функции управления коллективом;
- 2) поведение человека, обусловленное наличием способностей, качеств, которые обеспечивают ведущее положение в группе;
- 3) мера общественной значимости конкретной личности и мера ее влияния на людей определенной группы.

4. Какие из нижеперечисленных принципов не являются принципами формирования производственной культуры:

- 1) принцип историчности;
- 2) принцип отрицания силового воздействия;
- 3) принцип научности;
- 4) принцип непрерывности;
- 5) принцип комплексности оценок;
- 6) принцип нормативности.

5. Управление человеческими ресурсами представляет собой:

- 1) это процесс целенаправленного воздействия субъекта управления на его объект для достижения определенных результатов;
- 2) построение структуры управления маркетингом, подбор специалистов надлежащей квалификации, распределение задач, прав и ответственности между сотрудниками службы, создание условий эффективной работы и взаимодействия с другими службами предприятия;
- 3) особый вид деятельности, заключающийся в обеспечении достижения организацией своих целей за счет регулирования и развития организационного поведения персонала в направлении его максимального соответствия миссии компании и стратегии ее социально-экономического развития;
- 4) сознательное регулирование процесса производства в целях повышения его эффективности, роста производительности труда, улучшения качества продукции.

Темы для рефератов

- 1 Концепции и подходы к производственной культуре предприятия.
- 2 Структура производственной культуры предприятия
- 3 Элементы производственной культуры.

Отчет по практической работе должен содержать результаты выполненной работы и выводы, отражающие исходную информацию проведенной работы. Все работы выполнить в *Microsoft Office (Excel, Word, Power Point)*.

ТЕМА 2

ФУНКЦИИ И СТРУКТУРНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ КУЛЬТУРЫ

Практическое занятие № 3

Функции и структурные элементы производственной культуры

Цель практической работы – сформировать знания об основных функциях производственной культуры и получить практические навыки в выделении структурных элементов в области производственной культуры предприятия.

Задачи:

- закрепление, углубление и расширение знаний обучающихся в области структуры производственной культуры;
- получение умения постановки и решения задач в области осуществления функций производственной культуры;
- формирование способностей аргументированно излагать свои суждения, сопоставлять различные точки зрения на изучаемую структуру производственной культуры;
- владение навыками самостоятельной работы с учебной, методической литературой в области производственной культуры.

Вопросы для подготовки к работе

- 1 Структура и содержание производственной культуры предприятия.
- 2 Формирование основ трудовой этики и морали.

Задание

- 1 Для подготовки к *практической* работе изучить теоретические положения темы 2 дисциплины.
- 2 Апробировать технологию применения инструмента *Microsoft Office*.

Порядок проведения практической работы:

- 1 Изучить и подготовить ответы на вопросы для обсуждения 2 темы.
- 2 Подготовить по трем из них презентации в объеме 10 слайдов по каждому.
- 3 Разработать и заполнить таблицы в заданиях по изучаемому материалу.
- 4 Ответить на тесты.
- 5 Выполненные задания закрепить в ЭИОС.

Вопросы для обсуждения темы

- 1 Рассмотреть системный подход к изучению производственной культуры.
- 2 Определить содержание производственной культуры.
- 3 Выделить главные и второстепенные функции производственной культуры.
- 4 Разработать структуру производственной культуры предприятия.
- 5 Изучить основные элементы структуры производственной культуры предприятия.

Тесты для контроля знаний

Выберите все варианты ответов, которые Вы считаете правильными.

1. Какой из перечисленных является уровнем изучения производственной культуры:

- 1) поверхностный;
- 2) бессознательный;
- 3) ценностный.

2. Функция, которая позволяет работнику реализовать в рамках производственной культуры такие личные мотивы, как любознательность, склонность к анализу и научным исследованиям, желание лучше осознать свой мир и свое в нем предназначение, определить свое место и статус в определенном коллективе, познать свое «я», свои сильные и слабые стороны и т. п., называется:

- 1) ценностно-образующая;
- 2) мотивирующая;
- 3) познавательная.

3. Что из перечисленного не является свойством производственной культуры:

- 1) динамичность;
- 2) системность;
- 3) открытость.

4. Подход к формированию производственной культуры, предполагающий ориентацию на планирование карьеры и развитие персонала, включая самые нижние уровни иерархии, на существование системы предложений по усовершенствованию деятельности организации и каждого ее члена, на стратегическую направленность, неформальные модели лидерств, называется:

- 1) символическим подходом;
- 2) когнитивным подходом;
- 3) побуждающим подходом.

5. Ценности - это:

1) относительно устойчивое и социально обусловленное избирательное отношение личности к материальным, социальным и духовным благам, это набор стандартов и критериев, которым мы следуем в жизни;

2) совокупность правил и требований, вырабатываемых каждой реально функционирующей общностью и играющих роль важнейшего средства регуляции поведения членов группы, характера их взаимодействия, взаимоотношений и общения;

3) психологическая готовность человека реагировать определенным образом в определенных условиях, это преобладание вероятности одного набора действий (поступков, мнений, решений) при данных обстоятельствах над другими.

6. Лидерство - это:

1) поведение, обусловленное официальной ролью человека, на которого возложены функции управления коллективом;

2) поведение человека, обусловленное наличием способностей, качеств, которые обеспечивают ведущее положение в группе;

3) мера общественной значимости конкретной личности и мера ее влияния на людей определенной группы.

Темы для рефератов

1 Инструментарий построения и поддержания организационных культур

2 Средства, методы, элементы, задачи и переменные поддержания организационной культуры

3 Инструменты оценки организационной культуры

Отчет по практической работе должен содержать результаты выполненной работы и выводы, отражающие исходную информацию проведенной работы. Все работы выполнить в *Microsoft Office (Excel, Word, Power Point)*.

