

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

**«Российский государственный гуманитарный университет»
(ФГБОУ ВО «РГГУ»)**

*ИНСТИТУТ ПСИХОЛОГИИ им. Л.С.ВЫГОТСКОГО
Психологический факультет
Кафедра Социальной психологии*

Б1.В.15 КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА ОРГАНИЗАЦИИ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
37.05.02 Психология служебной деятельности

*Наименование направленности: специализация N 2 "Морально-психологическое
обеспечение служебной деятельности"*

Уровень квалификации выпускника: специалитет

Форма обучения: очная; очно-заочная

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2019

Корпоративная культура организации
Рабочая программа дисциплины (модуля)
Составитель(и):
Канд. психол. наук доцент, И.В.Байер

УТВЕРЖДЕНО
Протокол заседания кафедры
Социальной психологии
№__1__ от_30.08.201

Оглавление

1	Пояснительная записка.....	4
1.1	Цель и задачи дисциплины	4
1.2	Формируемые компетенции, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине:.....	4
1.3	Место дисциплины в структуре образовательной программы	5
2	Структура дисциплины:	6
3	Содержание дисциплины	9
4	Образовательные технологии	10
5	Оценка планируемых результатов обучения.....	12
5.1	Система оценивания	12
5.2	Критерии выставления оценки по дисциплине	13
5.3	Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающегося по дисциплине.....	17
6	Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.....	19
6.1	Список источников и литературы	19
6.2	Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет». ..	21
7	Материально-техническое обеспечение дисциплины	21
8	Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.....	21
9	Методические материалы.....	23
9.1	Планы <i>семинарских</i> занятий	23
9.2	Методические рекомендации по подготовке письменных работ	28
	Приложения	29
	Аннотация дисциплины	29
	Лист изменений	31

1 Пояснительная записка

1.1 Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины - ознакомление с принципами психологического анализа организационной культуры, методами ее диагностики и изменения. с основными проблемами организационной психологии как отрасли социальной психологии, подготовка студентов к решению социально - психологических проблем в современных организациях.

Задачи дисциплины

- формирование знаний и навыков позволяющих исследовать корпоративную культуру организации, выявлять ее особенности и механизмы формирования, а так же вырабатывать рекомендации по ее трансформации;
- освоение умения анализировать поведение людей в организации с точки зрения организационной культуры;
- овладеть методическими приемами разработки исследовательского инструментария (анкеты, анализ документов, открытое и закрытое включенное наблюдение, анализ дискурса, исследование действием, глубинные интервью, проективные методы, фокус-группы) по выявлению особенностей организационной культуры;
- развитие умения компетентно формулировать организационные проблемы для их последующего решения с участием внешних специалистов (консультантов по управлению и организационному развитию, коучей, бизнес-тренеров). формирование знаний, умений, навыков, составляющих основу профессиональной компетентности практического социального психолога;
- развитие и интеграция знаний из различных областей социальной, общей, возрастной психологии, психологии труда.

1.2 Формируемые компетенции, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине:

Коды компетенции	Содержание компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
Коды компетенции¹	Содержание компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ПК-28	способность планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учет ее результатов	<i>Знать:</i> основные концепции, используемые для анализа и описания типов организационных культур, организационные факторы, способствующие здоровому образу жизни сотрудников; основные психологические концепции и подходы к изучению психологического климата, а так же внешние и внутренние факторы, влияющие на его формирование; <i>Уметь:</i> использовать психологические категории и методы для анализа социально-психологических процессов, отражающихся на образе жизни сотрудников организаций; проводить исследования для изучения психологического климата;

		<i>Владеть: понятийным аппаратом современной организационной психологии; методами сбора, обработки и интерпретации организационно-психологической информации необходимых для решения задач формирования и изменения психологического климата.</i>
--	--	---

1.3 Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Корпоративная культура организации» относится к вариативной части блока дисциплин учебного плана.

Для освоения дисциплины необходимы знания, умения и владения, сформированные в ходе изучения следующих дисциплин и прохождения практик: «Социальная психология», «Профессиональная этика и служебный этикет», «Организационная психология», «Психология профессиональной адаптации», «Групповая динамика в организации», «Психология межгрупповой адаптации в организациях», «Организация отбора, обучения и оценки персонала», «Организационная диагностика».

