

Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

Институт государственной службы и управления

Кафедра государственной службы и кадровой политики

УТВЕРЖДЕНА

решением кафедры государственной
службы и кадровой политики

Протокол заседания от «28» августа 2019
г. № 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.01.02 Корпоративная культура государственной службы

(индекс, наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом)

ККГС

(краткое наименование дисциплины)

38.03.04 Государственное и муниципальное управление

(код, наименование направления подготовки)

Государственная и муниципальная служба

(направленность (профиль))

бакалавр

(квалификация)

очная, очно-заочная, заочная

(форма(ы) обучения)

Год набора - 2020

Москва, 2019 г.

Автор-составитель:

Кандидат философских наук, доцент, доцент кафедры государственной службы и кадровой политики Шувалова Н.Н.

Заведующий кафедрой:

И.о. заведующего кафедрой государственной службы и кадровой политики, доктор экономических наук, доцент Фотина Л.В.

СОДЕРЖАНИЕ

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО.....	5
3. Содержание и структура дисциплины.....	5
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	18
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	19
6.1. Основная литература.....	19
6.2. Дополнительная литература.....	19
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.....	20
6.4. Нормативные правовые документы.....	20
6.5. Интернет-ресурсы.....	20
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....	20

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1 Дисциплина Б1.В.ДВ.01.02 Корпоративная культура государственной службы обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-2	владение навыками использования основных теорий мотивации и лидерства для решения владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	ПК-2.3	Способность осуществлять диагностику организационной культуры
ДПК-9	владение навыками диагностики организационной культуры	ДПК-9.2	Способность применять различные методы диагностики и проектирования организационной культуры государственной и муниципальной службы

1.2 В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ трудовые или профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
использовать теории мотивации и знания процессов групповой динамики для организации групповой работы и участия в ней	ПК-2.3	на уровне знаний: знать феномены мотивации, власти и лидерства в организационном контексте
		на уровне умений: выделять особенности организационной культуры государственной и муниципальной службы
		на уровне навыков: выявлять проблемы организационной культуры государственной и муниципальной службы
собирать, анализировать и структурировать информацию о внутренних и внешних факторах, влияющих на	ДПК-9.2	на уровне знаний: знать сущность и содержание организационной культуры государственной и муниципальной службы, ее основных элементов, внешних и внутренних факторов, влияющих на ее формирование
		на уровне умений: владеть современными методами сбора, обработки и анализа информации для интерпретации ценностной основы организационной

деятельность государственных и муниципальных служащих		культуры
		на уровне навыков: владеть методами поддержания и развития организационной культуры государственной и муниципальной службы, умением применять их в управлении персоналом

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость Б1.В.ДВ.01.02 Корпоративная культура государственной службы составляет 3 зачётные единицы, 108 часов. Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем составляет 40 часов: лекции – 20 часов, практические занятия – 20 часов. Самостоятельная работа составляет 32 часа.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.В.ДВ.01.02 Корпоративная культура государственной службы предусмотрена на 4 курсе, в 8 семестре

Дисциплина Б1.В.ДВ.01.02 Корпоративная культура государственной службы относится к дисциплинам по выбору вариативной части Блока 1. «Дисциплины (модули)».

В содержательном плане дисциплина реализуется после изучения дисциплин Б1.В.02 Теория организации (4 семестр), Б1.В.05 Психология управления (5 семестр), ФТД.В.01 Экономика и социология труда (5 семестр), Б1.В.20.ДВ.01.01 Оплата труда государственных и муниципальных служащих (7 семестр), Б1.В.20.ДВ.01.02 Поощрения и дисциплинарные взыскания на государственной гражданской службе (7 семестр).

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – экзамен.

3. Содержание и структура дисциплины

Очная форма обучения

№	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час						Форма текущего контроля успеваемости и, промежуточ ной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
1.	Сущность и содержание корпоративной культуры	7	2		2		3	О, Д
2.	История формирования российской деловой культуры	7	2		2		3	О, Д
3.	Корпоративная культура и корпоративная этика	7	2		2		3	О, Д
4.	Системная модель корпоративной культуры	7	2		2		3	О, Д
5.	Этапы формирования корпоративной культуры	7	2		2		3	О, Д
6.	Особенности корпоративной культуры государственной службы	7	2		2		3	О, Д
7.	Правовые и организационные основы формирования корпоративной культуры государственной службы	8	2		2		4	О, Д

