

# ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ №1

## Тема уроку №15 Модель корпоративної культури

**Мета уроку:** *Формування ґрунтовних знань і розгляд практичних питань щодо поняття корпоративної культури, її структури та основних підходів до формування корпоративної культури.*

### Творчо-прикладні завдання

1. Один із підходів до тлумачення культури розглядає її як процес творчої діяльності.
2. **Ваше завдання** – виділіть основні етапи цього процесу і запропонуйте принципи, на основі яких він реалізовується.
3. **Знайдіть публікації**, в яких охарактеризовано практику та досвід передових компаній світу, що досягли свого успіху завдяки корпоративній культурі. Які типи корпоративної культури домінували в цих організаціях? Спробуйте вивести свою формулу ефективної корпоративної культури.
4. На основі **проведеного прес-огляду проаналізуйте** сучасний стан корпоративної культури вітчизняних організацій. Які основні проблеми здебільшого зустрічаються на шляху формування КК в організаціях і чи достатньо уваги взагалі приділяють наші підприємці розвитку корпоративної культури?
5. **Викладіть свої міркування** з приводу доцільності чи недоцільності розвитку корпоративної культури на підприємстві, представивши три основні аргументи «за» і «проти».

### **Гра «Карта настрою»**

**Обладнання:** журнали, ножиці, чистий папір, ватман, клей чи ліпка стрічка, різнокольорові олівці чи фломастери.

**Тема: «Корпоративна культура закладу, в якому я навчаюсь».** Кожному учню пропонується скласти свою власну карту настрою відповідно до оголошеної теми. Карта складається за допомогою «візуальних фрагментів». Для їх пошуку учні користуються журналами і ножицями. Зверніть увагу на тому, що карта настрою – це не «шаблон», не перелік вимог, не обов'язковий опис. Це, насамперед, артефакт, який передає настрій і відчуття.

По закінченню кожен учень презентує свою «карту настрою», при цьому описати смисл зображення.

### **Оберіть правильний варіант відповіді на тестові запитання:**

#### **1. Корпоративна культура – це:**

- а) система ділових принципів, норм поведінки, які склалися в організації;
- б) традиції та ритуали, які приймаються більшістю співробітників;
- в) система цінностей, переконань, вірувань, уявлень, очікувань, символів, а також ділових принципів, норм поведінки, традицій, ритуалів і т. д., які склалися в організації або її підрозділах за час діяльності та які приймаються більшістю співробітників;
- г) норми поведінки більшості співробітників.

#### **2. Перші згадки про корпоративну культуру і спроби розробити її концепцію як гілки організаційно-управлінської науки відносять до:**

- а) 20-х – 30-х років минулого століття;
- б) 30-х – 40-х років минулого століття;
- в) 50-х – 60-х років минулого століття;
- г) 90-х років минулого століття.

#### **3. Структура корпоративної культури є:**

- а) багаторівневою;
- б) однорівневою;
- в) дворівневою;
- г) тривірневою.

#### **4. На третьому рівні корпоративної культури знаходяться:**

- а) зовнішні прояви: емблема, гімн, ритуали і свята, стиль поведінки і т. д.;
- б) здоровий спосіб життя;
- в) сенс життя і діяльності;
- г) зовнішні прояви.

## 5. Цінності й інші елементи 1-го рівня визначають:

- а) особистість людини, мотивують її діяльність, зокрема, обумовлюють трудову поведінку;
- б) місію організації;
- в) матеріальне і соціокультурне середовище;
- г) особистість людини.

### Завдання для розв'язування

#### Завдання 1

Дослідження соціально-психологічного клімату в колективі. Зробити висновки щодо соціально-психологічного клімату в навчальній групі на підставі аналізу показаних у таблиці 1 ситуацій.

**Таблиця 1. – Ситуаційні завдання**

| Ситуація                                                                                                                                                           | Ні | Скоріше ні | Скоріше так | Так |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|------------|-------------|-----|
| У разі зривів, невдач, порушень в моїй фірмі завжди йде активний пошук винних                                                                                      |    |            |             |     |
| Значна кількість співробітників намагаються убезпечити себе доповідними записками та іншими паперами                                                               |    |            |             |     |
| Доступ до інформації залежить від займаного положення робітника (в очах керівництва), а не від його функцій                                                        |    |            |             |     |
| Немає ясності, які цілі ставить перед собою фірма, група. Цілі невідомі багатьом                                                                                   |    |            |             |     |
| Якщо припущена помилка, про це першим дізнається не винний робітник, а його керівник або колеги                                                                    |    |            |             |     |
| Панує «егоїзм групи»                                                                                                                                               |    |            |             |     |
| Співробітники рідко вважають, що прийняті рішення стосуються їх. Скоріше вони сприймають ці рішення не як свої, а як «Що, начальники не знають, куди це все веде?» |    |            |             |     |
| Спокійно та планомірно зайнятися роботою вдається після робочого дня. До цього завжди є щось більш важливе                                                         |    |            |             |     |
| Більшість керівників не будують управління на колегіальній основі. Прямо або непрямо вони дають зрозуміти, що віддають перевагу «ясній» системі: «наказ-виконання» |    |            |             |     |