В результате освоения дисциплины формируются знания, умения и владения, необходимые для изучения следующих дисциплин и прохождения практик: «Психология разрешения конфликтов в организации», «Научно-исследовательская работа», «Ролевые коммуникации в организации», «Практикум по психологическому консультированию», «Преддипломная практика».

2 Структура дисциплины:

Структура дисциплины для очной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 з.е., 72 ч., в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем 28 ч., промежуточная аттестация 6 ч., самостоятельная работа обучающихся, в т.ч. курсовая работа 44 ч.

№ п/п	Раздел дисциплины/темы	Семестр	Виды учебной работы (в часах)						Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации (<i>по семестрам</i>)
			Контактная				Промежуточная аттестация	Самостоятель- ная работа	
			Лекции	Семинар	Практические занятия	Лабораторные занятия			
1	Понятие корпоративной культуры его история в различных науках.	8	1	2				4	Дискуссия. Контрольная работа №1
2	Основные уровни и элементы корпоративной культуры	8	1	2				4	Контрольная работа № 1 Практическое творческое задание и его обсуждение
3	Типологизация организационных культур.	8	2	2				6	Дискуссия. Контрольная работа № 2. Разбор практического кейса
4	Организационная культура и личность	8	1	2				4	Дискуссия. Контрольная работа № 3. Разбор практического кейса
5	Организационная культура и группы	8	1	2				4	Дискуссия. Контрольная работа № 3. Разбор практического кейса
6	Методы диагностики корпоративной культуры	8	2	2				6	Дискуссия. Контрольная работа № 4. Разбор практического кейса
7	Методы формирования и поддержания корпоративной культуры	8	2	2				4	Дискуссия. Контрольная работа № 4. Разбор практического кейса
8	Методы и этапы	8	2	2				4	Дискуссия.

	<i>корректировки корпоративной культуры</i>							Контрольная работа № 4. Разбор практического кейса
	<i>Зачет с оценкой</i>							<i>итоговая контрольная работа</i>
	итого:		12	16			44	

Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 з.е., 72 ч., в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем 16 ч., промежуточная аттестация 7 ч., самостоятельная работа обучающихся, в т.ч. курсовая работа 56 ч.

№ п/п	Раздел дисциплины/темы	Семестр	Виды учебной работы (в часах)						Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации (<i>по семестрам</i>)
			Контактная				Промежуточная аттестация	Самостоятель- ная работа	
			Лекции	Семинар	Практические занятия	Лабораторные занятия			
1	Понятие корпоративной культуры его история в различных науках.	9	1	1				4	Дискуссия. Контрольная работа №1
2	Основные уровни и элементы корпоративной культуры	9	1	1				4	Контрольная работа № 1 Практическое творческое задание и его обсуждение
3	Типологизация организационных культур.	9	1	1				6	Дискуссия. Контрольная работа № 2. Разбор практического кейса
4	Организационная культура и личность	9	1	1				4	Дискуссия. Контрольная работа № 3. Разбор практического кейса
5	Организационная культура и группы	9	1	1				4	Дискуссия. Контрольная работа № 3. Разбор практического кейса
6	Методы диагностики корпоративной	9	1	1				6	Дискуссия. Контрольная работа № 4. Разбор

	<i>культуры</i>								практического кейса
7	<i>Методы формирования и поддержания корпоративной культуры</i>	9	1	1				4	Дискуссия. Контрольная работа № 4. Разбор практического кейса
8	<i>Методы и этапы корректировки корпоративной культуры</i>	9	1	1				4	Дискуссия. Контрольная работа № 4. Разбор практического кейса
	<i>Зачет с оценкой</i>								<i>итоговая контрольная работа</i>
	ИТОГО:		8	8				56	