№	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час						Форма текущего контроля успеваемост и,
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
8.	Корпоративная культура государственной службы в оценках экспертов	8	2		2		4	О, Д
9.	Роль корпоративной культуры в управлении государственной службой	7	2		2		3	О, Д, Т
10.	Инструменты диагностики и возможности развития корпоративной культуры государственной службы	7	2		2		3	О, Д
	Промежуточная аттестация	36						Экзамен
	Всего	108	20		20		32	

Очно-заочная форма обучения

№	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час						Форма текущего контроля успеваемости и, промежуточ ной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
1.	Сущность и содержание корпоративной культуры	7	2		2		3	О, Д
2.	История формирования российской деловой культуры	7	2		2		3	О, Д
3.	Корпоративная культура и корпоративная этика	7	2		2		3	О, Д
4.	Системная модель корпоративной культуры	7	2		2		3	О, Д
5.	Этапы формирования корпоративной культуры	7	2		2		3	О, Д
6.	Особенности корпоративной культуры государственной службы	7	2		2		3	О, Д
7.	Правовые и организационные основы формирования корпоративной культуры государственной службы	8	2		2		4	О, Д
8.	Корпоративная культура государственной службы в оценках экспертов	8	2		2		4	О, Д
9.	Роль корпоративной культуры в управлении государственной службой	7	2		2		3	О, Д, Т
10.	Инструменты диагностики и возможности развития корпоративной культуры	7	2		2		3	О, Д

№	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час						Форма текущего контроля успеваемости и,
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
	государственной службы							
	Промежуточная аттестация	36						Экзамен
	Всего	108	20		20		32	

заочная форма обучения

№	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час						Форма текущего контроля успеваемост и, промежуточ ной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
1.	Сущность и содержание корпоративной культуры	7	2		2		3	О, Д
2.	История формирования российской деловой культуры	7	2		2		3	О, Д
3.	Корпоративная культура и корпоративная этика	7	2		2		3	О, Д
4.	Системная модель корпоративной культуры	7	2		2		3	О, Д
5.	Этапы формирования корпоративной культуры	7	2		2		3	О, Д
6.	Особенности корпоративной культуры государственной службы	7	2		2		3	О, Д
7.	Правовые и организационные основы формирования корпоративной культуры государственной службы	8	2		2		4	О, Д
8.	Корпоративная культура государственной службы в оценках экспертов	8	2		2		4	О, Д
9.	Роль корпоративной культуры в управлении государственной службой	7	2		2		3	О, Д, Т
10.	Инструменты диагностики и возможности развития корпоративной культуры государственной службы	7	2		2		3	О, Д
	Промежуточная аттестация	36						Экзамен
	Всего	108	20		20		32	

Примечание: формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), доклад (Д), тестирование (Т).

Содержание дисциплины

Тема 1. Сущность и содержание корпоративной культуры

Культура. Организация. Организационная культура. Корпоративная культура.

Основные термины и понятия. Различные подходы к определению понятия корпоративной культуры.

Уровни корпоративной культуры. Типология корпоративных культур.

Виды и функции корпоративной культуры.

Тема 2. История формирования российской деловой культуры

Эпоха «научного менеджеризма и деловая культура

Особенности деловой культуры эпохи «человеческих отношений».

Эпоха «социальных систем» и корпоративная культура.

Эпоха «постэкономических систем» и формирование культуры современной корпорации.

Тема 3. Корпоративная культура и корпоративная этика

Теоретические основы этики корпоративных отношений.

Этические проблемы корпоративных отношений.

Этические принципы и нормы ведения дел.

Кодексы делового поведения: цель, классификация, общее содержание

Тема 4. Системная модель корпоративной культуры

Декларация корпоративной миссии организации

Корпоративный дух, традиции и символика.

Стиль руководства и лидерства. Корпоративный имидж и репутация. Технология изменений корпоративной культуры.

Тема 5. Этапы формирования корпоративной культуры.

Определение миссии организации, основных базовых ценностей.

Формирование стандартов поведения членов организации.

Создание традиций. Разработка символики

Тема 6. Особенности корпоративной культуры государственной службы

Отечественные традиции формирования организационной культуры. Миссия государственной службы. Социально-правовой статус государственного служащего. Факторы формирования корпоративной культуры государственной службы. Социальные условия формирования корпоративной культуры государственной гражданской службы и её проявления. Группы факторов, воздействующих на её формирование в целом и через воздействие на отдельные её компоненты.

Нормативное и правовое оформление этических требований к государственным служащим. Организационное обеспечение формирования корпоративной культуры государственной службы. «Формальная» (декларируемая) и «неформальная» (реально существующая, включающая «внеформальную», выходящую за рамки официальной и декларируемой) составляющие корпоративной культуры государственной службы.

