

**УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ “БЕЛОРУССКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ”**

УТВЕРЖДАЮ

Ректор Учреждения образования
“Белорусский государственный
экономический университет”

 В.Н.Шимов

“ 09 ” 06 2011 г.

Регистрационный № УД/16-11 /баз.

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ И КОРПОРАТИВНАЯ
КУЛЬТУРА**

Учебная программа для специальности
1-23 01 05 «Социология»

СОСТАВИТЕЛЬ Кочергин В.Я., заведующий кафедрой экономической социологии Учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет», кандидат философских наук, старший научный сотрудник

РЕЦЕНЗЕНТЫ:

Абушенко В.Л., заместитель директора Института социологии Национальной академии наук Беларуси, кандидат философских наук, доцент.

Яскевич Я.С., директор Института социально-гуманитарного образования Учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет», доктор философских наук, профессор.

РЕКОМЕНДОВАНА К УТВЕРЖДЕНИЮ:

Кафедрой экономической социологии Учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет»

(протокол № 9 от 03.03 2011);

Научно-методическим советом Учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет»

(протокол № 6 от 01.06. 2011).

Ответственный за редакцию: Кочергин В.Я.

Ответственный за выпуск: Кочергин В.Я.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Учебная дисциплина «Профессиональная и корпоративная культура» является одной из новых в подготовке студентов по специальности 1-23 01 05 «Социология».

Предлагаемая программа для студентов по курсу «Профессиональная и корпоративная культура» призвана обеспечить высокий уровень обучения в высшей школе и содействовать комплексной подготовке дипломированных специалистов-социологов. Содержательно представленный в программе курс акцентирован на проблематику и отличительные особенности современного социологического анализа деятельности профессиональных групп и организаций.

Базовая учебная программа дисциплины «Профессиональная и корпоративная культура» разработана в соответствии с действующими образовательным стандартом и типовым учебным планом по специальности 1-23 01 05 «Социология».

Цель дисциплины – ознакомление студентов с существенными типологическими функциональными характеристиками профессиональной и корпоративной культур, факторами и условиями их формирования, освоение методов социологических исследований этих объектов.

Задачи дисциплины:

- сформировать представление о месте и роли профессиональной и корпоративной культуры в социальной культуре и социально-экономической практике;
- ознакомить студентов с основными теоретическими подходами к изучению профессиональной и корпоративной культуры в отечественной и зарубежной социологии;
- дать представление о социальных механизмах формирования профессиональной и корпоративной культуры в условиях учебного заведения и производственного коллектива.

После успешного прохождения дисциплины студент должен знать:

- типы и функции профессиональной культуры;
- элементы системной модели корпоративной культуры;
- особенности профессиональной социализации и факторы формирования корпоративной культуры.

В результате изучения данной дисциплины студент **должен уметь:**

- использовать категориальный аппарат социологии для описания и анализа различных типов профессиональной и корпоративной культуры и процессов, происходящих в них;
- владеть методами конкретно-социологического исследования для диагностики состояния развития и функционирования профессиональной и корпоративной культуры в реальной производственной среде;
- владеть навыками управленческого консультирования и разработки этических кодексов организаций.

Связь с другими дисциплинами. Данная базовая учебная программа связана с блоками знаний, которые приобретает студент, изучая следующие дисциплины: «Теоретическая социология», «Методология и методы социологических исследований», «Социология культуры», «Социология личности», «Экономическая социология», «Социология организаций», «Социология управления», «Социальное проектирование бизнес-структур».

Характеристика рекомендуемых методов и (или) технологий обучения. Предлагается использовать лекционные, семинарские занятия; программирование, проведение и анализ данных социологических исследований в индивидуальном и командном вариантах с представлением текстов аналитических записок.

Структура курса. Курс состоит из 13 тем. Типовым учебным планом специальности на изучение дисциплины «Профессиональная и корпоративная культура» отводится 226 часов, в том числе 102 часа аудиторных занятий (50 часов – лекции и 52 часа – семинарские занятия).

Форма контроля знаний. Рекомендуемые формы контроля – зачет (в 8 семестре) и экзамен (в 9 семестре).

ПРИМЕРНЫЙ ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

№	Тема	Всего часов	Лекции	Семинары
1	2	3	4	5
1	Место и роль профессиональной и корпоративной культуры в социальной культуре	6	2	4
2	Классическая социология о развитии профессиональной структуры и профессионализма	8	4	4
3	Основные подходы к изучению профессиональной культуры в советской и отечественной социологии	8	4	4
4	Различные направления исследования профессиональной культуры в современной западной социологии	8	4	4
5	Типы и функции профессиональной культуры	8	4	4
6	Структурно-ролевые характеристики профессиональной культуры	8	4	4
7	Социодинамика профессиональной культуры.	8	4	4
8	Профессиональная социализация	8	4	4
9	Неокоorporативизм и социальное партнерство	8	4	4
10	Организационная культура как база корпоративной культуры	8	4	4
11	Основные подходы к изучению корпоративной культуры	8	4	4
12	Системная модель корпоративной культуры	8	4	4
13	Формирование профессиональной и корпоративной культуры	8	4	4
Всего		102	50	52

СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

ТЕМА 1.