3 Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1	<i>Понятие корпоративной культуры его история в различных науках.</i>	Понятие организации. Образы организации в культуре. Эволюция теории организации: Ф. Тейлор, Э. Мэйо, Ч.Барнард, Р.Кан и Д. Кац, Ф. Эмери и Тавистокский Институт межличностных отношений, Дж. Марч и Г. Саймон, Д. Надлер, Г. Минцберг, К. Вик, Э. Шейн, И. Нонака. Понятие организационной культуры и его история в культурной антропологии, организационной психологии и теории менеджмента. Функциональный и интерпретативный (понимающий) подходы к изучению организационной культуры.
2	<i>Основные уровни и элементы корпоративной культуры</i>	Основные уровни и элементы организационной культуры. Организационная культура, организационный климат и организационное настроение. Понятия приверженности и «гражданского поведения» в организации. Понятие организационной субкультуры. Ритуализированное поведение в организациях. Типы и функции ритуалов в организациях (Ф. ван Геннеп, Х. Трайс).
3	<i>Типологизация организационных культур.</i>	Типология организационной культуры Г. Хофштеда, Т. Е. Дейла и А. А. Кеннеди, Р. Акоффа, М. Бурке, С. Ханди, Ф. Клухона и Ф. Л. Штротбека, Н. Адлер. Сопоставимость типологий. Проблема соответствия типологических характеристик и бизнес-стратегии организации. Сила культуры и ее влияние на эффективность организации (модель Д. Денисона). Тип организационной культуры и стадии цикла развития организации (концепция И. Адизеса).
4	<i>Организационная культура и личность</i>	Индивидуально-психологические характеристики и проблема совместимости личности и организационной культуры. Организационная культура и лидерство. Социо-культурная обусловленность образа эффективного лидера: данные кросс-культурных исследований. Феномен харизматического лидерства. Типы культур и акцентуированные типы лидеров (М. Кэ де Ври). Влияние стиля лидерства на организационную культуру.
5	<i>Организационная культура и группы</i>	Организационная культура и группы. Виды социальных групп в организации. Роль ценностей управленческой команды в формировании организационной культуры. Типы организационных культур и базовые метафоры

		команд по данным кросс-культурных исследований: семья, армия, спорт, профессиональное сообщество, соседская община. Групповая креативность и совместное творчество. Коллективная импровизация: метафора джаза в современной теории организации. Социо-когнитивная парадигма в современных исследованиях малых групп. Командные ментальные модели. Корпоративная культура как транзакционная память. Роль внутриорганизационных сетевых сообществ в формировании организационной культуры. Социальный капитал организации. Проблема «обучающейся организации» и социально-психологические факторы обмена знаниями.
6	<i>Методы диагностики корпоративной культуры</i>	Методы диагностики организационной культуры. Проблема неосознаваемости базовых предположений. Возможности самопознания организационной культуры. Анализ документов, открытое и закрытое включенное наблюдение, анализ дискурса, исследование действием, глубинные интервью, проективные методы, фокус-группы, анкетирование.
7	<i>Методы формирования и поддержания корпоративной культуры</i>	Правила и ошибки внедрения этического кодекса. Структуры и процессы, оценка, отбор и увольнение сотрудников, внутреннее обучение и развитие, личный пример руководителей, система стимулирования, программы адаптации, корпоративный стиль, корпоративный брэнд, регулярные корпоративные мероприятия, стандарты и кодексы. Система внутренних коммуникаций как инструмент развития корпоративной культуры. Инструменты развития вертикальных и горизонтальных коммуникаций.
8	<i>Методы и этапы корректировки корпоративной культуры</i>	Методы целенаправленного изменения корпоративной культуры. Этические дилеммы и риски программы изменения культуры. Модель НОМЕ. Модель А.И. Пригожина. Основные этапы внедрения корпоративной культуры.

