

**МИНИСТЕРСТВО ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО  
СПЕЦИАЛИЗИРОВАННОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН**

**НАВОЙСКИЙ ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ  
КОМБИНАТ**

**НАВОЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГОРНЫЙ  
ИНСТИТУТ**

# **РЕФЕРАТ**

**ПО ПРЕДМЕТУ  
«СОЦИОЛОГИЯ»**

**На тему: «Организационная культура личности»**

**Выполнил: студент гр 12-13 Джураев Одилжон**

**Приняла: Эшонкулова.Н.А**

**Навои-2015 год**

## **ПЛАН**

- 1. ВВЕДЕНИЕ**
- 2. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА ЛИЧНОСТИ**
- 3. ВИДЫ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ КУЛЬТУР, СУБКУЛЬТУРЫ**
- 4. СПОСОБЫ ПЕРЕДАЧИ КУЛЬТУРЫ**
- 5. ИЗМЕНЕНИЕ КУЛЬТУРЫ ОРГАНИЗАЦИИ**  
**ЗАДАНИЯ, ТЕСТЫ.**  
**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**  
**СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ**

## ВВЕДЕНИЕ

Рассмотрение организаций как сообществ, имеющих единообразное понимание своих целей, значения и места, ценностей и поведения, вызвало к жизни понятие организационной культуры. Организация формирует собственный облик, в основе которого лежат специфическое качество производимой продукции и оказываемых услуг, правила поведения и нравственные принципы работников, репутация в деловом мире и т. п. Это система общепринятых в организации представлений и подходов к постановке дела, к формам отношений и к достижению результатов деятельности, которые отличают данную организацию от всех других.

Организационная культура – это новая область знаний, входящая в серию управленческих наук. Она выделилась также из сравнительно новой области знаний – организационного поведения, которая изучает общие подходы, принципы, законы и закономерности в организации.

Основная цель организационного поведения – помочь людям более продуктивно осуществлять свои обязанности в организациях и получать от этого большее удовлетворение.

Для реализации данной цели требуется, кроме всего прочего, сформировать ценностные установки личности, организации, отношений и т.д. Речь идет о нормах, правилах, или стандартах, на организационном поведении. Любое поведение должно оцениваться или самооцениваться по наиболее общественно прогрессивным меркам. Это довольно большая область приложения сил и для теоретиков, и для практиков. Актуальность изучения и применения таких норм, правил и стандартов несомненна. В результате из организационного поведения начинает выделяться новое научное направление – организационная культура, которая всегда будет его составной частью.

Для каждого направления в организационного поведения существует своя организационная культура и все они составляют единое целое.

Организационная культура – это совокупность общественно прогрессивных норм, правил и стандартов, принятая и поддерживаемая в области организационных отношений. Напомним, что организационные отношения – это взаимодействие, противодействие или нейтральное отношение элементов организации внутри или вне ее.

Характеристика организационной культуры охватывает:

- индивидуальную автономность – степень ответственности, независимости и возможностей выражения инициативы в организации;
- структуру – взаимодействие органов и лиц, действующих правил, прямого руководства и контроля;
- направление – степень формирования целей и перспектив деятельности организации;
- интеграция – степень, до которой части (субъекты) в рамках организации пользуются поддержкой в интересах осуществления скоординированной деятельности;

- управленческое обеспечение – степень, относительно которой менеджеры обеспечивают четкие коммуникационные связи, помощь и поддержку своим подчиненным;
- поддержку – уровень помощи, оказываемой руководителями своим подчиненным;
- стимулирование – степень зависимости вознаграждения от результатов труда;
- идентифицированность – степень отождествления работников с организацией в целом;
- управление конфликтами – степень разрешаемости конфликтов;
- управление рисками – степень, до которой работники поощряются в инновациях и принятии на себя риска.

Эти характеристики включают как структурные, так и поведенческие измерения. Та или иная организация может быть подвергнута анализу и подробно описана на основе перечисленных выше параметров и свойств. Обобщая сказанное, дадим более общее определение организационной культуре. Организационная культура – это система общественно прогрессивных формальных и неформальных правил и норм деятельности, обычаев и традиций, индивидуальных и групповых интересов, особенностей поведения персонала данной организационной структуры, стиля руководства, показателей удовлетворенности работников условиями труда, уровня взаимного сотрудничества и совместимости работников между собой и с организацией, перспектив развития.