Тема 7. Правовые и организационные основы формирования корпоративной культуры государственной службы

Концепция реформирования системы государственной службы Российской Федерации. Федеральные законы «О системе государственной службы Российской Федерации» и «О государственной службе Российской Федерации». Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих. Роль комиссий по соблюдению требований к служебному поведению государственных служащих и урегулированию конфликта и подразделений кадровых служб федеральных органов государственной власти и государственных органов субъектов Федерации в формировании и развитии корпоративной культуры государственной службы.

Тема 8. Корпоративная культура государственной службы в оценках экспертов

Анализ результатов социологических исследований по вопросам формирования, развития и диагностики корпоративной культуры государственной службы.

Тема 9. Роль корпоративной культуры в управлении государственной службой

Проблема использования управленческого потенциала корпоративной культуры государственной гражданской службы на современном этапе ее развития.

Тема 10. Инструменты диагностики и возможности развития корпоративной культуры государственной службы.

Эмпирическая модель состояния корпоративной культуры государственной гражданской службы, выявлены ее основные характеристики, проблемы и возможные варианты развития, как по общим векторам развития, так и по отдельным группам элементов. Группы критериев оценки текущего состояния корпоративной культуры государственной гражданской службы и рекомендованного, их расхождения и совпадения.

Проблемы «эмоционального выгорания», «эмоционального истощения», роль корпоративной культуры в их решении.

Объект и предмет диагностики корпоративной культуры государственной службы. Этапы проведения диагностики. Основные стратегии, инструментарий диагностики. Методика К. Камерона и Р. Куинна.

Основные направления реализации потенциала корпоративной культуры государственной гражданской службы. Проблемы поддержания и изменения корпоративной культуры государственной службы

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.01.02 Корпоративная культура государственной службы используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)		Формы (методы) текущего контроля успеваемости
Тема 1.	Сущность и содержание корпоративной культуры	опрос, доклад
Тема 2.	История формирования российской деловой культуры	опрос, доклад
Тема 3.	Корпоративная культура и корпоративная этика	опрос, доклад
Тема 4.	Системная модель корпоративной культуры	опрос, доклад
Тема 5.	Этапы формирования корпоративной культуры	опрос, доклад
Тема 6.	Особенности корпоративной культуры государственной службы	опрос, доклад
Тема 7.	Правовые и организационные основы формирования корпоративной культуры государственной службы	опрос, доклад
Тема 8.	Корпоративная культура государственной службы в оценках экспертов	опрос, доклад
Тема 9.	Роль корпоративной культуры в управлении государственной службой	опрос, доклад, тестирование
Тема 10.	Инструменты диагностики и возможности развития корпоративной культуры государственной службы	опрос, доклад

4.1.2. Экзамен проводится с применением следующих методов (средств): в устной форме по вопросам и решению типовых заданий.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.

Преподаватель оценивает уровень подготовленности обучающихся к занятию по следующим показателям:

- устные ответы на вопросы преподавателя по теме занятия,
- выступление с докладами по предлагаемым темам,
- участие в обсуждении докладов,
- количество правильных ответов в ходе тестирования.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы 70% из 100% (70 баллов из 100) - вклад по результатам посещаемости занятий, активности на занятиях, выступления с докладами, участия в обсуждениях докладов других обучающихся, ответов на вопросы преподавателя в ходе занятия, правильность тестирования.

Детализация баллов и критерии оценки текущего контроля успеваемости утверждается на заседании кафедры.

Вопросы для подготовки к опросам:

Тема 1. Сущность и содержание корпоративной культуры

Различные подходы к определению понятия корпоративной культуры.

Уровни корпоративной культуры.

Типология корпоративных культур.

Виды и функции корпоративной культуры.

Тема 2. История формирования российской деловой культуры

Эпоха «научного менеджериизма и деловая культура

Особенности деловой культуры эпохи «человеческих отношений».

Эпоха «социальных систем» и корпоративная культура.

Эпоха «постэкономических систем» и формирование культуры современной корпорации.

Тема 3. Корпоративная культура и корпоративная этика

Теоретические основы этики корпоративных отношений.

Этические проблемы корпоративных отношений.

Этические принципы и нормы ведения дел.

Кодексы делового поведения: цель, классификация, общее содержание

Тема 4. Системная модель корпоративной культуры

Декларация корпоративной миссии организации

Корпоративный дух, традиции и символика.