Место и роль профессиональной и корпоративной культуры в социальной культуре

Культурные социокоды и разделение труда как критерии выделения границ профессиональных и корпоративных культур.

Понятия «профессия», «профессионал», «корпорация» как форма организации работы и тип трудовой ориентации.

Взаимообусловленность социально-профессиональной структуры, практик и культур. Профессиональная и корпоративная культура в контексте символического капитала, символической власти и конструирование новых профессиональных групп (П. Бурдьё).

ТЕМА 2.

Классическая социология о развитии профессиональной структуры и профессионализма

Э. Дюркгейм о развитии разделения труда, усилении органической солидарности, в том числе ослаблении средневековой корпоративной регламентации профессиональной деятельности и расширении творческих и критических профессионально-культурных функций; о прогрессивной роли профессиональных групп и профессионального сознания («духа»).

М. Вебер о «призвании» и «профессиональном долге»; о перспективах не только идеалов и ценностей профессиональной культуры, но и возможности наступления века «бездушных профессионалов».

К. Маркс о противоречиях, возникающих в технологических и социально-экономических процессах разделения и перемены труда, об отчуждении труда.

П. Сорокин о профессиональной деятельности и ее формирующем влиянии на личность работника; о критике абсолютизации синдикализма как «идеологии профессиональной группировки».

ТЕМА 3.

Основные подходы к изучению профессиональной культуры в советской и отечественной социологии

Подход, идущий от экономической социологии и социологии труда. Профессиональная культура как личностный аспект культуры труда; ее связь с уровнем образования, квалификации, опытом (Г.Н. Соколова).

Подход, связанный с проблематикой социологии профессий. Нормативно-ценностные регулятивы в профессиональных группах. Подход, базирующийся на проблематике социологии образования, изучении вторичной

или профессиональной социализации и эталонно-нормативных характеристик специалистов.

Философско-культурологический подход к анализу профессиональной культуры.

ТЕМА 4.

Различные направления исследования профессиональной культуры в современной западной социологии

Коллективная память и язык профессиональной группы; их регулятивная и конституирующая роль (М. Хальбвакс).

Профессиональная практика как интегратор смежных профессиональных культур в условиях одного пространства и времени (Де Сантис).

Взаимосвязь профессиональной культуры с особыми характеристиками профессии и специфической профессиональной практики (Ф. Перрену).

Инкультурация, вторичная социализация (П. Бергер, Т. Лукман), профессиональная аккультурация как взаимовлияние культур (Г. Гонг).

Профессиональная культура и легитимизация профессии в социальном пространстве (Р. Дэй); порождение ценности «я» («Я - профессионал») (А. Зарицки).

Профессиональная культура как поле, в котором когнитивные структуры – правила и регуляции, - ориентируют практику. Габитус. (П. Бурдьё)

ТЕМА 5.

Типы и функции профессиональной культуры

Содержательно-структурное описание строения профессиональной культуры. Иерархическое и «полевое» строение. Типологический анализ. Типы профессиональной культуры: обусловленные разделением труда; индивидуальные и групповые; возрастных когорт; смежные. Моно и полистилистические.

Функциональный анализ профессиональной культуры. Функции, устанавливающие границы, поддерживающие границы, поддерживающие целостность, структуру данной группы. Функции, обеспечивающие подготовку и адаптацию новичков, идентификацию личности и профессионального сообщества.

ТЕМА 6.

Структурно-ролевые характеристики профессиональной культуры

Принятие социально-культурных ролей – условие сохранения и развития профессионального сообщества и его культуры.

Основные роли: «адепт» – принимает и поддерживает профессиональную культуру такой, какой она сформировалась; «критик» – отвергает некоторые традиционные элементы профессиональной культуры; «новатор» («генератор идей») – формирует новые элементы, меняющие облик культуры; «мастер» – сохраняет и служит образцом профессиональных достижений; «наставник» – сохраняет, передает культурное наследие новичкам.

Целостность ролевого «ансамбля». Особенности принятия и исполнения ролей индивидуальными актерами:

– одновременное усвоение и исполнение нескольких из них («адепт» – «наставник», «новатор» – «критик») при доминировании какой-то одной роли.

ТЕМА 7.

Социодинамика профессиональной культуры

Особенности развития и трансляции профессиональной культуры в доиндустриальном, индустриальном (модерн), постиндустриальном (постмодерн) обществах.

Два типа логики развития культуры: инверсионный и медиационный (А. Ахиезер).

Культура и «взрыв» (Ю. Лотман). Неопределенность, идентификация, маргинализация, амбивалентность ценностного сознания профессионалов (Р. Мертон, Ж. Тощенко).

ТЕМА 8.

Профессиональная социализация

Профессиональная социализация как процесс целенаправленного и управляемого формирования специалиста. Содержание профессиональной или вторичной социализации: воспроизводство профессиональной группы с единой культурой.

Понятия «профессионализм» и «компетентность». Козволюция профессиональной и общей социализации в условиях учебного заведения и производства. Адаптация и социализация.

Рынок и профессиональная социализация.