## **2. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА ЛИЧНОСТИ**

Человек составляет основу любой организации, которая и сама создается для человека. Спектр организационной культуры, которую приносит человек в организацию, весьма широк, он определяется уникальностью каждого человека. Чем же объясняется уникальность личности? Каждый человек имеет единственный и неповторимый набор ген. Ген – это единица наследственного материала, ответственная за формирование какого-либо элементарного признака. Совокупность всех ген организма составляет генотип человека. Гены весьма устойчивы и сохраняют свои свойства в нескольких поколениях людей. Генетическая база уникальна для каждого индивида и объясняет некоторые различия людей.

Индивиды, попадающие в круговорот различных сред, субкультур и институтов, могут менять отдельные генные коды временно, постоянно или эпизодически. Эти воздействия оказываются более сильными для одних и слабыми для других. Они действуют в прямых и противоположных направлениях. Влияние на гены оказывают различия в организационном окружении, в системах вознаграждения, дизайне работы, стиле руководства и т. д.

Особенности организационной культуры человека в том, что это функция от индивидуальности личности и окружающей среды. Кроме того, поведение, личность и окружающая среда оказывают взаимное влияние друг на друга.

Строение личности анализируется в различных публикациях в разных аспектах:

1) как непосредственное, независимое непостоянство. В основе поведения стоят наиболее приоритетные личные интересы, не совпадающие с приоритетами интересов организации;

2) как индикатор изменений. Индикатор меняет силу или направление влияния, которое независимое изменение оказывает на зависимое. Реакция подчиненного на управленческие воздействия в формальной или неформальной организации служит обратной связью, которая может усиливать или ослаблять характер влияния;

3) как зависимые изменения. Длительное нахождение под влиянием сильных организационных сил оказывает влияние на изменение людей. Личность близка к преувеличенному стереотипу; так, например, когда человек длительное время вынужден придерживаться строгих правил, формируется расположенность к ним;

4) как часть динамической системы взаимных влияний. Влияние окружающей среды может впоследствии существенно отразиться на поведении человека в положительном или отрицательном направлении. Люди, которые осуществляют большее самоуправление и гибки интеллектуально, более склонны искать и достигать высоких уровней самосовершенствования в естественном развитии набора генов.

На организационную культуру человека оказывают влияние привычки и склонности, потребности и интересы, политические взгляды, профессиональные интересы, моральные ценности, темперамент.

Стабильной, постоянной чертой характера человека является упрямство. Одни люди более упрямы, чем другие. Можно ли измерять этот или другой параметр личности? На сегодняшний день еще нет единиц измерения, но можно оценить их проявление в сравнении с другими людьми.

Наиболее часто для оценки личностных особенностей используется метод самоотчета по вопросам анкеты и ее экспертная оценка. Вопросы анкеты могут быть следующего плана:

Чувствуете ли вы необходимость закончить читать какую-либо книгу, как только вы начали ее читать?

Если ваше занятие чем-либо прервано, возвращаетесь ли вы к нему быстро или в зависимости от интереса к нему?

Раздражает ли вас ситуация, когда вам приходится отложить начатое дело? Важнейшая черта личности – честность и порядочность, которые имеют значительный диапазон проявлений. Полагают, что человек, который проявляет большую честность при уплате подоходного налога, будет также более честен при сдаче экзаменов, заполнении заявления о приеме на работу, при игре в карты.

ОК человека базируется на следующих качествах личности:

позитивная реакция на лиц, имеющих власть. Власть – обязательное явление в организациях. Чтобы работать эффективно, руководитель должен иметь подход к личности во избежание отрицательной реакции на тех, кто имеет власть. Личность должна уважать власть как обязательный атрибут руководства; желание конкурировать. Ограниченные ресурсы – обычное явление в

