

ОБЩЕРОССИЙСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ 2011 „Методическая копилка”

Баранова Елена Сергеевна

Государственное общеобразовательное учреждение гимназия № 61

с углубленным изучением английского языка

Выборгского района Санкт-Петербурга

ПРОЕКТ УРОКА ПО ОБЩЕСТВОЗНАНИЮ «ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА».

Цели урока:

- 1.Познакомить с понятием «организационная культура»;
- 2.Продолжить формирование умения работать в команде.

Задачи урока:

- знакомство со структурой организационной культуры;
- знакомство с типами организационной культуры;
- развитие умения выделять главное в учебном материале;
- развитие творческих способностей учащихся;
- формирование коммуникативной культуры учащихся;
- формирование лидерских качеств учащихся.

Формы и методы обучения на уроке:

- метод мозгового штурма;
- работа в группах;
- традиционное изложение материала.

Организационное пространство класса:

Стулья поставлены полукругом перед доской; столы расставлены для трех рабочих групп; на каждом столе табличка с №, конверты с заданиями.

Конспект урока.

1. Вводная часть.

Вы знаете, что Россия вступила в полосу рыночной экономики. Работать в условиях рыночной экономики достаточно сложно, поэтому каждая организация осуществляет стратегическое планирование своей деятельности. Это очень важный аспект успешного развития компании или организации. Но не менее важный аспект успешного развития – организационная культура.

По последним социологическим исследованиям 57% российских руководителей проявляют высокий интерес к теме «организационная культура». 44% опрошенных считают вполне назревшим введение в компаниях и организациях специальной должности, в функционале которой закреплена задача- развитие корпоративной культуры.

Итак, тема урока - «Организационная культура».

2. Метод «Мозгового штурма».

Вопрос классу:

- Что бы вы включили в понятие «организационная культура»?

(Учащиеся предлагают, учитель записывает на доске их предложения.)

3.Обобщение предложенного материала.

-Если внимательно посмотреть на перечисленное, то можно выделить два уровня. Какие?

(Внешний и внутренний).

Учитель обобщает перечисленное, если необходимо- добавляет материал.

К внешним атрибутам (видимым) относятся:

- форма одежды,
- символы,
- слоганы, лозунги,
- церемонии,
- традиции, ритуалы,

-фирменный стиль.

Символы.

Огромное значение символам придается в восточной цивилизации. В традициях японских корпораций: униформа, пение гимна по утрам, определенные типы приветствий.

Мы тоже используем символику. Например, рукопожатие, соединение двух открытых ладоней означает - в моей руке нет камня.

Слоганы, лозунги.

Они дают представление о том, какие основные ценности выдвигаются на первый план организацией. Например, лозунг банка : «Банк, который заслуживает вашего доверия».

Церемонии.

Например, церемония принятия в организацию, церемония посвящения в гимназисты.

Традиции, ритуалы.

Они создаются для укрепления структуры организации.

Например, празднование юбилеев, успехов, публичные поощрения служат наглядной демонстрацией ценностных ориентаций фирмы.

Пример ритуала. Если менеджеру вручается веник и предлагается для начала подмести помещение, значит, ему дают понять, что на данном предприятии ценится не формальное образование, а участие в делах.

К внутренним атрибутам относится:

- ценности

-нормы, образы поведения, принятые в компании.

Вопрос классу: Какие ценности вы можете назвать?

(Ответы учащихся).

Ценности организации могут включать в себя следующее:

1.Миссия организации, ее кредо.

Например: высокое качество услуг, лидерство в своей сфере, преданность духу профессии, новаторство.

2.Обращение с людьми.

Например: забота о людях и их нуждах, обучение и возможности повышения квалификации.

3.Организация работы и дисциплина.

Например: добровольная или принудительная дисциплина, использование новых форм организации работы.

4.Стиль руководства и управления.

Например: это может быть авторитарный или стиль сотрудничества, личный пример.

Вот как позиционирует свои ценности исследовательский центр «Альт». Область работы центра - управление и стратегическое консультирование.

Общие ценности:

-«Драйв созидания»

-желание изменить мир к лучшему

-предпринимательство, инициативность

-внутренняя дисциплина.

По отношению к клиентам:

-Не бывает неинтересных клиентов или проектов, интересным его делают сами консультанты.

- желание видеть и найти в людях хорошее

-стремление к совершенству в том, что делаешь

-профессионализм.

Профессиональные:

- нацеленность на результат

-ориентация на командную работу

-гибкость, незашоренность

-умение признавать свои ошибки и желание учиться

-готовность много работать.

- Попробуйте теперь дать определение, что же такое «организационная культура»?

(Организационная культура- это перечень наиболее важных положений деятельности организации, которые выражаются в ценностях, разделяемых большинством работников.)

4.Работа в группах.

(Учащиеся могут самостоятельно разделиться на три команды, сам учитель может разделить на команды.)

1)Первое задание.

Возьмите лист с описанием типа организационной культуры. Познакомьтесь с описанием. Найдите положительные и отрицательные моменты. Ваш ответ должен быть построен по следующему плану:

- название типа
- краткая характеристика
- положительные моменты
- отрицательные моменты

Максимальное время подготовки 5 минут. По мере готовности команда поднимает руку.