Стиль руководства и лидерства.

Корпоративный имидж и репутация.

Тема 5. Этапы формирования корпоративной культуры.

Определение миссии организации, основных базовых ценностей.

Формирование стандартов поведения членов организации.

Создание традиций. Разработка символики

Тема 6. Особенности корпоративной культуры государственной службы

Миссия государственной службы.

Факторы формирования корпоративной культуры государственной службы.

Нормативное и правовое оформление этических требований к государственным служащим.

Организационное обеспечение формирования корпоративной культуры государственной службы.

«Формальная» и «неформальная» составляющие корпоративной культуры государственной службы.

Тема 7. Правовые и организационные основы формирования корпоративной культуры государственной службы.

Концепция реформирования системы государственной службы Российской Федерации. Федеральные законы «О системе государственной службы Российской Федерации» и «О государственной службе Российской Федерации».

Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих.

Роль комиссий по соблюдению требований к служебному поведению государственных служащих и урегулированию конфликта интересов подразделений кадровых служб федеральных органов государственной власти и государственных органов субъектов Федерации в формировании и развитии корпоративной культуры государственной службы.

Тема 8. Корпоративная культура государственной службы в оценках экспертов

Анализ результатов социологических исследований по вопросам формирования, развития и диагностики корпоративной культуры государственной службы.

Мониторинг состояния и изменений корпоративной этики государственной службы.

Тема 9. Роль корпоративной культуры в управлении государственной службой

Проблема использования управленческого потенциала корпоративной культуры государственной гражданской службы на современном этапе ее развития.

Тема 10. Инструменты диагностики и возможности развития корпоративной культуры государственной службы.

Эмпирическая модель состояния корпоративной культуры государственной гражданской службы, ее основные характеристики, проблемы и возможные варианты развития.

Группы критериев оценки текущего состояния корпоративной культуры государственной гражданской службы и рекомендованного, их расхождения и совпадения.

Проблемы «эмоционального выгорания», «эмоционального истощения»

Объект и предмет диагностики корпоративной культуры государственной службы.

Этапы проведения диагностики.

Основные стратегии, инструментарий диагностики. Методика К. Камерона и Р. Куинна.

Основные направления реализации потенциала корпоративной культуры государственной гражданской службы.

Проблемы поддержания и изменения корпоративной культуры государственной службы

Примерные темы докладов:

1. Деловая культура эпохи «научного менеджеризма».
2. Особенности деловой культуры эпохи «человеческих отношений».
3. Корпоративная культура эпохи «социальных систем».
4. Эпоха «постэкономических систем» и формирование культуры современной корпорации
5. Этические проблемы корпоративных отношений.
6. Этические принципы и нормы ведения дел: исторический экскурс и современное общество.
7. Кодексы делового поведения: цель, классификация, общее содержание

- | | |
|-----|---|
| 8. | Нормативное и правовое оформление этических требований к государственным служащим. |
| 9. | Организационное обеспечение формирования корпоративной культуры государственной службы. |
| 10. | Мониторинг состояния и изменений корпоративной этики государственной службы |

Примерный вариант теста:

1. Организация – это сложный организм, основой жизненного потенциала которого является организационная культура т.е.:
 - 1) то, ради чего люди стали членами организации;
 - 2) то, как строятся отношения между ними;
 - 3) какие устойчивые нормы и принципы жизни и деятельности организации они разделяют;
 - 4) что, по их мнению, хорошо, а что плохо

2. Культура в общечеловеческом смысле — исторически определенный уровень развития общества и человека, выраженный в:
 - 1) формах организации жизни;
 - 2) создаваемых материальных ценностях;
 - 3) создаваемых духовных ценностях;
 - 4) создаваемых материальных и духовных ценностях.

3. Корпоративная культура, являясь набором предположений, ценностей, верований и символов, следование которым помогает людям в организации справляться с их:
 - 1) задачами;
 - 2) проблемами;
 - 3) чувствами;
 - 4) недостатками.

4. Члены организации, разделяя веру и ожидания, создают:
 - 1) свое физическое окружение;
 - 2) вырабатывают язык общения;
 - 3) совершают адекватно воспринимаемые другими действия;
 - 4) проявляют понимаемые всеми чувства и эмоции.

5. Контркультуры в организации появляются обычно тогда, когда индивиды или группы находятся в условиях, которые, как они чувствуют:
 - 1) не могут обеспечить им привычного или желаемого удовлетворения
 - 2) могут обеспечить им привычный или желаемый уровень зарплаты;
 - 3) что в организации слабый руководитель;
 - 4) что их обманывают.