организации. Работники на всех инстанциях должны конкурировать с другими аналогичными работниками в нахождении наилучшего решения в распределении ресурсов: персонала, материалов, бюджета, оборудования. Конкуренция может проявляться при продаже продукции, переговорах, лоббировании, дебатах; умение убеждать. Роль личности требует, чтобы человек часто выражал свои мысли, выступал публично. Он должен быть убежден в своих идеях и мнениях, это дает возможность к проявлению влияния; стремление играть роль неформального лидера. Личность должна стремиться выделяться среди других в различных сферах деятельности. Человек должен играть роли. Чем больше ролей может освоить личность, тем выше ее уровень организационной культуры; терпимость к рутинной административной работе. Позиции управления любого ранга требуют, чтобы человек уделял определенное внимание подсчетам, бумажной работе, представительским функциям, прочтению корреспонденции и ответам на нее и телефонные звонки. Человек может быть недоволен такими обязанностями, но должен воспринимать их как необходимую обязанность. Проявлением отрицательного состояния личности может быть фрустрация, т.е. стойкая дезорганизация сознания и поведения человека (спонтанная агрессивность), которая наступает при длительных репрессиях на базовые потребности человека. Состояние фрустрации преодолевается только с помощью психологов.

Сформировать позитивный набор качеств можно, обучаясь этому.

Однако существует набор ограничительных ситуаций, препятствующих достижению этой цели. Среди них: неизменность межличностного окружения человека и социальных групп, обязанность соблюдения определенных правил поведения, низкий устойчивый уровень культурного окружения людей и социальных групп, особенности географической среды.

### **3. ВИДЫ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ КУЛЬТУР, СУБКУЛЬТУРЫ**

Доминирующие культуры и субкультуры. В организациях можно выделить доминирующие культуры и субкультуры. Доминирующая культура выражает основные (центральные) ценности, которые принимаются большинством членов организации. Это макроподход к культуре, который выражает отличительную характеристику организации.

Субкультуры получают развитие в крупных организациях и отражают общие проблемы, ситуации, с которыми сталкиваются работники, или опыт их разрешения. Они развиваются географически или по отдельным подразделениям, вертикально или горизонтально. Когда одно производственное отделение какого-то конгломерата имеет уникальную культуру, отличающуюся от других отделений организации, то существует вертикальная субкультура. Когда специфический отдел функциональных специалистов (такой, как бухгалтерский или торговый) имеет набор общепринятых понятий, то формируется горизонтальная субкультура. Любая группа в организации может создать субкультуру, однако большей частью субкультуры определяются департаментской (отдельческой) структурной схемой или географическим разделением. Она будет включать

основные ценности доминирующей культуры плюс дополнительные ценности, присущие только членам этого отдела.

В успешно работающих организациях существует собственная культура, которая приводит их к достижению положительных результатов. Организационная культура позволяет отличать одну организацию от другой, создает атмосферу идентифицированности для членов организации, генерирует приверженность целям организации; укрепляет социальную стабильность; служит контролирующим механизмом, который направляет и формирует отношения и поведение работников.

*Сильная и слабая культура.* Необходимо различать сильную и слабую культуру. Сильная культура характеризуется главными (стержневыми) ценностями организации, которые интенсивно поддерживаются, четко определены и широко распространяются. Чем больше членов организации, которые разделяют эти главные ценности, признают степень их важности и привержены им, тем сильнее культура. Молодые организации или организации, характеризующиеся постоянной ротацией мнений (понятий) среди своих членов, имеют слабую культуру. Члены таких организаций не имеют достаточного совместного опыта для формирования общепринятых ценностей. Однако не все зрелые организации со стабильным кадровым составом характеризуются сильной культурой: главные ценности организации должны постоянно поддерживаться.

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

Таким образом, различные организации тяготеют к определенным приоритетам в организационной культуре. Организационная культура может иметь особенности в зависимости от рода деятельности, формы собственности, занимаемого положения на рынке или в обществе. Существует предпринимательская организационная культура, государственная организационная культура, организационная культура лидера, организационная культура при работе с персоналом и др.

Например, фирма IBM в рамках организационной культуры использует следующие принципы при работе с персоналом:

передача специалистам максимально необходимого набора полномочий (власти) для выполнения возложенных на них функций. Они несут всю полноту ответственности за свои действия по их осуществлению;

привлечение к работе специалистов высокого класса с достаточно независимым и самостоятельным складом мышления;

создание со стороны администрации приоритета доверия и поддержки специалистов над контролем их деятельности;

разделение (ОСУ) на ячейки, функционирование каждой из которых может автономно обеспечиваться одним человеком;