(Учащиеся знакомятся с тремя типами организационных (корпоративных) культур: академическая, клубная, бейсбольная команда.)

а)Ответы учащихся.

б)Обобщение первого этапа работы.

-Данная типология организационной культуры принята на Западе. Каждая из перечисленных культур имеет разный потенциал для поддержки состояния и успеха организации и по-разному сказывается на карьере работников. В России

пока еще сложно выделить четкие типы организационной культуры. Поэтому многие организации говорят о формирующемся или смешанном типе культуры.

Вообще российская культура в целом и деловая в частности является отношенческой. Т.е. в российской культуре ориентация идет не столько на дело, сколько на отношение между людьми. Это сближает нас со многими культурами: латиноамериканской, испанской, итальянской. Американская же культура ориентируется на результат. Вы не обидите американца. Для него главное : заключить контракт.

Сейчас одна из важных проблем в нашей организационной культуре- найти рациональное сочетание ориентации на эффективность с одной стороны и на особенности отношенческой культуры с другой.

2) Второе задание.

Достаньте из конвертов карточки с названием должностей. Распределите должности между собой.(Перечень должностей: директор, зам.директора по учебной работе, зам. директора по научной работе, зам. директора по воспитательной работе, зам. директора по административно-хозяйственной работе, зам. директора по школьной информационной системе, и т.д.)

Игровая ситуация: вы административная команда. Вы создаете частную школу.

-Определите основные ценности вашей школы, ее кредо.

- Наметьте план создания организационной культуры вашей школы.

-Какие атрибуты, из перечисленных на доске, вы выберете.

Конкретизируйте их.

(Задачи данного этапа: определение лидера, умение работать в команде, применение нового материала на практике.)

На подготовку 10-12 минут.

Регламент выступления команд- 2 минуты.

Выступления учащихся.

Вопросы командам:

- Кто по должности представляет команду?
- Кто по должности мог рассказывать о типе организационной культуры?
- Какой из перечисленных типов наиболее близок к школьной теме?

5. Заключительный этап урока.

Итак, сегодня вы познакомились с понятием «Организационная культура». Имели возможность в игровой ситуации поработать над созданием организационной культуры школы. Применили полученные новые знания на практике. Спасибо за работу.

6. Рефлексия.

- К следующему уроку запишите в тетрадях:

- 1) Что нового я узнал на уроке?
- 2) Чему научился?

7. Организация работы.

Перед началом урока создать экспертную комиссию в составе трех человек.

Распределить экспертов наблюдателями за командами. Проанализировать работу каждой команды по следующим аспектам:

- коммуникация
- лидерство
- оригинальность идей
- четкость работы.

В конце урока предоставить слово экспертам. Они анализируют работу каждой команды.

Материал к уроку. Виды организационных культур.

«Академическая культура».

«Академическая культура» предполагает постепенный карьерный рост сотрудников внутри компании. В компаниях с академическим стилем корпоративной культуры набирают новых молодых сотрудников, которые проявляют интерес к долговременному сотрудничеству и ничего не имеют против медленного продвижения по служебной лестнице. Однако, в отличие от клубной работники здесь редко переходят из одного отдела в другой (из одного направления в другое). У каждого сотрудника есть свое специфическое направление , в котором он и совершенствует свой профессиональный опыт и мастерство, развивает свой творческий и профессиональный потенциал. Хорошая работа и профессиональное мастерство являются основанием для поощрения и продвижения вперед. Строгая академическая культура характерна для уже устоявшихся , давно образованных институтов: например , университетов. Хотя узкая специализация и обеспечивает гарантию работы, все же подобная культура ограничивает широкое развитие личности сотрудника и препятствует внутриорганизационной кооперации. И все же в стабильной обстановке такая культура хорошо работает.

«Клубная культура».

«Клубная культура» характеризуется лояльностью , преданностью и сработанностью командной работой. Стабильные и безопасные условия способствуют поощрению возраста сотрудников, опыта и должностного преимущества. Это очень похоже на армию- сюда приходят молодыми и остаются навсегда, постепенно продвигаясь к более высоким позициям. Повышение в должности получают только работники этой компании, при этом карьерный рост происходит медленно и постепенно. От работника ожидают, что на каждом новом уровне он должен достигнуть все премудрости данной работы и овладеть мастерством. Поэтому работники в таких компаниях имеют

широкий профессиональный кругозор. Так , например, руководители банков часто начинали свою карьеру с должности кассира. Хотя такие компании изнутри представляют собой гибкие структуры, все же о них создается впечатление , как о закрытых для чужих глаз компаниях, в которых любые перемены осуществляются медленно и постепенно.

«Бейсбольная команда».

«Бейсбольная команда» возникает в ситуации, где принимаются рискованные решения, где реализуется немедленная и непосредственная взаимосвязь с внешней средой. В компаниях с таким типом корпоративной культуры решения принимаются очень быстро. В таких компаниях временной интервал между фактом принятия решения и выяснением того, было ли решение правильным, минимален. В такой культуре поощряется талант, новаторство и инициатива. Ключевые успешные сотрудники считают себя «свободными игроками», и компании просто борются за них. Работники с невысокими показателями быстро выпадают из обоймы и «попадают на скамью запасных».

Роль личности менеджера в таком типе выше роли команды как коллектива.