Практическое занятие №4

Предметы производственной культуры.

Производственная культура и смежные понятия.

Цель практической работы – сформировать знания о предметах производственной культуры, субкультуре, контркультуре и изучить факторы, влияющие на особенности организационной культуры, типологию культуры, а также получить практические навыки в области производственной культуры предприятия.

Задачи:

- закрепление, углубление и расширение знаний обучающихся о предметах производственной культуры;
- развитие способностей аргументированно излагать свои суждения, сопоставлять различные точки зрения на субкультуру, контркультуру, изучаемую типологию культур;
- владение навыками самостоятельной работы с учебной, методической литературой в области культур.

Вопросы для подготовки к работе

- 1 Сущность культур различного типа.
- 2 Классификация культур организации.

Задание

- 1 Для подготовки к практической работе изучить теоретические положения темы 2 дисциплины.
- 2 Апробировать технологию применения инструмента *Microsoft Office*.

Порядок проведения практической работы:

- 1 Изучить и подготовить ответы на вопросы для обсуждения 2 темы.
- 2 Подготовить по трем из них презентации в объеме 10 слайдов по каждому.
- 3 Разработать и заполнить таблицы в заданиях по изучаемому материалу.
- 4 Ответить на тесты. Выполненные задания закрепить в ЭИОС.

Вопросы для обсуждения темы

- 1 Основные компоненты культуры организации
- 2 Факторы, влияющие на особенности производственной культуры.
- 3 Субкультурные различия. Модальная и нормативная субкультура предприятия. Гендрные различия субкультур. Возрастные различия субкультур. Профессиональные субкультуры.
- 4 Сильные и слабые культуры.
- 5 Типология культур. Характеристика основных типов

Задания

Ответить на вопросы и при необходимости заполнить таблицы.

Задание 1.

Построить схему факторов, оказывающих влияние на производственную структуру.

Задание 2. Виды субкультур организации

Виды субкультур организации	Характеристика субкультур организации

Задание 3 Виды контркультур организации

Виды контркультур организации	Характеристика контркультур организации

Тесты для контроля знаний

Выберите все варианты ответов, которые Вы считаете правильными.

1. Ценности человека формируются:

- а) благодаря научным знаниям;
- б) в процессе социализации;
- в) вместе с молоком матери;
- г) на основе законов добра и справедливости.

2. Под ценностью понимается (-ются):

- а) жизненные ориентиры, побуждающие человека к действиям;
- б) материальное благополучие;
- в) природные богатства;
- г) любовь и дружба.

3. Функцией социальных институтов культуры НЕ является ...

- а) регулирование деятельности членов общества в рамках их ролей и статусов;
- б) консервация общественной системы;
- в) инкультурация и социализация индивидов.

4. Культура выполняет несколько жизненно важных функций. Назовите главную из них:

- а) продолжение рода;
- б) регулятивная функция;
- в) функция социализации.

5. Одной из функций социальных институтов культуры является...:

- а) регулирование общественного поведения;
- б) идеологический контроль;
- в) политическое регулирование.

6. Формы поведения и общения людей определяются ____ценностями:

- а) нравственными;
- б) материальными;
- в) социальными;
- г) политическими.

7. В процессе инкультурации новый элемент культуры проходит процедуру:

- а) адаптации к прежнему образу жизни индивида, группы, сообщества;
- б) получения гражданства;
- в) получение гражданских прав;
- г) повышение своего социального статуса в группе или сообществе.

8. В каком смысле употребляется в научной литературе понятие «вторая природа»?

- а) общество;
- б) культура;
- в) техника;
- г) образование.

9. Деятельностный подход определяет культуру как ...

- а) совокупность лучших творений человека, высших духовных ценностей;
- б) способ взаимодействия человека со средой;
- в) социальную информацию, сохраняемую и накапливаемую с помощью создаваемых людьми знаковых средств.

10. Ценностный подход определяет культуру как ...

- а) совокупность лучших творений человека, высших духовных ценностей;
- б) способ взаимодействия человека со средой;
- в) социальную информацию, сохраняемую и накапливаемую с помощью создаваемых людьми знаковых средств.

11. Информационный подход определяет культуру

- а) как совокупность лучших творений человека, высших духовных ценностей;
- б) как способ взаимодействия человека со средой;
- в) как социальную информацию, сохраняемую и накапливаемую с помощью создаваемых людьми знаковых средств.

Темы для рефератов

1 Подходы, определяющие культуру

Отчет по практической работе должен содержать результаты выполненной работы и выводы, отражающие исходную информацию проведенной работы. Все работы выполнить в *Microsoft Office (Excel, Word, Power Point)*.

Практическое занятие № 5

Производственная культура и смежные понятия.
Имиджевая структура производственной культуры

Цель практической работы – изучить имиджевую структуру производственной культуры, а также получение практических навыков в производственной культуре предприятия.

Задачи:

- закрепление, углубление и расширение знаний обучающихся в области имиджевой структуры производственной культуры;
- получение умения постановки и решения задач в области осуществления производственной культуры;
- формирование способностей аргументированно излагать свои суждения, сопоставлять различные точки зрения на изучаемую имиджевую структуру производственной культуры;
- владение навыками самостоятельной работы с учебной, методической литературой в области производственной культуры.

Вопросы для подготовки к работе

- 1 Структура производственной культуры
- 2 Уровни производственной культуры

Задание

- 1 Для подготовки к практической работе изучить теоретические положения темы 2 дисциплины.
- 2 Апробировать технологию применения инструмента *Microsoft Office*.