проведение постоянных институциональных (структурных) изменений. Одной из важнейших проблем, с которыми сталкивается любая организационная система, является то, что в определенный момент времени она оказывается неспособной справиться с изменением рынка и соответственно вынужденной отказаться от устаревших структурных форм организации. Каждые несколько лет меняются структура организации, процедуры утверждения решений и т.д. При этом возможные негативные последствия реорганизаций ослабляются, как правило, в результате изменений отдельных функций не одновременно, а в разное время. Практика постоянной реорганизации, например в компании IBM, показывает, что выгоды, связанные с этой системой, огромны. Система позволяет перетасовывать структуру организации, усиливая ее или удаляя из нее лишнее, а также предоставляя возможность множеству людей расширить свой профессиональный опыт. Самое важное, что удается избавиться от «слипаний», которые неизбежно накапливаются в любой организации, в том числе решить проблему выявления сотрудников, достигших уровня собственной некомпетентности, и обеспечить возникновение новых инициатив; проведение опросов общественного мнения (обычно два раза в год); формирование вознаграждений двумя составляющими – в форме фиксированного оклада и переменной части. Переменная часть представляет собой комиссионное вознаграждение в процентах от объема проданной фирмой IBM продукции и оказанных услуг, а также премию за достижение установленных ранее целей; проведение политики гарантированной занятости. Умелое маневрирование кадровыми ресурсами (посредством ранних проводов работников на пенсию, постоянной переподготовки кадров и перераспределения рабочей силы между разными подразделениями, чтобы избежать необходимости увольнения); стимулирование личной инициативы работников при решении общих задач и постоянство правил поведения в фирме; доверие к отдельному работнику компании со стороны менеджеров; развитие коллективных методов разрешения проблем, разделение успеха между работниками, интересными с точки зрения создания организационной среды, привлекающей в корпорацию лучших в своей профессии людей, обеспечение свободы специалистам в определении путей достижения целей фирмы с учетом ее потенциала и в принятии соответствующих решений; подбор новых менеджеров из числа работников компании, а не поиск их на стороне. формирование предпринимательского климата через использование проектных групп в качестве основной структурной единицы компании. Эти группы, составленные из ученых, врачей и бизнесменов, возглавляются лидерами, ответственными за постановку целей и их достижение; субсидирование фоновых обслуживающих подразделений – собственных и внешних (спортивные залы, дискотеки и др.).

Организации всегда будут добиваться стабильности и эффективности деятельности, если культура организации адекватна применяемой технологии. Регулярные формализованные (рутинные) технологические процессы обеспечивают стабильность и эффективность организации, когда культура организации акцентирует внимание на централизации в принятии решений и сдерживает (ограничивает) индивидуальную инициативу. Нерегулярные (нерутинные) технологии эффективны, когда они заполняются культурой организации, которая поддерживает индивидуальную инициативу и ослабляет контроль.

Сильная культура определяет последовательность поведения работников. Работники четко знают, какому поведению они должны следовать. Предсказуемость, упорядоченность и последовательность деятельности в организации формируются с помощью высокой формализации. Сильная культура достигает того же результата без ведения какой-либо документации и распределений. Более того, сильная культура может быть более эффективной, чем любой формальный структурный контроль. Чем сильнее культура организации, тем меньше менеджменту нужно уделять внимания развитию формальных правил и положений для управления поведением работника. Это все будет в подсознании работника, принимающего культуру организации.

Культуру организации можно рассматривать как производную двух составляющих: 1) допущений и предпочтений тех, кто ее создал; 2) опыта, привнесенного их последователями. Ее поддержание на необходимом уровне непосредственно зависит от подбора работников, действий высших руководителей и методов социализации.

Цель подбора работников – выявить и принять в организацию людей со знаниями и навыками успешного выполнения соответствующей работы. Окончательный выбор кандидата определяется субъективной оценкой того, кто принимает решение, насколько данный кандидат будет отвечать требованиям организации. Эта субъективная оценка часто предопределяется культурой, существующей в организации.

Действия высших руководителей оказывают значительное влияние на организационную культуру. Их поведение и провозглашаемая ими стратегия организации устанавливает некие нормы, которые затем воспринимаются всей организацией.

Признаками, характеризующими организационной культуры руководителя, являются:

- пружинистая спортивная походка, опрятный внешний вид,
- современный стиль в одежде и внешности,
- дружелюбное отношение к каждому работнику,
- постоянно хорошее настроение,
- искренняя посильная помощь работнику в семейных делах,
- положительный имидж руководителя во внешней среде.