4 Образовательные технологии

№ п/п	Наименование раздела	Виды учебных занятий	Образовательные технологии
1	2	3	4
1.	<i>Понятие корпоративной культуры его история в различных науках.</i>	<i>Лекция1 Самостоятельная работа</i>	<i>Лекция-визуализация Дискуссия. Консультирование и проверка домашних заданий посредством электронной почты</i>
2.	<i>Основные уровни и</i>	<i>Лекция 2</i>	<i>Лекция-визуализация</i>

	элементы корпоративной культуры	Практическая работа Самостоятельная работа	Дискуссия Консультирование и проверка домашних заданий посредством электронной почты Реферат\доклад\презентация
3.	Типологизация организационных культур.	Лекция 3 Практическая работа Самостоятельная работа	Лекция-визуализация Дискуссия Решение кейсов и их обсуждение Консультирование и проверка домашних заданий посредством электронной почты Реферат\доклад\презентация
4.	Организационная культура и личность	Лекция 4 Практическая работа Самостоятельная работа	Лекция-визуализация Дискуссия Решение кейсов и их обсуждение Консультирование и проверка домашних заданий посредством электронной почты Реферат\доклад\презентация
5.	Организационная культура и группы	Лекция 5 Практическая работа Самостоятельная работа	Лекция-визуализация Дискуссия Решение кейсов и их обсуждение Консультирование и проверка домашних заданий посредством электронной почты Реферат\доклад\презентация
6.	Методы диагностики корпоративной культуры	Лекция 6 Практическая работа Самостоятельная работа	Лекция-визуализация Дискуссия Решение кейсов и их обсуждение Консультирование и проверка домашних заданий посредством электронной почты Реферат\доклад\презентация
7	Методы формирования и поддержания корпоративной культуры	Лекция 7 Практическая работа Самостоятельная работа	Лекция-визуализация Дискуссия Решение кейсов и их обсуждение Консультирование и проверка домашних заданий посредством электронной почты. Реферат\доклад\презентация
8	Методы и этапы корректировки корпоративной культуры	Лекция 8 Практическая работа Самостоятельная работа	С Дискуссия Решение кейсов и их обсуждение Консультирование и проверка домашних заданий посредством электронной почты. Реферат\доклад\презентация Собеседование
9.			

5 Оценка планируемых результатов обучения

5.1 Система оценивания

Форма контроля	Макс. количество баллов	
	За одну работу	Всего
Текущий контроль:		
-участие в дискуссиях на практических занятиях (темы 1-8)	3 балла	24 балл
- Реферат\доклад\презентация	4 балла	4 балла
- контрольная работа (темы 1-8)	8 баллов	32 балла
Промежуточная аттестация		
Комплексное итоговое занятие по дисциплине		40 баллов
Зачет с оценкой		
Итого за семестр (дисциплину)		100 баллов

Полученный совокупный результат конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (European Credit Transfer System; далее – ECTS) в соответствии с таблицей:

100-балльная шкала	Традиционная шкала		Шкала ECTS
95 – 100	отлично	зачтено	A
83 – 94			B
68 – 82	хорошо		C
56 – 67	удовлетворительно		D
50 – 55			E
20 – 49	неудовлетворительно	не зачтено	FX
0 – 19			F

5.2 Критерии выставления оценки по дисциплине

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/ A,B	«отлично»/ «зачтено (отлично)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения.</p> <p>Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».</p>
82-68/ C	«хорошо»/ «зачтено (хорошо)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей.</p> <p>Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».</p>
67-50/ D,E	«удовлетвори- тельно»/ «зачтено (удовлетвори- тельно)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине.</p>

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».
49-0/ F,FX	«неудовлетворительно»/ не зачтено	Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами. Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.

Требования и методика оценки выполнения **контрольных работ**

Контрольные работы состоят из вопросов разной степени сложности и обобщенности. 50% заданий предполагает несколько вариантов ответов, которые предлагаются студентам на выбор. В заданиях может быть от 0 до всех правильных ответов. 50% заданий открытые вопросы. Время заполнения - около 25-30 минут

Студентам даются листы бумаги, на которых они должны написать свою фамилию и в соответствующих графах таблицы выбрать или записать правильные ответы.

Студентов предупреждают, что правильных ответов может быть больше, чем один, а также о том, что зачеркивать или переделывать буквы в ответах нельзя.

После окончания работы преподаватель собирает листы с ответами и подсчитывает количество баллов, набранных каждым студентом на основании образца правильных ответов. При этом правильный ответ оценивается в 1 балл, а неправильный – 0 баллов. Зачеркнутый или переправленный ответ не засчитывается.