|                                                                                                                                                                                        |  |  |  |  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|
| Коли мова йде про керівників, звичайно кажуть «Вони там, нагорі»                                                                                                                       |  |  |  |  |
| Конфлікти частіше виникають з дрібниць                                                                                                                                                 |  |  |  |  |
| Наради тривають вкрай довго та часто завершуються безрезультатно                                                                                                                       |  |  |  |  |
| Наскільки добре робітник справляється зі своїми обов'язками, він дізнається вкрай рідко. Він навіть не знає, за якими критеріями оцінюється його праця                                 |  |  |  |  |
| Важко та майже безперспективно висувати нові ідеї та пропозиції щодо вдосконалення виробничих процесів                                                                                 |  |  |  |  |
| Ентузіазм у роботі — рідкість                                                                                                                                                          |  |  |  |  |
| У загальному вигляді співробітники поділяються на два види: «старики» (люди першого призову), «піонери» та «новачки»                                                                   |  |  |  |  |
| Багато співробітників «окопуються», зайняті підстрахуванням «на всі випадки життя», використовуючи для цього свої посади та виявляючи пильність стосовно своїх прав                    |  |  |  |  |
| Коли оцінюється робота, то найчастіше це відбувається на підставі емоцій та поверхових спостережень                                                                                    |  |  |  |  |
| Багатьох співробітників мучить думка навіщо вони так довго вчилися тому, що не дають застосувати. Вони відчувають, що не можуть показати, на що вони здатні                            |  |  |  |  |
| Співробітники не завжди усвідомлюють, що втрати часу та недобросовісна робота загрожують інтересам фірми та їх власним                                                                 |  |  |  |  |
| Робітники здебільшого не бажають колективного управління. Вони не хочуть знати, куди йде фірма, бажають робити те, що їм укажуть, та не хвилюються, якщо ці вказівки виявились хибними |  |  |  |  |

#### Завдання 2

Дослідження психологічної атмосфери в навчальній групі. Заповнити таблицю 2 та зробити висновки щодо психологічної атмосфери в навчальній групі (відповідь за кожним з 10 пунктів шкали оцінюється зліва направо у межах від 1 до 8 балів).

### *Дослідження психологічної атмосфери в групі*

|                    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |                   |
|--------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|-------------------|
| 1. Дружелюбність   |   |   |   |   |   |   |   |   | Ворожість         |
| 2. Згода           |   |   |   |   |   |   |   |   | Незгода           |
| 3. Задоволеність   |   |   |   |   |   |   |   |   | Незадоволеність   |
| 4. Продуктивність  |   |   |   |   |   |   |   |   | Непродуктивність  |
| 5. Тепло           |   |   |   |   |   |   |   |   | Холодність        |
| 6. Співробітництво |   |   |   |   |   |   |   |   | Неузгодженість    |
| 7. Взаємодопомога  |   |   |   |   |   |   |   |   | Недоброзичливість |
| 8. Захопленість    |   |   |   |   |   |   |   |   | Байдужість        |
| 9. Цікавість       |   |   |   |   |   |   |   |   | Нудьга            |
| 10. Успішність     |   |   |   |   |   |   |   |   | Безуспішність     |

#### **Питання для обговорення**

1. Які об'єктивні причини змушують говорити про корпоративну культуру як сучасний фактор успіху організації?
2. У чому проявляється феноменальна сутність корпоративної культури?
3. Чому існують різні підходи до тлумачення корпоративної культури?
4. Що дає підставу розглядати корпоративну культуру як нематеріальний актив психологічно-організаційного характеру?

*Дякую вам за активність, прагнення до самостійного здобуття знань.*

**Відповіді надсилайте на електронну адресу:** [12111964elenadenisenko@gmail.com](mailto:12111964elenadenisenko@gmail.com)

**Викладач**

**Олена ДЕНИСЕНКО**