Социализация представляет собой процесс адаптации новых членов в организации, процесс восприятия ее культуры. Нередко организационная культура может служить более важным фактором предвидения поведения организации, чем ее объективные характеристики. Организация заинтересована в

восприятию культуры каждым ее сотрудником. Социализация наиболее очевидна при поступлении на работу нового сотрудника, когда его информируют о том, как обстоят дела в организации, каковы принятые в ней правила и традиции. В некоторых случаях предлагается формальная программа обучения с тем, чтобы работники организации изучали ее культуру.

#### **4. СПОСОБЫ ПЕРЕДАЧИ КУЛЬТУРЫ**

В дополнение к очевидной ориентации и программам обучения культура передается работникам и другими способами. Самые эффективные – это информация, традиции, символы и язык.

*Информация* содержит описание событий, связанных с образованием организации; ключевых решений, которые определяют стратегию организации в будущем; высшего звена управления. Она позволяет соизмерять прошлое с настоящим, обеспечивает объяснение текущей практической деятельности организации.

*Традиции.* Соблюдение сложившихся традиций является средством для передачи культуры, так как с традициями связаны главные ценности организации.

*Символы.* Дизайн и планировка территории и зданий, мебели, стиль руководства, одежда являются материальными символами, которые передаются работникам. Важна и степень равноправия в организации, обеспечиваемая высшим менеджментом, виды и типы поведения (т. е. рискованность, консерватизм, авторитарность, участие, индивидуализм, социальность), которые считаются приемлемыми.

*Язык.* Многие организации и их подразделения используют язык как способ идентификации членов организации с ее культурой или субкультурой. Изучая его, члены организации свидетельствуют о своем принятии этой культуры и таким путем помогают ее сохранять. Принятая в организации терминология действует как общий знаменатель, который объединяет членов организации на основе признанной культуры или субкультуры.

#### **5. ИЗМЕНЕНИЕ КУЛЬТУРЫ ОРГАНИЗАЦИИ**

Культура организации может оказаться приемлемой для определенного периода времени и условий. Изменение условий внешней конкуренции, государственного регулирования, стремительные экономические перемены и новые технологии требуют изменений культуры организации, сдерживающей повышение ее эффективности. Для создания новой культуры организации требуется много времени, поскольку старая организационная культура укореняется в сознании людей, сохраняющих приверженность ей. Эта работа включает в себя формирование новой миссии, целей организации и ее идеологии, модели эффективного руководства, использование опыта предыдущей

деятельности, укоренившихся традиций и процедур, оценку эффективности организации, ее формальной структуры, проектировку помещений и зданий и т. д.

На возможность изменения культуры влияют следующие факторы: организационный кризис, смена руководства, стадии жизненного цикла организации, ее возраст, размер, уровень культуры, наличие субкультур.

В состав организационной культуры входит управленческая культура организации. Она реализуется в повышении эмоционального состояния работников и активизации их деятельности.

**Организационный кризис.** Он подвергает сомнению имеющуюся практику и открывает возможности для принятия новых ценностей. Примерами кризиса могут быть ухудшение положения организации, ее финансовое поглощение какой-то другой организацией, потеря главных клиентов, резкий прорыв конкурентов на рынок организации.

**Смена руководства.** Поскольку высшее руководство является главным фактором в формировании культуры организации, замена ее главных руководителей способствует введению новых ценностей. Но новое руководство само по себе не является гарантией того, что работники примут новые ценности. Новые лидеры должны иметь четкое альтернативное видение того, какой может быть организация, и обладать авторитетом.

**Стадии жизненного цикла организации.** Изменить культуру организации легче в переходные периоды от ее создания к росту и от зрелости к упадку. Когда организация вступает в стадию роста, основные изменения организационной культуры будут необходимы. Культура организации еще не укоренилась, и работники примут ее изменения, если:

- предыдущий успех организации не отвечает современным условиям;
- работники не удовлетворены общим состоянием дел в организации;
- образ основателя (учредителя) организации и его репутация под сомнением.

Другая возможность изменения культуры появляется, когда организация вступает в стадию упадка. На этой стадии обычно необходимы сокращение персонала, снижение затрат и принятие других подобных мер, которые драматизируют настроения работников и свидетельствуют о том, что организация переживает кризис.