Оценка результатов выносится по следующим критериям:

Требования и методика оценки **контрольной работы**

	Баллы для оценки контрольной работы
работа выполнена полностью, в рассуждениях и обосновании нет пробелов или ошибок, возможна одна неточность 80 – 100% решенных заданий	7-8 баллов
задание выполнено полностью, но обоснование содержания и выводов	4-6 баллов

недостаточны, но рассуждения верны 65 – 79 % решенных заданий	
задание выполнено не полностью и/или допущены две и более ошибки или три и более неточности 50 – 64 % решенных заданий	1-3 балла
задание выполнено не полностью и/или допущены две и более ошибки или три и более неточности менее 50% решенных заданий	0 баллов

Требования и методика оценки **доклада, презентации, реферата.**

- тема освещена в работе глубоко и всесторонне, обстоятельно проанализированы вопросы темы, сделаны необходимые выводы, работа оформлена по всем технико-орфографическим правилам. Студент связал рассмотренный материал с практикой своей будущей профессиональной деятельности – 4 балла.
- на основе изучения литературы студент правильно определил и достаточно полно осветил узловые вопросы. Работа оформлена в основном правильно, но имеются отдельные неточности в изложении вопросов и стилистические погрешности – 2-3 баллов.
- студент в целом правильно определил узловые вопросы темы, но недостаточно полно раскрыл их содержание, имеются недостатки в оформлении работы – 1 балл.
- студент не понял смысл и содержание темы, не раскрыл содержание поставленных вопросов, допустил ряд грубых теоретических ошибок и нарушил основные требования к оформлению – 0 баллов.

Требования и методика оценки **участия в дискуссиях на практических занятиях**

- Обучающийся владеет научным языком, демонстрирует грамотность речи, свободно излагает её содержание. Четко, логично, аргументировано дает ответы на заданные вопросы. Активен на протяжении всего занятия. – 3 балла.
- Обучающийся владеет научным языком, демонстрирует грамотность речи, свободно излагает её содержание, аргументировано дает ответы на заданные вопросы, но имеются отдельные неточности и небольшие погрешности в изложении вопросов. Активен на протяжении всего занятия.
или
Обучающийся показал невысокую активность, но при этом полно, четко, логично, аргументировано излагал свою позицию, продемонстрировал грамотность речи и владение научным языком. – 2 балла.
- Обучающийся показал некоторую активность, продемонстрировал грамотность речи, аргументированность ответов, но при этом имелись отдельные неточности и погрешности в изложении ответов. – 1 балл.

При проведении промежуточной аттестации (комплексное итоговое занятие по дисциплине) студент должен ответить на 3 вопроса (два вопроса теоретического характера и один вопрос практического характера).

При оценивании ответа на вопрос теоретического характера учитывается:

- теоретическое содержание не освоено, знание материала носит фрагментарный характер, наличие грубых ошибок в ответе (1-3 балла);
- теоретическое содержание освоено частично, допущено не более двух-трех недочетов (4-7 баллов);
- теоретическое содержание освоено почти полностью, допущено не более одного-двух недочетов, но обучающийся смог бы их исправить самостоятельно (8-11 баллов);

- теоретическое содержание освоено полностью, ответ построен по собственному плану (12-15 баллов).

При оценивании ответа на вопрос практического характера учитывается:

- ответ содержит менее 20% правильного решения (1-2 балла);
- ответ содержит 21-89 % правильного решения (3-8 баллов);
- ответ содержит 90% и более правильного решения (9-10 баллов).

5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине:

Требования и методика оценки доклада.

- тема освещена в работе глубоко и всесторонне, обстоятельно проанализированы вопросы темы, сделаны необходимые выводы, работа оформлена по всем технико-орфографическим правилам. Студент связал рассмотренный материал с практикой своей будущей профессиональной деятельности – 8-9 баллов.
- на основе изучения литературы студент правильно определил и достаточно полно осветил узловые вопросы. Работа оформлена в основном правильно, но имеются отдельные неточности в изложении вопросов и стилистические погрешности – 6-7 баллов.
- студент в целом правильно определил узловые вопросы темы, но недостаточно полно раскрыл их содержание, имеются недостатки в оформлении работы – 3-5 баллов
- студент не понял смысл и содержание темы, не раскрыл содержание поставленных вопросов, допустил ряд грубых теоретических ошибок и нарушил основные требования к оформлению – 0 баллов.