ТЕМА 9.

Неокопоративизм и социальное партнерство

Неокопоративизм в условиях постиндустриальной цивилизации - система отношений между предпринимателями, наемными работниками, ориентированная на социальное партнерство.

Социальное партнерство как определенная форма солидарности, согласованности действий и взаимной ответственности между государством, бизнесом (капиталом), наемными работниками (с трудом), некоммерческими организациями.

ТЕМА 10.

Организационная культура как исходная база корпоративной культуры

Рационально-прагматическая концепция организационной культуры, представляющая ее как результат внутриорганизационных управляемых процессов и фактор максимизации эффективности жизнедеятельности организации (И. Ансофф, Т. Питерс, Р. Уотермен)

Феноменологическая концепция, представляющая организационную культуру как сущность организации и фактор, обеспечивающий согласованность восприятия производственной ситуации и коллективного поведения работников. (П. Бергер, М. Луи, А. Петтигрю, С. Робинс, Д. Сильвермен).

ТЕМА 11.

Основные подходы к изучению корпоративной культуры

Корпоративная культура как один из типов организационной культуры (Р. Акофф). Параметры выделения: степень привлечения работников к установлению целей в организации и выбора средств для их достижения.

Корпоративная культура как равнозначная организационной культуре (Т. Дил, А. Кеннеди, Е. Шейк). Параметры выделения: степень риска и скорость обратной связи в управленческой и производственной деятельности.

Корпоративная культура как качественная реализация разновидностей позитивного корпоративизма на основе системы ценностей социального партнерства (Э. Капитонов).

ТЕМА 12.

Системная модель корпоративной культуры

Миссия организации, корпоративная философия как концепция жизнедеятельности фирмы, включающая цели, ценности и стратегии достижения целей.

Корпоративный и командный дух. Социо-культурные роли.

Стиль руководства и лидерства. Корпоративное управление как управление человеческими ресурсами.

Этос корпорации. Кодексы. Социальная и корпоративная ответственность. Сфера должного и реалии практики.

Корпоративный имидж и репутация. Культура и менеджмент качества.

ТЕМА 13.

Формирование профессиональной и корпоративной культуры

Социологические исследования как инструмент диагностики и анализа состояния профессиональной и корпоративной культуры.

Проведение консультирования. Разработка программы действий по развитию профессиональной и корпоративной культуры.

Реализация программы действий: по развитию профессионализма персонала, интеграции его вокруг миссии организации; развитию деловой репутации организации; обеспечению клиентоориентированности, конкурентоспособности на основе корпоративной ответственности.

Информационно-методическая часть

ЛИТЕРАТУРА

Основная

1. Ахиезер, А.С. Логика культуры и динамика циклов / А.С. Ахиезер // Циклические ритмы в истории, культуре и искусстве. – М., 2004.
2. Бурдые, П. Начала / П. Бурдые, 1994.
3. Ионин, Л.Г. Социология культуры / Л.Г. Ионин. – М., 1996.
4. Кочергин, В.Я. Профессиональная культура и социальные технологии / В.Я. Кочергин. – Минск, 2007.
5. Капитонов, Э.А. Корпоративная культура: теория и практика / Э.А. Капитонов, Г.П. Зинченко, А.Э. Капитонов. – М., 2005.

Дополнительная

1. Александрова, Т.Л. Методологические проблемы социологии профессии / Т.Л. Александрова // Социологические исследования, 2000, №8. – С. 11-17.
2. Бауман, Э. Возвышение и упадок труда / Э. Бауман // Социологические исследования. – 2004. – №5. – С. 80-81.
3. Вебер, М. Избранные произведения / М. Вебер. – М., 1990.
4. Данилова, Е.Н. Нестабильная социальная идентичность как норма современных обществ / Е.Н. Данилова, В.А. Ядов // Социологические исследования, 2004, №10. – С. 27.
5. Дюркгейм, Э. О разделении общественного труда / Э. Дюркгейм. – М., 1996.
6. Кастельс, М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура / М. Кастельс. – М., 2000.
7. Кочергин, В.Я. Профессиональная культура: опыт системного подхода к интерпретации социального феномена / В.Я. Кочергин, А.Г. Пацеева // Социология, 2011, №1. – С. 99-109.
8. Крыштановская, О.В. Инженеры: становление и развитие профессиональной группы / О.В. Крыштановская. – М., 1989.
9. Лотман, Ю.М. Культура и взрыв / Ю.М. Лотман. – М., 1992.
10. Соколова, Г.Н. Труд и профессиональная культура (опыт социологического исследования) / Г.Н. Соколова. – Минск, 1980.

11. Степанова, О.К. Понятие «интеллигенция»: судьба в символическом пространстве и во времени / О.К. Степанова // Социологические исследования, 2003, №1. – С. 46-53.

12. Тощенко, Ж.Т. Парадоксальный человек / Ж.М. Тощенко. – М., 2001.

Беларускі дзяржаўны эканамічны ўніверсітэт. Бібліятэка.
Белорусский государственный экономический университет. Библиотека.
Belarus State Economic University. Library.

<http://www.bseu.by/>