Порядок проведения практической работы:

- 1 Изучить и подготовить ответы на вопросы для обсуждения 2 темы.
- 2 Подготовить по трем из них презентации в объеме 10 слайдов по каждому.
- 3 Разработать и заполнить таблицы в заданиях по изучаемому материалу.
- 4 Ответить на тесты.
- 5 Выполненные задания закрепить в ЭИОС.

Вопросы для обсуждения темы

- 1 Сравните понятия ценности-цели и ценности-средства? Приведите примеры.
- 2 Охарактеризуйте благоприятный и неблагоприятный социально-психологический климат.
- 3 Что представляет собой ценностно-нормативная структура организационной культуры?
- 4 Из каких компонентов складывается структура социально-психологических отношений?
- 5 Что такое мировоззрение с точки зрения производственной культуры?

Задания

Ответить на вопросы и при необходимости заполнить таблицы.

Задание 1

Основные направления описания корпоративной культуры организации по моделям Э. Шейна, Ф. Харриса, Р. Морана

модели культуры	основные направления описания корпоративной культуры

Задание 2

Культура предприятия и смежные понятия

- культура и социально-психологический климат. Отличия.
- культура и имидж компании. Отличия.
- культура и организационное развитие. Отличия. и др.

Тесты для контроля знаний

Выберите все варианты ответов, которые Вы считаете правильными.

1. Типология конкурирующих ценностей включает следующие виды культур:

- а) товарищеская;
- б) центростремительная;
- в) адхократическая;
- г) традиционная.

2. Типология Ч- Ханди включает в себя:

- а) культура Христа;
- б) культура Зевса;
- в) культура Будды;
- г) культура Афины.

3. В типологии Д. Зоненфельда выделяют следующие типы культур:

- а) футбольная команда;
- б) университет;
- в) дворец культуры;
- г) крепость.

4. В методике определения эффективности Д. Денисона рассчитываются следующие проекции производственной культуры:

- а) конфликтность;
- б) миссия;
- в) несогласованность;
- г) вовлеченность.

5. В методике определения уровня производственной культуры И. Ладанова используются следующие секции:

- а) досуг;
- б) коммуникации;
- в) адаптация;
- г) мотивация и мораль.

Темы для рефератов

- 1 Роль и место производственной культуры в системе управления человеческими ресурсами.
- 2 Повышение эффективности управления персоналом фирмы за счет формирования организационной культуры адекватной целям предприятия
- 3 Уровни организационной, корпоративной культур, выделяемые Э. Шейном.

Отчет по практической работе должен содержать результаты выполненной работы и выводы, отражающие исходную информацию проведенной работы. Все работы выполнить в *Microsoft Office (Excel, Word, Power Point)*.

ТЕМА 3 ИЗМЕРЕНИЯ КУЛЬТУРЫ

Практическое занятие № 6

Характеристика производственной культуры. Измерения культуры

Цель практической работы – получить практические навыки в характеристике производственной культуры предприятия.

Задачи:

- закрепление, углубление и расширение знаний обучающихся в определении типа производственной культуры;
- получение умения описания типа производственной культуры;
- формирование способностей аргументированно излагать свои суждения, сопоставлять различные точки зрения на характеристики основных типов производственной культуры;
- владение навыками самостоятельной работы с учебной, методической литературой в области производственной культуры.

Вопросы для подготовки к работе

- 1 Типы культур.
- 2 Основные черты основных типов производственной культуры.

Задание

- 1 Для подготовки к *практической* работе изучить теоретические положения темы 3 дисциплины.
- 2 Апробировать технологию применения инструмента *Microsoft Office*.

Порядок проведения практической работы:

- 1 Изучить и подготовить ответы на вопросы для обсуждения 3 темы.
- 2 Подготовить по трем из них презентации в объеме 10 слайдов по каждому.
- 3 Разработать и заполнить таблицы в заданиях по изучаемому материалу.
- 4 Ответить на тесты.
- 5 Выполненные задания закрепить в ЭИОС.

Вопросы для обсуждения темы

- 1 Составляющие производственной культуры организации.
- 2 Выявление позитивных и негативных ценностей культуры организации.
- 3 Основные элементы и компоненты культуры организации.
- 4 Элементы модели производственной культуры организации.
- 5 Построение производственной культуры.

Тесты для контроля знаний

Выберите все варианты ответов, которые Вы считаете правильными.

1. Составными элементами культуры являются...:

- а) ценности, нормы, средства деятельности, модели поведения;
- б) музыкальное, изобразительное и театральное искусство;
- в) природа, общество, цивилизация;
- г) музеи, галереи, выставки, театры.

2. Структурный элемент культуры, предписывающий поступки и действия, позволяющие жить в соответствии со своей культурой:

- а) ценность;
- б) понятие;
- в) ритуал;
- г) норма.

3. Важнейший элемент культуры, выступающий критерием, по которому производится оценка значимости действий, идей, мнений. - это:

- а) ритуалы;
- б) ценности;
- в) традиции;
- г) смыслы.

4. Разнообразные модели культуры как целостной системы различных форм деятельности человека были созданы в рамках _____ подхода:

- а) семиотического;
- б) системного;
- в) ценностного;
- г) деятельностного.

5. Школы, вузы, библиотеки, спорткомплексы, музеи – это:

- а) субъекты культуры;
- б) культурные универсалии;
- в) компоненты культуры;
- г) институты культуры.

6. К социальной культуре не относится... культура:

- а) правовая;
- б) политическая;
- в) нравственная;
- г) аграрная.

7. В каком смысле употребляется в научной литературе понятие «вторая природа»?

- а) общество;
- б) культура;
- в) техника;
- г) образование.