**Возраст организации.** Независимо от стадии жизненного цикла организации, чем меньше ее возраст, тем менее устоявшимися будут ее ценности. Изменение культуры более вероятно в молодой организации.

**Размер организации.** Изменить культуру легче в малой организации, так как в ней общение руководителей с работниками более тесное, что увеличивает возможности распространения новых ценностей.

**Уровень культуры.** Чем шире распространена культура в организации и выше сплоченность коллектива, разделяющего общие ценности, тем сложнее изменить культуру. Слабая культура более подвержена изменениям, чем сильная. Наличие субкультур. Чем больше существует субкультур, тем сильнее сопротивление изменению доминирующей культуры.

Для изменения культуры необходима особая стратегия управления культурой в организации. Она предполагает:

- анализ культуры, который включает аудит культуры для оценки ее текущего состояния, сравнение с предполагаемой (желаемой) культурой и промежуточную оценку ее элементов, нуждающихся в изменении;
- разработку специальных предложений и мер.

Даже там, где условия для изменений благоприятны, руководителям не следует ожидать быстрой адаптации в организации новых культурных ценностей. Процесс изменения культуры в организации может занять длительное время.

### ЗАДАНИЯ.

**Укажите соответствие между понятиями и их определениями:**

- |                         |                          |
|-------------------------|--------------------------|
| А) контр-культура       | к) обычай                |
| Б) «стражники культуры  | л) культурный релятивизм |
| В) моральные принципы   | м) культурная интеграция |
| Г) культура             | н) культурные инноваторы |
| Д) доминантная культура | о) субкультура           |
| Е) этноцентризм         | п) ценности              |
| Ж) массовая культура    | р) народная культура     |
| З) тривиализация        | с) высокая культура      |
| И) тиражирование        | т) публика               |

Определения:

- 1) множество людей, занимающихся сходными действиями или деятельностью, направленной на один и тот же объект, но не всегда находящихся в непосредственной пространной близости;
- 2) новый тип функционирования культуры, вызванный процессами массовизации общества, коммерциализации искусства, развитию технологий массовой технологии.
- 3) Культура, утвердившаяся на переломе средних веков и нового времени как культура светская, пришедшая на смену религиозной культуре, по своей направленности просветительская, по социальному составу - для образованных.
- 4) Сведение всего разнообразия художественного опыта к элементарному, банальному, общедоступному.
- 5) Характерный признак массовой культуры, предполагающий использование новых технологий – печать, экран, компьютерные коммуникации.
- 6) Спонтанное самобытное выражение народом присущих ему ценностей.
- 7) Стремление рассматривать свою собственную культуру как хорошую и правильную и судить других исходя из этих стандартов.

- 8) Группы людей, чей жизненный стиль отличается от стиля доминантной культуры и члены которых идентифицируют себя с нормами, ценностями и взглядами именно этой группы.
- 9) Общие идеи, разделяемые людьми, относительно того, что хорошо и плохо, желательно и нежелательно.
- 10) Все созданные и усвоенные людьми обычаи, верования, ценности, знания, символы, постоянно используемые среди людей, ведущих общий образ жизни.
- 11) Ценности, нормы, традиции, взгляды, которые навязываются одной частью общества обществу в целом.
- 12) Представители тех интеллектуальных профессий, назначение которых создание новых элементов культуры.
- 13) Группа чьи нормы, взгляды, ценности и жизненный стиль вступают в прямой конфликт и противостоят доминантной культуре.
- 14) Степень, в которой различные элементы культуры образуют устойчивое и взаимосвязанное целое.
- 15) Взгляды, согласно которым любой элемент культуры должен оцениваться в соответствии с конкретным временем, местом и обстоятельствами, которые вызвали его проявление.
- 16) Нормы, которые люди считают жизненно важными для их благополучия и в которых находят воплощение их базовые ценности.
- 17) Люди, которые регулируют прохождение новых элементов культуры в обществ
- 18) Повседневные привычки и условности.