6. Корпоративная культура формируется путем естественного отбора наилучших норм, правил и стандартов, привнесенных:
 - 1) руководителем;
 - 2) членами коллектива;
 - 3) собственником;
 - 4) государством.

7. Сила воздействия корпоративной культуры на деятельность организации

определяется:

- 1) совместимостью членов организации, интенсивностью, стабильностью;
- 2) продолжительностью их взаимодействия;
- 3) отсутствием текучести кадров;
- 4) наличием совместного опыта работы.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Формируемые компетенции с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-2	владение навыками использования основных теорий мотивации и лидерства для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	ПК-2.3	Способность осуществлять диагностику организационной культуры.
ДПК-9	владение навыками диагностики организационной культуры	ДПК-9.2	Способность применять различные методы диагностики и проектирования организационной культуры государственной и муниципальной службы

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК-2.3 Способность осуществлять диагностику организационной культуры	Определяет тип организационной культуры Выявляет ключевые факторы развития организационной культуры	Обоснованно определен тип организационной культуры Полно выявлены ключевые факторы развития организационной культуры
ДПК-9.2 Способность применять различные методы диагностики и проектирования организационной культуры государственной и муниципальной службы	Применяет методы диагностики и проектирования организационной культуры государственной и муниципальной службы	Осознанно применяет методы диагностики и проектирования организационной культуры государственной и муниципальной службы

4.3.2. Типовые оценочные средства

Вопросы к экзамену

1. Содержание и соотношение понятий культура, организационная культура, корпоративная культура.
2. Уровни корпоративной культуры.
3. Типология корпоративных культур.
4. Виды корпоративных культур.
5. Функции корпоративной культуры.
6. Теоретические основы этики корпоративных отношений.
7. Этические проблемы корпоративных отношений.
8. Этические принципы и нормы ведения дел.
9. Кодексы делового поведения: цель, классификация, общее содержание
10. Структурные элементы корпоративной культуры.
11. Стил ь руководства и лидерства.
12. Корпоративный имидж и репутация.
13. Этапы формирования корпоративной культуры.
14. Миссия организации, и ее основные базовые ценности.
15. Формирование стандартов поведения членов организации.
16. Роль традиции символики в формировании корпоративной культуры.
17. Отечественные традиции формирования организационной культуры.
18. Миссия государственной службы. Факторы формирования корпоративной культуры государственной службы.
19. Социальные условия формирования корпоративной культуры государственной гражданской службы и её проявления.
20. Правовые основы формирования корпоративной культуры государственной службы
21. Организационные основы формирования корпоративной культуры государственной службы
22. Группы факторов, воздействующих на формирование корпоративной культуры государственной службы.
23. Нормативное и правовое оформление этических требований к государственным служащим.
24. Организационное обеспечение формирования корпоративной культуры государственной службы.
25. «Формальная» и «неформальная» составляющие корпоративной культуры государственной службы.
26. Мониторинг состояния корпоративной культуры государственной гражданской службы
27. Управленческий потенциал корпоративной культуры государственной гражданской службы на современном этапе ее развития.
28. Критерии оценки текущего состояния корпоративной культуры государственной гражданской службы.
29. Проблемы «эмоционального выгорания», «эмоционального истощения»
30. Объект и предмет диагностики корпоративной культуры государственной службы.
31. Этапы проведения диагностики.
32. Основные стратегии, инструментарий диагностики. Методика К.

Камерона и Р. Куинна.

33. Основные направления реализации потенциала корпоративной культуры государственной гражданской службы.

34. Проблемы поддержания и изменения корпоративной культуры государственной службы

Типовые задания

Задание 1.

«Организация и моральные стандарты».

В процессе служебной деятельности мы часто вынуждены делать такие вещи, которые бы не делали в обычных бытовых условиях.