8. Установите соответствие между видами определений культуры и их характеристикой:

а) рассматривают культурно обусловленные особенности человеческой психики;	1) антропологические;
б) представляют культуру как фактор организации общественной жизни;	2) психологические;
в) рассматривают культуру как мир вещей, искусственно созданный людьми.	3) социологические.

9. Установите соответствие между видом определений культуры и непосредственной функцией основных определяемых элементов:

1) семиотическое	а) позволяют людям понимать, «что важно»;
2) деятельностное	б) позволяют людям мыслить и общаться;
3) аксиологическое	в) позволяют людям преобразовывать мир

Темы для рефератов

1 Измерители культуры

Отчет по практической работе должен содержать результаты выполненной работы и выводы, отражающие исходную информацию проведенной работы. Все работы выполнить в *Microsoft Office (Excel, Word, Power Point)*.

Практическое занятие №7

Модели производственной культуры

Цель практической работы – сформировать знания о моделях производственной культуры.

Задачи:

- закрепление, углубление и расширение знаний обучающихся о моделях производственной культуры;
- формирование умения постановки и решения задач при построении моделей производственной культуры;
- развитие способностей аргументированно излагать свои суждения, сопоставлять различные точки зрения о моделях производственной культуры;
- владение навыками самостоятельной работы с учебной, методической литературой в области производственной культуры.

Вопросы для подготовки к работе

- 1 Понятие модели культуры организации
- 2 Характеристика моделей производственной культуры

Задание

- 1 Для подготовки к практической работе изучить теоретические положения темы 3 дисциплины.
- 2 Апробировать технологию применения инструмента *Microsoft Office*.

Порядок проведения практической работы:

- 1 Изучить и подготовить ответы на вопросы для обсуждения 3 темы.
- 2 Подготовить по трем из них презентации в объеме 10 слайдов по каждому.
- 3 Разработать и заполнить таблицы в заданиях по изучаемому материалу.
- 4 Ответить на тесты.
- 5 Выполненные задания закрепить в ЭИОС.

Вопросы для обсуждения темы

- 1 Определение лучшего типа культуры. Изучение классификации производственных культур.
- 2 Используя таблицу значений параметров многофакторной модели, охарактеризуйте особенности параметров национальной культуры России по сравнению с развитыми странами.

Страна	Параметр			
	Дистанция власти	Уровень индивидуализма	Мужская доминанта	Избежание неопределенности
Россия	76	26	28	92
США	40	91	62	46
Германия	35	67	66	65
Япония	54	46	95	92

3 Каковы характеристики организационной культуры модели, характерной для российской деловой культуры?

4 Какой тип культуры должен преобладать на различных стадиях жизни организации (зарождение, рост, зрелость, спад)?

5 Охарактеризуйте современное состояние и перспективы развития корпоративной культуры в России.

Задания

Ответить на вопросы и при необходимости заполнить таблицы.

Задание 1

Нарисуйте схему, диаграмму, таблицу «Компоненты организационная культура».

Задание 2

Определите типы организационных культур известной организации и «идеальной», наиболее эффективной с вашей точки зрения для данной организации, в которой вы хотели бы работать. Для этого по каждому из предложенных десяти вопросов выберите вариант ответа (А, Б, В, Г), лучше всего описывающий эти организации. Если вам кажутся подходящими две формулировки, всё равно выберите только одну, которая лучше описывает ситуации в этих организациях.

Номер вопросов	Авторитарная культура	Бюрократическая культура	Культура, ориентированная на задачу	Культура, ориентированная на человека
1	Б	В	А	Г
2	А	Б	Г	В
3	Г	А	В	Б
4	В	Г	Б	А
5	Б	В	А	Г
6	А	Б	Г	В
7	Г	А	В	Б
8	В	Г	Б	А
9	Б	В	А	Г
10	А	Б	Г	В
Итого				

Ключ к тексту

При подведении итога для каждого вопроса обведите кружком буквы, отмеченные вами в вопроснике. Затем по каждой колонке подсчитайте число баллов {букв, обведённых кружками). Колонка, получившая наибольшее количество баллов, соответствует культуре, доминирующей в организации. Сопоставив количество баллов известной вам организации и «идеальной», можно определить, какова эффективность существующей культуры по сравнению с «идеальной» для данной организации.

Тесты для контроля знаний

Выберите все варианты ответов, которые Вы считаете правильными.

1. Основное дело руководства - это:

- А. Организация производства и поиск рынков сбыта;
- Б. Руководство работой и повышение её эффективности;
- В. Делегирование ответственности и координация работы подразделений;
- Г. Инновации, решение проблем и налаживание сотрудничества между людьми.

2. Коммуникации в организации в основном:

- А. Формальные и обезличенные;
- Б. Редкие, в письменной форме;
- В. Личные, устные;
- Г. Частые и неформальные.

3. Контроль в организации чаще всего основан на:

- А. Планах и формальных процедурах;
- Б. Достижении целей, выработанных подчинёнными вместе с руководителем;
- В. Показателях сбыта продукции;
- Г. Бухгалтерских системах, бюджетах и нормативах.

4. Мотивация персонала чаще всего основана на:

- А. Чувстве принадлежности к команде и командных ценностях;
- Б. Надежде на профессиональное совершенствование, развитие;
- В. Личных оценках руководителя;
- Г. Повышении должностного статуса.

5. Организационная структура в организации в основном:

- А. Неформальная;
- Б. Централизованная, функциональная;
- В. Децентрализованная и линейно-штабная;
- Г. Кросс -функциональная, ориентированная на проблему.

6. Основные ценности:

- А. Доминирование и подавление сопротивления;
- Б. Рациональность и поддержание порядка;
- В. Защита интересов членов организации;
- Г. Достижение целей подразделения.