Требования и методика оценки участия в дискуссиях на семинарах

- Обучающийся владеет научным языком, демонстрирует грамотность речи, свободно излагает её содержание. Четко, логично, аргументировано дает ответы на заданные вопросы. Активен на протяжении всего занятия. – 3 балла.
- Обучающийся владеет научным языком, демонстрирует грамотность речи, свободно излагает её содержание, аргументировано дает ответы на заданные вопросы, но имеются отдельные неточности и небольшие погрешности в изложении вопросов. Активен на протяжении всего занятия.
или
- Обучающийся показал невысокую активность, но при этом полно, четко, логично, аргументировано излагал свою позицию, продемонстрировал грамотность речи и владение научным языком. – 2 балла.
- Обучающийся показал некоторую активность, продемонстрировал грамотность речи, аргументированность ответов, но при этом имелись отдельные неточности и погрешности в изложении ответов. – 1 балл.

При проведении промежуточной аттестации (комплексное итоговое занятие по дисциплине) студент должен ответить на 3 вопроса (два вопроса теоретического характера и один вопрос практического характера).

При оценивании ответа на вопрос теоретического характера учитывается:

- теоретическое содержание не освоено, знание материала носит фрагментарный характер, наличие грубых ошибок в ответе (1-3 балла);
- теоретическое содержание освоено частично, допущено не более двух-трех недочетов (4-7 баллов);

- теоретическое содержание освоено почти полностью, допущено не более одного-двух недочетов, но обучающийся смог бы их исправить самостоятельно (8-11 баллов);
- теоретическое содержание освоено полностью, ответ построен по собственному плану (12-15 баллов).

При оценивании ответа на вопрос практического характера учитывается:

- ответ содержит менее 20% правильного решения (1-2 балла);
- ответ содержит 21-89 % правильного решения (3-8 баллов);
- ответ содержит 90% и более правильного решения (9-10 баллов).

5.3 Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающегося по дисциплине.

Примерный перечень вопросов к зачету с оценкой по всему курсу

1. Понятие корпоративной и организационной культуры, связь с другими науками. Организационная культура как система.
2. Уровни корпоративной культуры.
3. Ценности как основной элемент корпоративной культуры.
4. Социально-психологический климат и корпоративная культура.
5. Основные компоненты организационной культуры.
6. Виды организационно-корпоративных культур.
7. Типология организационной культуры Г. Хофштеда.
8. Типология организационной культуры Т. Е. Дейла и А. А. Кеннеди.
9. Типология организационной культуры Р. Акоффа.
10. Типология организационной культуры М. Бурке.
11. Типология организационной культуры С. Ханди.
12. Типология организационной культуры Ф. Крукхона и Ф. Л. Штротбека
13. Типология организационной культуры Н. Адлер.
14. Культурно-антропологический подход к анализу корпоративной культуры (Б. Малиновский, У. Уорнер, М. Дуглас, Ф.Клакхон и др.)
15. Психодинамический (Кэ де Ври) и социально-психологический (К. Вик, Э. Шейн, Дж. МакГро и Дж. Келли, Б.Г.Парыгин, Р.Л.Кричевский, Т.Ю. Базаров и др.) подходы к анализу корпоративной культуры.
16. Психология дискурса (Дж. Поттер), социологический (Т. Парсонс, Э.Мэйо, Дж. Марч и Г. Саймон, Г. Минцберг и др.), культурологический (Ю.М. Лотман, М.М.Бахтин и др.) подходы к анализу корпоративной культуры
17. Факторы, влияющие на характеристики корпоративной культуры.
18. Взаимосвязь организационной культуры и стратегии организации.
19. Показатели анализа эффективности организационной культуры.
20. Эффективные и неэффективные организационные культуры.
21. Методы изучения корпоративной культуры – идеографические (качественные)
22. Методы изучения организационной культуры – формализованные методы.
23. Влияние организационной культуры на организационную эффективность.
24. Модель диагностики организационной культуры Т. Парсонса.
25. Методы формирования корпоративной культуры.
26. Методы поддержания корпоративной культуры.
27. Методы изменения корпоративной культуры.