В служебных ситуациях грубо нарушаются наши обычные общепринятые нормы и правила поведения. Именно потому, что мелкие кражи считаются тривиальными, они ведут к тому, что становится трудно провести границу между нормальным поведением сотрудников и такими сомнительными, как, например, личные переговоры по телефону, поездки за счет бюджета организации по своим личным целям. Со временем сотрудники уже не могут противостоять и более крупным растратам. Другой пример – сокрытие всей правды о товаре. Особенностью бизнеса часто является безразличие к нанесению вреда другим людям, что является нетипичным в обычных условиях. Организация производственной деятельности сама по себе изменяет форму и формирует новое моральное содержание большинства человеческих поступков. На вопрос о том, является ли общепринятым в процессе выполнения служебных обязанностей совершать поступки, которые они считают неэтичными, работники, в большинстве своем, дают утвердительный ответ: взятки, подарки, несправедливое ценообразование, сверхнормативные продажи, обман покупателей, несправедливый прием на работу и обращение с персоналом. Не приходится ли менеджерам идти на компромисс с собственными этическими нормами ради достижения корпоративных целей – да. Научные исследования показывают, что многие идут на компромисс с собственными моральными стандартами под воздействием условий, существующих в организации. Система имеет иную мораль в силу своей групповой сущности, чем мораль отдельных личностей, что и позволяет ей по собственному произволу производить ненужные или даже опасные для жизни людей продукты и т.д.

Задание: выразите свое согласие/несогласие с приведенными примерами.

Объясните причины описанного поведения, предложите способы повышения этического уровня организации.

Задание 2.

Ситуация «Новичок».

Сергей учится на первом курсе университета. Летом он подрабатывал на обувной фабрике в родном городе. Его определили в бригаду, которая занималась погрузкой готовой продукции и разгрузкой привозимых на фабрику материалов. После нескольких недель работы Сергей заметил, что бригада выполняет маленький объем работ. Однако много времени у рабочих уходит на разговоры и перекуры. Иногда оказывалось, что Сергей один разгружал грузовик, а другие члены бригады занимались своими делами, а иногда даже прятались. Сергей решил поговорить со своими сослуживцами, но они дали понять «новичку», что если ему что-то не нравится, то он может уйти, а если он пожалуется начальству, то пожалеет об этом. После этого разговора Сергей неформально был исключен из жизни бригады: он не проводил перерывы с остальными работниками.

Сергей подошел к старшему члену бригады и сказал: «Вы что, ребята? Я просто стараюсь делать свою работу, за которую хорошо платят. Поэтому я не слоняюсь без дела. И честно говоря, я рад тому, что не такой, как вы». Рабочий ответил ему: «Сынок, если бы

ты побыл здесь с мое, ты был бы таким же».

Вопросы для обсуждения ситуации

Проанализируйте возможные причины формирования такой рабочей бригады.

Какие типы группы существуют в данном случае? Охарактеризуйте руководителя, какова его роль в деятельности группы? Каковы основные неформальные роли членов бригады и Сергея? Каков был статус Сергея в группе? Почему? Охарактеризуйте нормы поведения, сформировавшиеся в бригаде. Почему Сергей не был принят в группу? Согласны ли вы с высказыванием старшего рабочего? Поясните ваш ответ. Как можно изменить сложившуюся ситуацию и отношение бригады к работе? Обоснуйте предложенные вами варианты.

Шкала оценивания.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы: 30% из 100% (или 30 баллов из 100) - вклад в итоговую оценку по результатам промежуточной аттестации.

При оценивании ответа обучающегося в ходе промежуточной аттестации можно опираться на следующие критерии:

Баллы	Критерий оценки
26-30	Обучающийся показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной, периодической и монографической литературы, законодательства и практики его применения, раскрывает не только основные понятия, но и анализирует их с точки зрения различных авторов. Обучающийся показывает не только высокий уровень теоретических знаний, но и видит междисциплинарные связи. Профессионально, грамотно, последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументированно формулирует выводы. Знает в рамках требований к направлению и профилю подготовки законодательно-нормативную и практическую базу. На вопросы отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу.
16-25	Обучающийся показывает достаточный уровень компетентности, знания материалов занятий, учебной и методической литературы, законодательства и практики его применения. Уверенно и профессионально, грамотным языком, ясно, четко и понятно излагает состояние и суть вопроса. Знает нормативно-законодательную и практическую базу, но при ответе допускает несущественные погрешности. Обучающийся показывает достаточный уровень профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами оценки принятия решений, имеет представление: о междисциплинарных связях, увязывает знания, полученные при изучении различных дисциплин, умеет анализировать практические ситуации, но допускает некоторые погрешности.