7. Люди работают в основном, чтобы

- А. Соответствовать представлениям о «правильном поведении»;
- Б. Получать удовлетворение от работы;
- В. Решать проблемы и вносить свой вклад в общее дело;
- Г. Сохранить имеющиеся привилегии и получить новые.

8. Отношения с другими организациями в основном строятся на:

- А. Взаимных интересах и общности задач;
- Б. Сотрудничестве;
- В. Конкуренции;
- Г. Соглашениях и соблюдении закона.

9. Власть в основном основана на:

- А. Компетентности, опыте и знаниях;
- Б. Способности поддерживать дисциплину и порядок;
- В. Должностной позиции;
- Г. Способности и желании помогать другим людям.

10. Людей в организации поощряют в основном за:

- А. Способность добиваться результата и побеждать;
- Б. Следовать правилам и процедурам;
- В. Помощь другим людям;
- Г. Вклад в достижение целей организации.

Темы для рефератов

Практическая значимость классификаций производственных культур.

Отчет по практической работе должен содержать результаты выполненной работы и выводы, отражающие исходную информацию проведенной работы. Все работы выполнить в *Microsoft Office (Excel, Word, Power Point)*.

Практическое занятие № 8

Измерения и обобщенные индикаторы уровня производственной культуры

Цель практической работы – сформировать знания об индикаторах уровня производственной культуры и получить практические навыки в построении рамочных конструкций, объединяющих несколько методов выделения культур.

Задачи:

- закрепление, углубление и расширение знаний обучающихся в области знаний уровней производственной культуры;

- развитие способностей аргументированно излагать свои суждения, сопоставлять различные точки зрения на изучаемую типологию культур;
- формирование умения постановки и решения задач построения рамочных конструкций;
- владение навыками самостоятельной работы с учебной, методической литературой в области культур.

Вопросы для подготовки к работе

- 1 Понятие типологии культур
- 2 Обобщенные индикаторы уровня производственной культуры
- 3 Сущность рамочной конструкции

Задание

- 1 Для подготовки к практической работе изучить теоретические положения темы 3 дисциплины.
- 2 Апробировать технологию применения инструмента *Microsoft Office*.

Порядок проведения практической работы:

- 1 Изучить и подготовить ответы на вопросы для обсуждения 3 темы.
- 2 Подготовить по трем из них презентации в объеме 10 слайдов по каждому.
- 3 Разработать и заполнить таблицы в заданиях по изучаемому материалу.
- 4 Ответить на тесты.
- 5 Выполненные задания закрепить в ЭИОС.

Вопросы для обсуждения темы

- 1 Осуществление оценки культуры организации по характеристике «миссия» на базе трех элементов.
- 2 Управление интернациональным бизнесом Г. Хофстеде.
- 3 Модели культуры организации по уровням отдельных людей в сфере производственных ценностей по Ф. Тромпенаарсу.
- 4 Латинский, англосаксонский и традиционный типы культуры по Д. Ламмерсу и Д. Хиксону.
- 5 Модель организации типа У. Оучи.
- 6 Модель Хэнди и Харрисона.
- 7 Модель Квина-Рорбаха.
- 8 Модель организационных культур Т. Дила и А. Кеннеди.
- 9 Типы организационных культур М. Бурке.
- 10 Типология организационных культур Р. Блейк и Дж. Моутона на основе векторов ценностных ориентаций руководителей организации: на продукцию (услугу) и на реализацию способностей личности.
- 11 Модель Реддина
- 12 Модели Т. Митчелл и Р. Хаус
- 13 Модель К. Аджирис
- 14 Модели П. Херси и К. Бланшар
- 15 Типология культуры Д. Сонненфельд.

16 Типология организационных культур по принципу межличностных отношений в организации разработана Ч. Хенди.

17 Концепция конкурирующих ценностей К. Камерон и Р. Куинн.

18 Модель организационной культуры Д. Дэнисона.

19 Виртуальный тип производственной культуры

Задания

Ответить на вопросы:

1. В чем проявляется преемственность организационных культур?

2. Что включает в себя организационный климат?

3. Какие этапы развития проходит организационная культура?

4. Что такое миссия организации?

5. Что такое организационные цели?

6. Дайте определение понятиям: «девиз», «лозунг», «символ», «обряд», «ритуал», «церемония».

7. Существуют ли приемы выработки сопричастности к общему делу у сотрудников компании?

8. Являются ли некоторые культуры адаптивными, а другие неадаптивными: какая является самой здоровой, самой оптимальной или желательной культурой?

Тесты для контроля знаний

Выберите все варианты ответов, которые Вы считаете правильными.

1. Имиджевая структура организационной культуры включает в себя:

1) внешний вид офиса компании;

2) язык компании;

3) компьютерные игры, в которые играют сотрудники компании;

4) официальная атрибутика;

5) корпоративная культура.

2. Стратегия, которая предполагает использование опросов, анкетирования, интервьюирования и др. методов, дающих количественную оценку конкретным проявлениям культуры, называется:

1) количественная стратегия;

2) метафорическая или языковая стратегия;

3) холистическая стратегия.

3. Иерархическая культура предполагает:

1) ориентацию на достижение конкурентных преимуществ, достижение целей, решение задач бизнеса;

2) ориентацию на соблюдение правил и инструкций, выполнение предписаний и регламентов;

3) глубокое проникновение компании в личную жизнь работника, направлена на заботу о персонале, доверие, поддержание хорошего морально-психологического климата.

4. Такие типы культуры, как культура власти, роли, задачи и личности, выделяет в своей типологии:

- 1) М. Бурке;
- 2) С. Ханди;
- 3) Р. Акофф.