Примерный перечень тем контрольной работы по семинарам 1-7

Пример контрольной работы

1. Формализованная корпоративная культура, которой присущи такие черты как стремление к долговременному сотрудничеству, медленный карьерный рост в одном узком направлении, первостепенная роль документов свойственна:
 - а) шоу-бизнесу;
 - б) правительственным подразделениям;
 - в) университетам;
 - г) розничной торговле.
2. Корпоративная культура, которая возникает в ситуации необходимости выживания, нет гарантии постоянной работы, но уверенные в себе менеджеры могут быстро сделать карьеру, выведя компанию из кризиса, называется:
 - а) клубная;
 - б) академическая;
 - в) оборонная;
 - г) клановая.
3. Позитивная корпоративная культура характеризуется такими чертами как:
 - а) способствует саморазвитию сотрудников;
 - б) основана на манипулировании;
 - в) функционально ориентирована;
 - г) лично ориентирована.
4. Организация растет, обрастает людьми и технологиями, становится похожей на армию. Основной девиз: делай так, как написано в инструкции. Это происходит на этапе существования организации:
 - а) до 5 лет;
 - б) от 5 до 10 лет;
 - в) от 10 до 15 лет;
 - г) старше 15 лет.
5. Делят корпоративную культуру на 4 типа, используя в качестве анализируемых параметров уровень риска и скорость получения обратной связи:
 - а) М.Бурке;
 - б) Д.Зонненфельд;
 - в) Т.Дейл и А.Кеннеди;
 - г) Р.Рюттингер.

Примерная тематика докладов:

1. Роль руководства в формировании корпоративной культуры.
2. Тимбилдинг, как технология формирования организационной культуры.
3. Методы поддержания и изменения культуры организации.
4. Национальные особенности организационных культур.
5. Управленческая культура в контексте организационной культуры
6. Жизненный цикл организации и организационная культура.
7. Проблемы внешней адаптации и внутренней интеграции (по Э. Шайну).
8. Методы анализа корпоративной культуры.
9. Критерии анализа организационной культуры.
10. Открытые и закрытые организационные культуры.

6 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1 Список источников и литературы

Основная литература:

1. Джуэлл Линда. Индустриально-организационная психология : Учебник для вузов: Пер. с англ. - [4-е изд., междунар.]. - СПб. [и др.] : Питер, 2001. - 709 с. : ил.,рис.,табл. - (Учебник нового века). - Доп.тит.л.ориг.англ. - Библиогр.в конце гл.- Алф.указ.: с.702-709. - ISBN 5-272-00063-3. - ISBN 0-534-34971-4 : 97.81.
2. Стояновская И. Организационная культура и мотивация персонала через ценности[Текст] / И. Стояновская // Проблемы теории и практики управления. - 2012. - № 6. - С. 97-102. - Библиогр.: с. 102 (3 назв.).
3. Занковский Анатолий Николаевич. Организационная психология [Электронный ресурс] : учебное пособие. - Москва : Издательство "ФОРУМ", 2009. - 648 с. - ISBN 978-5-91134-299-9.
4. Пригожин Аркадий Ильич. Методы развития организаций / А. И. Пригожин. - М. : МЦФЭР, 2003. - 863 с. : рис.,табл. - (Приложение к журналу "Консультант" ; 9-2003). - ISBN 5-7709-0198-5 : 417.45.
5. Шейн Эдгар. Организационная культура и лидерство : учебник для слушателей, обучающихся по программе "Мастер делового администрирования" / Эдгар Шейн ; [пер. с англ. под ред. Т. Ю. Ковалевой]. - 3-е изд. - Москва [и др.] : Питер, 2012. - 330 с. ; 24 см. - (Серия "Классика MBA"). - Пер. изд.: Organizational culture and leadership / Edgar H. Schein. - 3. ed. - (Jossey-Bass : Willey, 2004). - Доп. тит. л. ориг. англ. - Библиогр.: с. 322-330. - ISBN 978-5-4237-0194-9. - ISBN 0-7879-7597-4 : 522.00.