	<p>Ответ построен логично, материал излагается хорошим языком, привлекается информативный и иллюстрированный материал, но при ответе допускает некоторые погрешности. Вопросы не вызывают существенных затруднений.</p>
6-15	<p>Обучающийся показывает достаточные знания материалов занятий, но при ответе отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. На поставленные членами комиссии вопросы отвечает неуверенно, допускает погрешности. Обучающийся владеет практическими навыками, привлекает иллюстративный материал, но чувствует себя неуверенно при анализе междисциплинарных связей. В ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские. На поставленные вопросы затрудняется с ответами, показывает недостаточно глубокие знания.</p>
0-5	<p>Обучающийся показывает слабые знания материалов занятий, учебной литературы, законодательства и практики его применения, низкий уровень компетентности, неуверенное изложение вопроса. Обучающийся показывает слабый уровень профессиональных знаний, затрудняется при анализе практических ситуаций. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом.</p>

Шкала перевода из многобалльной системы в традиционную:

- обучающемуся выставляется оценка «неудовлетворительно» если обучающийся набрал менее 50 баллов,
- оценка «удовлетворительно» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 50 до 65 баллов;
- оценка «хорошо» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 66 до 75 баллов;
- оценка «отлично» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 76 до 100 баллов;
- 100 баллов выставляется при условии выполнения всех требований, а также при обязательном проявлении творческого отношения к предмету, умении находить оригинальные, не содержащиеся в учебниках ответы, умении работать с источниками, которые содержатся дополнительной литературе к курсу, умении соединять знания, полученные в данном курсе со знаниями других дисциплин.

4.4. Методические материалы

Устный опрос является одним из основных способов проверки усвоения знаний обучающимися. Развернутый ответ студента должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на определенную тему, показывать его умение

применять определения, правила в конкретных случаях. Основные критерии оценки устного ответа: правильность ответа по содержанию; полнота и глубина ответа; логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией); использование дополнительного материала.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания по самостоятельной подготовке к занятиям лекционного, практического (семинарского) типа:

Подготовка к занятиям должна носить систематический характер. Это позволит обучающемуся в полном объеме выполнить все требования преподавателя. Обучающимся рекомендуется изучать как основную, так и дополнительную литературу, а также знакомиться с Интернет-источниками (список приведен в рабочей программе по дисциплине).

Вопросы для самостоятельного изучения:

1. Типология корпоративных культур.
2. Виды и функции корпоративной культуры.
3. Особенности деловой культуры эпохи «человеческих отношений».
4. Этические принципы и нормы ведения дел.
5. Корпоративный дух, традиции и символика.
6. Стил ь руководства и лидерства.
7. Корпоративный имидж и репутация.
8. Создание традиций. Разработка символики
9. Нормативное и правовое оформление этических требований к государственным служащим.
10. Организационное обеспечение формирования корпоративной культуры государственной службы.
11. «Формальная» и «неформальная» составляющие корпоративной культуры государственной службы.
12. Эмпирическая модель состояния корпоративной культуры государственной гражданской службы, ее основные характеристики, проблемы и возможные варианты развития.
13. Мониторинг состояния и изменений корпоративной этики государственной службы.
14. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих.
15. Роль комиссий по соблюдению требований к служебному поведению государственных служащих и урегулированию конфликта и подразделений кадровых служб федеральных органов государственной власти и государственных органов субъектов Федерации в формировании и развитии корпоративной культуры государственной службы.

Методические указания по подготовке докладов:

Подготовка обучающихся к опросу предполагает изучение в соответствии тематикой дисциплины основной/ дополнительной литературы, нормативных документов, интернет-ресурсов.

Обучающийся готовит доклад в форме устного сообщения по теме дисциплины.

Предлагается следующая структура доклада:

1. Введение:

- указывается тема и цель доклада;
- обозначается проблемное поле, тематические разделы доклада.

2. Основное содержание доклада:

– последовательно раскрываются тематические разделы доклада.

3. Заключение:

– приводятся основные результаты и суждения автора по поводу путей возможного решения рассмотренной проблемы, которые могут быть оформлены в виде рекомендаций.

Методические рекомендации по выполнению тестовых заданий

Для выполнения тестового задания, прежде всего, следует внимательно прочитать поставленный вопрос. После ознакомления с вопросом следует приступить к прочтению предлагаемых вариантов ответа. Необходимо прочитать все варианты и в качестве ответа следует выбрать лишь один индекс (цифровое обозначение), соответствующий правильному ответу.

Тесты составлены таким образом, что в каждом из них правильным является как один, так и несколько вариантов. Выбор должен быть сделан в пользу наиболее правильного или правильных ответов.

На выполнение теста отводится ограниченное время. Оно может варьироваться в зависимости от уровня тестируемых, сложности и объема теста. Как правило, время выполнения тестового задания определяется из расчета 30-45 секунд на один вопрос.