5. Персонал, идеальный для клановой культуры, обладает следующими характеристиками:

- 1) предпочитает стабильность, предсказуемость, постоянную занятость;
- 2) нацелен на достижение цели, победу, вынослив, требователен;
- 3) доверяет людям, не приемлет агрессии, несправедливости, стремление работать в бригаде.

6. Типология К. Камерона и Р. Куинна строится на измерениях:

- 1) гибкость — стабильность, интеграция — дифференциация;
- 2) индивидуализм — коллективизм, дистанция власти;
- 3) взаимодействие с внешней средой, размер и структура организации, мотивация персонала.

7. Что из перечисленного не является свойством производственной культуры:

- 1) динамичность;
- 2) системность;
- 3) открытость.

8. Подход к формированию производственной культуры, предполагающий ориентацию на планирование карьеры и развитие персонала, включая самые нижние уровни иерархии, на существование системы предложений по усовершенствованию деятельности организации и каждого ее члена, на стратегическую направленность, неформальные модели лидерств, называется:

- 1) символическим подходом;
- 2) когнитивным подходом;
- 3) побуждающим подходом.

Тема реферата

1 Характеристика системного подхода к изучению культуры организации.

Отчет по практической работе должен содержать результаты выполненной работы и выводы, отражающие исходную информацию проведенной работы. Все работы выполнить в *Microsoft Office (Excel, Word, Power Point)*.

ТЕМА 4

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ КУЛЬТУРЫ

Практическое занятие №9

Формирование и поддержание производственной культуры

Цель практической работы – систематизировать знания и получить практические навыки в формировании и поддержании производственной культуры предприятия.

Задачи:

- закрепление, углубление и расширение знаний обучающихся в области формирования, поддержания производственной культуры;
- выработка способностей аргументированно излагать свои суждения, сопоставлять различные точки зрения на формирование, поддержание культур;
- развитие умения постановки и решения задач в области формирования, поддержания культур различного типа;
- владение навыками самостоятельной работы с учебной, методической литературой в области культур.

Вопросы для подготовки к работе

- 1 Управление производственной культурой.
- 2 Поведенческие нормы.
- 3 Построение производственной культуры.

Задание

- 1 Для подготовки к практической работе изучить теоретические положения темы 4 дисциплины.
- 2 Апробировать технологию применения инструмента *Microsoft Office*.

Порядок проведения практической работы:

- 1 Изучить и подготовить ответы на вопросы для обсуждения 4 темы.
- 2 Подготовить по трем из них презентации в объеме 10 слайдов по каждому.
- 3 Разработать и заполнить таблицы в заданиях по изучаемому материалу.
- 4 Ответить на тесты.
- 5 Выполненные задания закрепить в ЭИОС.

Вопросы для обсуждения темы

- 1 Основные этапы формирования производственной культуры.
- 2 Изучение сложившейся производственной культуры.
- 3 Способы исследования производственной культуры.
- 4 Изучение сложившейся практики управления культурой
- 5 Методы формирования и поддержания производственной культуры.
- 6 Инструментарий построения и поддержания производственной культуры.
- 7 Средства, задачи и переменные поддержания производственной культуры.

Задания

Ответить на вопросы и при необходимости разработать таблицы.

- 1 Какие проблемы при формировании производственной культуры относятся к процессу внешней адаптации, а какие к процессу внутренней интеграции?
- 2 Назовите основные принципы формирования производственной культуры.
- 3 Перечислите первичные и вторичные механизмы формирования производственной культуры.
- 4 Какие признаки необходимо учитывать при формировании и поддержании производственной культуры?
- 5 Что включает в себя работа по изменению производственной культуры?
- 6 Объясните, как рассчитывается функция эффективности управления производственной культурой предприятия.

Тесты для контроля знаний

Выберите все варианты ответов, которые Вы считаете правильными.

1. К принципам формирования производственной культуры относятся:

- а) принцип научности;
- б) принцип историчности;
- в) принцип централизации;
- г) принцип отрицания силового воздействия.

2. Признаками производственной культуры являются:

- а) способность к изменению;
- б) асоциальность;
- в) познаваемость;
- г) ограниченность в развитии.

3. Для формирования производственной культуры предлагаются следующие меры:

- а) создание символических фигур;
- б) увольнение нерадивых работников;
- в) формирование организационных ценностей и норм;
- г) преобладание экономических методов управления персоналом.

4. К первичным механизмам формирования производственной культуры относят:

- а) создание негативных типов поведения;
- б) критерии распределения поощрений и вознаграждений;
- в) заимствование элементов производственной культуры компаний-брендов;
- г) стратегии разрешения кризисных ситуаций.

5. К вторичным механизмам формирования производственной культуры относят:

- а) отсутствие производственной культуры;
- б) системы и принципы деятельности организации;
- в) правила урегулирования конфликтов;
- г) дизайн внутренних помещений

6. Подход к формированию производственной культуры, предполагающий ориентацию на планирование карьеры и развитие персонала, включая самые нижние уровни иерархии, на существование системы предложений по усовершенствованию деятельности организации и каждого ее члена, на стратегическую направленность, неформальные модели лидерств, называется:

- а) символическим подходом;
- б) когнитивным подходом;
- в) побуждающим подходом.

Отчет по практической работе должен содержать результаты выполненной работы и выводы, отражающие исходную информацию проведенной работы. Все работы выполнить в *Microsoft Office (Excel, Word, Power Point)*.

Практическое занятие № 10

Формирование, методы поддержания и развития производственной культуры

Цель практической работы – систематизировать знания и получить практические навыки в поддержании и развитии производственной культуры предприятия.