#### Тесты:

##### 1. Что из нижеследующего более всего соответствует предмету социологии:

- А) изменение IQ ( коэффициент интеллекта)
- Б) подготовка личностного опросника с целью выяснить с какими проблемами столкнулся студент в вузе.
- В) рассмотрение образцов взаимодействия людей во время официального приема.
- Г) исследование биологических корней

##### 2. Что из нижеследующего не является социальным фактом:

- А) возрастная структура
- Б) размер семьи
- В) профессиональные достижения
- Г) уровень преступности.

##### 3. Какими из перечисленных ниже фундаментальных вопросов занимается социология:

- А) насколько распространены социальные проблемы и благодаря чему возможно устойчивое общество?
- Б) каковы причины сохранены общества как устойчивой социальной системы и какова связь между индивидом и обществом?

**В)** как связаны индивид и общество и какова цена социальных и как связаны история и биография человека?

**Г)** какова цена социальных проблем и как связаны история и биография человека?

**4. В каком из нижеследующих периодов возникла и конструировалась как самостоятельная наука социологии:**

**А)** в XVII-XVIII вв

**Б)** в XVIII-XIX вв

**В)** в XV-XVI вв

**Г)** в XVI-XVII вв

**5. Какие из ниже перечисленных теорий относятся к макро-, а какие к микросоциологии:**

**А)** теория социального действия

**Б)** теория конфликта

**В)** этнометодология

**Г)** феноменология

**6. Социолог изучает роль образования и религии в интеграции общества. Какое направление он представляет:**

**А)** теорию действия

**Б)** структурное

**В)** конфликтное

**Г)** функциональное

**7. Что из следующего не является элементом культуры:**

**А)** природная среда

**Б)** язык

**В)** ценности

**Г)** нормы

**8. На похоронной процессии кто-то вдруг разражается веселым смехом. Этому человеку делают замечание потому что он нарушил:**

**А)** традицию

**Б)** ценность

**В)** норму

**Г)** закон

**9. Правило, запрещающее носить очень высокие шляпы в кинотеатрах – пример:**

**А)** культурного релятивизма

**Б)** закона

**В)** моральных принципов

**Г)** обычая

**10. Какие из перечисленных ниже групп образуют субкультуру:**

**А)** заключенные в тюрьме

**Б)** подростки

**В)** студенты технических вузов

**Г)** все указанные группы

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Организационная культура – это система общественно-прогрессивных формальных и неформальных правил и норм деятельности, обычаев и традиций, индивидуальных и групповых интересов, особенностей поведения персонала данной организационной структуры, стиля руководства, показателей удовлетворенности работников условиями труда, уровня взаимного сотрудничества и совместимости работников между собой и с организацией, перспектив развития. На организационную культуру человека оказывают влияние привычки и склонности, потребности и интересы, политические взгляды, профессиональные интересы, моральные ценности, темперамент. К элементам составляющих организационной культуры относятся следующие качества личности: позитивная реакция на лиц, имеющих власть, желание конкурировать, умение убеждать, стремление играть роль неформального лидера, терпимость к рутинной административной работе.

ОК в организации может формироваться четырьмя путями:

долговременной практической деятельностью.

деятельностью руководителя или собственника (своя ОК).

искусственным формированием организационной культуры специалистами консультационных фирм,

естественным отбором наилучших норм. правил и стандартов, привнесенных руководителем и коллективом.

Особенности организационной культуры находят отражение в символике, зависящей от приоритета в организационной культуре власти, роли, поступков или личности. Организационная культура может иметь особенности в зависимости от рода деятельности, формы собственности, занимаемого положения на рынке или в обществе. Существует предпринимательская, государственная организационная культура, организационная культура лидера, организационная культура при работе с персоналом и др.

### Литература:

1. Тощенко Ж. Т. Социология: Общий курс.-2-е изд., - М.: Юрайт – М, 2001 г. – 527 с. Раздел 1. Гл. 2 и 3.
2. Казаринова Н. В., Филатова О. Г. и др. Социология: учебник для ВУЗов. М. 2002 г. С. 3 - 15.
3. Кареев Н. Общие основы социологии. Санкт-Петербург., 1999 г. С. 8 - 12.
4. Руденко Р.И. Практикум по социологии. Москва. 1999 г.- 447с.
5. [WWW.ALLBEST.UZ](http://WWW.ALLBEST.UZ)
6. [WWW.5BALLOV.RU](http://WWW.5BALLOV.RU)
7. [WWW.ZIYONET.UZ](http://WWW.ZIYONET.UZ)