Критерии оценки выполненных студентами тестов определяются преподавателем самостоятельно. Рекомендуются следующие критерии оценки:

1. 85% – 100% правильных ответов – «отлично»;
2. 66% – 84% правильных ответов – «хорошо»;
3. 50% – 65% правильных ответов – «удовлетворительно»;
4. менее 50% правильных ответов – «неудовлетворительно».

При подведении итогов по выполненной работе рекомендуется проанализировать допущенные ошибки, прокомментировать имеющиеся в тестах неправильные ответы.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература

1. Грошев И.В. Организационная культура: учебник для студентов вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. – 535 с.– Электронный ресурс: <http://www.iprbookshop.ru/20983>
2. Минаева Н.Л. Управление персоналом: курс лекций. – М.: Экон-информ, 2012. – 176 с.

6.2. Дополнительная литература

1. Анплеев А.А. Корпоративная культура как объект исследования в современном социогуманитарном знании. Электронный документ. Организационная культура и лидерство // Вестник Казанского государственного университета. -2011. -№2.- С.96-99.
2. .Билан О. А., Бочкарева И. В. Корпоративная культура организации как система Электронный ресурс. URL:<http://www.management.com.ua/hrm/hrm041.html>
3. Ермолов Ю.А. Концепции корпоративной (организационной культуры) как современный этап развития теории управления человеческими ресурсами: компаративный анализ // Социально-экономические явления и процессы. -2011.-№7(29). - С. 41-52.
4. Калмыков Н.Н. Корпоративная культура как фактор социального управления в государственной гражданской службе // Перспективы науки. 2012. №4 (31). С. -25-28.

5. Калмыков Н.Н. Корпоративная культура государственных гражданских служащих: барьеры и возможности инновационного развития // Управление мегаполисом. 2012. №6 (30). С. - 133-138.
6. Калмыков Н.Н. Формирование инновационной корпоративной культуры государственных гражданских служащих: объективные условия и субъективные факторы // Этносоциум и межнациональная культура. 2012. №9 (51). С. - 33-39.
7. Камерон К. Диагностика и изменение организационной культуры / К. Камерон, Р. Куинн. Пер. с англ. под ред. И.В. Андреевой. СПб.: Питер, 2001. 320 с.
8. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: учебник. – М.: 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2012
9. Кузнецов И.Н. Корпоративная культура. М.: Мисанта: Книжный дом, 2006.- 206 с.
10. Спивак В.А. Корпоративная культура.–СПб:Питер,2001.– 352
11. Устичева Е.Г. Формирование корпоративной культуры российской государственной службы.// Экономика труда. 2015 № 1/16. С.62-76.
12. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер, 2008.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Агапов, В.С. Социально-психологические детерминанты креативной компетентности студентов: монография / Агапов, Валерий Сергеевич, Давлетова, Рада Уеловна. - М.: Макеев Игорь Вячеславович, 2016. - 163 с.
2. Модель позиционного обучения студентов [Электронный ресурс]: теоретические основы и методические рекомендации/ И.Б. Шиян [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский городской педагогический университет, 2012.— 152 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/27375.html>.— ЭБС «IPRbooks»
3. Социально-психологические аспекты формирования культуры самообучающейся организации / А. Я. Николаев [и др.] // Вопросы психологии. - 2014. - № 6. - С. 44-52.

6.4. Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. 2014, № 31, ст. 4398.

6.5. Интернет-ресурсы

1. Ленская И.Ю. Организационная культура государственной и муниципальной службы в регионе: монография / РАНХиГС при Президенте РФ, Волгоградский филиал. – Волгоград, 2013. – 167 с.
2. Шейн Э. Организационная культура и лидерство: учебник / пер. с англ.; под ред. Т.Ю. Ковалевой. – 3-е изд. – М.; СПб. [и др.]: Питер, 2011. – 352 с.

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Для проведения занятий по дисциплине необходимо следующее материально-техническое обеспечение: учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и

промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы.

Программное обеспечение: Microsoft Windows 10 LTSC 1607, Microsoft Office Professional 2016.

Информационные справочные системы: Научная библиотека РАНХиГС. URL: <http://lib.ranepa.ru/>; Научная электронная библиотека eLibrary.ru. URL: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>; Национальная электронная библиотека. URL: www.nns.ru; Российская государственная библиотека. URL: www.rsl.ru; Российская национальная библиотека. URL: www.nnir.ru; Электронная библиотека Grebennikon. URL: <http://grebennikon.ru/>; Электронно-библиотечная система Издательства «Лань». URL: <http://e.lanbook.com>; Электронно-библиотечная система ЮРАЙТ. URL: <http://www.biblio-online.ru/>.