Задачи:

- закрепление, углубление и расширение знаний обучающихся в поддержании и развитии производственной культуры;
- выработка способностей аргументированно излагать свои суждения, сопоставлять различные точки зрения на методы поддержания и развития производственной культуры;
- развитие умения постановки и решения задач в области поддержания и развития производственных культур;

- владение навыками самостоятельной работы с учебной, методической литературой в области культур.

Вопросы для подготовки к работе

- 1 Понятие поддержания производственной культуры.
- 2 Методы поддержания производственной культуры.
- 3 Сущность развития производственной культуры

Задание

- 1 Для подготовки к практической работе изучить теоретические положения темы 4 дисциплины.
- 2 Апробировать технологию применения инструмента *Microsoft Office*.

Порядок проведения практической работы:

- 1 Изучить и подготовить ответы на вопросы для обсуждения 4 темы.
- 2 Подготовить по трем из них презентации в объеме 10 слайдов по каждому.
- 3 Разработать и заполнить таблицы в заданиях по изучаемому материалу.
- 4 Ответить на тесты.
- 5 Выполненные задания закрепить в ЭИОС.

Вопросы для обсуждения темы

1. Каким образом фирменный стиль характеризует организационную культуру компании?
2. Назовите основные элементы, используемые для анализа организационной культуры.
3. Какие факторы следует исследовать при выявлении удовлетворенности работников уровнем организационной культуры компании?
4. Какие мероприятия следует проводить для развития организационной культуры?
5. Охарактеризуйте факторы внешней среды компании и объясните, как они влияют на организационную культуру.
6. Перечислите факторы внутренней среды и покажите их взаимосвязь с организационной культурой.

Задания

Ответить на вопросы и при необходимости разработать таблицы.

1. Объясните сущность понятия лояльность.
2. Перечислите уровни лояльности.
3. Назовите основные способы повышения лояльности персонала и покажите степень их влияния на развитие организационной культуры.
4. Через какие процессы по модели В. Сате организационная культура влияет на деятельность компании?
5. Перечислите основные аспекты в деятельности компании, на которые организационная культура испытывает сильное влияние?

Тесты для контроля знаний

Выберите все варианты ответов, которые Вы считаете правильными.

1. Под лояльностью понимается:

- а) сопротивление переменам в организации;
- б) стремление сохранить свое рабочее место;
- в) желание сделать карьеру в организации;
- г) осознанное соблюдение принятых правил.

2. К организационным факторам повышения лояльности относятся:

- а) мотивация к труду;
- б) степень информированности работников;
- в) имидж менеджера;
- г) степень вовлеченности в дела организации.

3. К компетенции профсоюзов в рыночной экономике относятся следующие функции:

- а) прием и увольнения работников в организацию;
- б) проведение в жизнь элементов социальной политики;
- в) защита интересов работников в трудовых спорах с администрацией;
- г) контроль за финансовой деятельностью организации.

4. К элементам внешней среды косвенного воздействия относятся:

- а) конкуренты и потребители;
- б) профсоюзы;
- в) законы и учреждения государственного регулирования;
- г) состояние экономики страны.

5. Внешняя среда характеризуется:

- а) возможностью изменения со стороны организации;
- б) уровнем силы, с которой изменение одного фактора воздействует на другие факторы;
- в) числом факторов, на которые организация должна реагировать;
- г) неподвижностью.

6. К элементам внутренней среды относятся:

- а) организация управления предприятием;
- б) трудовые ресурсы на рынке труда;
- в) объем и темпы производства;
- г) владельцы акций предприятия.

7. Социальное партнерство базируется на следующих принципах:

- а) равноправие;
- б) закрытость информации;
- в) добровольность принятия обязательств;
- г) незаинтересованность сторон в договорных отношениях.

8. В организации выделяют следующие виды коммуникаций:

- а) наклонные;
- б) горизонтальные;
- в) неформальные;
- г) внутриуровневые.

9. Адаптация персонала подразделяется на:

- а) социологическую;
- б) психофизиологическую;
- в) мотивационную;
- г) социально-психологическую.

10. Общий результат от управления организационной культурой определяется как:

- а) сумма частных эффектов от реализации мероприятий по развитию организационной культуры;
- б) результат всей хозяйственной деятельности предприятия;
- в) повышение квалификации работников;
- г) обобщенная величина всех результатов.

Темы для рефератов

1 Влияние производственной культуры на подбор персонала, адаптацию персонала и планирование карьеры работников.

2 Определение социально-экономического эффекта от управления производственной культурой.

Отчет по практической работе должен содержать результаты выполненной работы и выводы, отражающие исходную информацию проведенной работы. Все работы выполнить в *Microsoft Office (Excel, Word, Power Point)*.

ТЕМА 5
ДИАГНОСТИКА ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ КУЛЬТУРЫ

Практическое занятие № 11
Анализ производственной культуры

Цель практической работы – систематизировать знания и получить практические навыки по анализу производственной культуры предприятия.

Задачи:

- закрепление, углубление и расширение знаний обучающихся в анализе производственной культуры предприятия;
- выработка способностей аргументированно излагать свои суждения, сопоставлять различные точки зрения на анализ производственной культуры предприятия;
- владение навыками самостоятельной работы с учебной, методической литературой в области производственной культуры предприятия.

Вопросы для подготовки к работе

- 1 В чем проявляется преемственность производственных культур?
- 2 Какие этапы развития проходит производственная культура?
- 3 Чем отличаются друг от друга основные исследовательские стратегии изучения производственной культуры?

Задание

- 1 Для подготовки к практической работе изучить теоретические положения темы 5 дисциплины.
- 2 Апробировать технологию применения инструмента *Microsoft Office*.

Порядок проведения практической работы:

- 1 Изучить и подготовить ответы на вопросы для обсуждения 5 темы.
- 2 Подготовить по трем из них презентации в объеме 10 слайдов по каждому.
- 3 Выполненные задания закрепить в ЭИОС.

Вопросы для обсуждения темы

- 1 Содержание и подходы к определению показателей анализа производственной культуры.
- 2 Цели диагностики производственной культуры.
- 3 Оценка существующей и выбор предпочтительной производственной культуры.
- 4 Методы диагностики производственной культуры.
- 5 Анализ документов отдела кадров.
- 6 Анализ ценностного давления.
- 7 Параметры и их весовые коэффициенты в частом индикаторе частоты применения мотиваторов. Весовые коэффициенты частых индикаторов.
- 8 Методики диагностики организационной культуры: OCAI, Д. Денисон.
- 9 Расчет оценки по OCAI.
- 10 Методика диагностики Д. Денисон.

Отчет по практической работе должен содержать результаты выполненной работы и выводы, отражающие исходную информацию проведенной работы. Все работы выполнить в *Microsoft Office (Excel, Word, Power Point)*.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Изучение и использование такого явления как производственная культура несет в себе возможность активизации и правильного использования творческого, инновационного потенциала сотрудников. Она не только направляет и контролирует поведение работников, но также представляет собой универсальный интегрирующий механизм, способствующий формированию лояльности и мотивации работников.

Существует ряд особенностей производственной культуры, которые отличают её от культуры общества и благодаря которым становится возможным формирование заданных характеристик производственной культуры.

Основными элементами производственной культуры являются ценности и нормы, соотношение которых определяют возможность формирования сильной производственной культуры.

Сила производственной культуры определяется рядом параметров и связывается с эффективностью деятельности организации.

Изучение типологий производственной культуры позволяет соотнести собственную культуру с состоянием внешней среды и культурами других организаций. На производственную культуру воздействуют различные факторы, которые определяют особенности производственной культуры, и их классификация позволит грамотно и эффективно управлять развитием производственной культуры.

Формирование производственной культуры, которая обладает определенным содержанием и характеристиками, должно следовать определенным этапам. Реализация этапов предполагает использование различных методов, комплексное использование которых приведет к положительному эффекту.

Формирование определённого содержания производственной культуры должно сопровождаться соблюдением условий, принципов формирования культуры, и основываться на изучении факторов, содержания и оценки силы существующей культуры.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Грошев И. В. Организационная культура: учебник / И. В. Грошев, А. А. Краснослободцев; - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: Юнити-Дана, 2017. - 535 с. - ISBN 978-5-238-02384-7. – Текст: электронный: URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119433>
2. Дорофеева Л. И. Организационная культура: учебник / Л. И. Дорофеева. - Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2021. - 196 с. - ISBN 978-5-4497-1322-3. –Текст: электронный: URL: <http://www.iprbookshop.ru/109496.html>
3. Емельянцев Н. В. Организационная культура: Опорный конспект лекций / Н. В. Емельянцев. - Симферополь: Университет экономики и управления, 2018. - 158 с. - ISBN 2227-8397. –Текст: электронный: URL: <http://www.iprbookshop.ru/86408.html>
4. Косарская Е. С. Организационная культура учебное пособие / Е. С. Косарская. - Тверь: ТвГТУ, 2020. - 104 с. - ISBN 978-5-7995-1110-4. - Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/171339>
5. Лапкова А. Г. Организационная культура: учебное пособие / А. Г. Лапкова, В. А. Цыганков. - Омск: Омский государственный технический университет, 2019. - 124с. - ISBN 978-5-8149-2937-2. - Текст: электронный: URL: <http://www.iprbookshop.ru/115434.html>
6. Морозова Е. А. Организационная культура: учебное пособие / Е. А. Морозова. - Кемерово: Кемеровский государственный университет, 2019. - 145 с. - ISBN 978-5-8353-2381-4. - Текст: электронный: URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573816>
7. Сетевое издание «Центр раскрытия корпоративной информации»: сайт предприятий. – Москва, 2015-2021 – URL: <https://www.e-disclosure.ru> (дата обращения: 26.10.2021). – Текст: электронный.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
Практическая работа № 1. Сущность и структура производственной культуры	4
Практическая работа № 2. Проблемы в области производственной культуры....	7
Практическая работа № 3. Функции и структурные элементы производственной культуры.....	10
Практическая работа № 4. Предметы производственной культуры.....	13
Практическая работа № 5. Имиджевая структура производственной культуры	16
Практическая работа № 6. Характеристика производственной культуры. Измерения культуры.....	18
Практическая работа № 7. Модели производственной культуры.....	21
Практическая работа № 8. Измерения и обобщенные индикаторы уровня производственной культуры.....	24
Практическая работа № 9. Формирование и поддержание производственной культуры.....	28
Практическая работа № 10. Формирование, методы поддержания и развития производственной культуры.....	30
Практическая работа № 11. Анализ производственной культуры.....	33
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	35
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	36

ОСНОВЫ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ КУЛЬТУРЫ

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

к изучению дисциплины, проведению практических занятий,
выполнению самостоятельной работы
для студентов специальности 38.05.01 «Экономическая безопасность»
(специализация № 2 «Экономика и организация производства
на режимных объектах»)
всех форм обучения

Составитель

Калашникова Ирина Александровна

Издается в авторской редакции

Рисунок на обложке с сайта yandex: картинки

Подписано к изданию 02.06.2022.

Уч.–изд. л. 2,0.

ФГБОУ ВО «Воронежский государственный технический университет»
394006 Воронеж, ул. 20-летия Октября, 84