Дополнительная литература:

1. Акофф Р. Планирование будущего корпорации. М.: Сирин, 2002.
2. Байер И.В., Карамутдинова Д.М, Шакурьянова Ю.Р. Исследование социально-психологического климата в коллективе работников на морских платформах в арктических акваториях. Труды 12-й Международной конференции и выставки по освоению ресурсов нефти и газа Российской Арктики и континентального шельфа стран СНГ (RAO / CIS Offshore 2015). 15-18 сентября 2015 года, Санкт-Петербург – СПб.: ХИМИЗДАТ, 2015. – 658 с. ISBN 978-5-93808-256-4
3. Бауман З. Возвышение и упадок труда // Бауман З. Индивидуализированное общество. М.: Логос, 2002. С. 21-38.
4. Ван Дик Р. Преданность и идентификация с организацией. Харьков: Гуманитарный Центр, 2006.
5. Гибсон Дж.Л., Иванцевич Д.М., Доннелли Д.Х. Организации: поведение, структура, процессы. М., 2000 (электронная копия).
6. Грошев И.В. Организационная культура: Учебное пособие. – [Электронный ресурс]. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. (ЭБС «КнигаФонд»).
7. Гэллегер Р. Душа организации. Как создать успешную корпоративную культуру. М.: Добрая книга, 2006.
8. Дон Эдвард Бек, Кристофер К. Коуон. Спиральная динамика. Управляя ценностями, лидерством и изменениями в XXI веке. Открытый Мир, BestBusinessBooks. Серия Advanced Management Institute. ISBN 978-5-91171-026-2, 978-5-9743-0187-2; 2010.
9. Ионин Л.Г. Социология культуры. М.: Логос, 1998.
10. Камерон К., Куинн Р. Измерение и развитие организационной культуры. СПб.: Питер, 2001 (электронная копия).

11. Кирхлер Э., Майер-Пести К., Хофманн Е. Психологические теории организации. Харьков: Гуманитарный Центр, 2005. (электронная копия).
12. Корпоративная культура и управление изменениями. Серия «Классика Harvard Business Review». М.: Альпина Букс, 2006.
13. Кравченко А.И. Социальная антропология. М.: Академический проект, 2005.
14. Лутц фон Розенштиль, Вальтер Мольт, Бруно Рюттингер (Lutz von Rosenstiel, Walter Molt, Bruno Ruttinger). Организационная психология/ - Пер. с нем. – Х.: Изд-во Гуманитарный Центр, 2014. – 464 с. ISBN 978-617-7022-09-0 ISBN 3-17-016933-5 (нем.)
15. Майстер Д. Делай то, что проповедуешь. Что руководители должны делать для создания корпоративной культуры, нацеленной на высокие достижения. М.: Альпина Бизнес Букс, 2005
16. Малиновский Б. Научная теория культуры. М.: ОГИ, 2005.
17. Малоун Т. Труд в новом столетии. Как новые формы бизнеса влияют на организации, стиль управления и вашу жизнь. М.: Олимп-Бизнес, 2006.
18. Манфред Кэ де Ври. Мистика лидерства. Развитие эмоционального интеллекта. М.: Альпина Паблишер, 2003. Гл. 7.
19. Моль А. Социодинамика культуры. М.: Прогресс, 1973.
20. Морган Г. Имиджи организации. Восемь моделей организационного развития. М.СПб.: Вершина, 2006.
21. Мюллер А.П., Кизер А. (ред.) Организационная коммуникация. Структуры и практики. Харьков, 2005.
22. Нестик Т.А. Исследования совместной деятельности в современной зарубежной социальной психологии // А.Л. Журавлев. Психология совместной деятельности. М., ИП РАН, 2005. С. 37-86.
23. Нестик Т.А. Развитие культуры обмена знаниями через социальные сети // Методические и аналитические материалы комитета ТПП РФ по деловой этике. М.: ТПП РФ, 2006.
24. Нестик Т.А. Социальное конструирование времени // Социологические исследования, 2003, № 8. С. 12-21.
25. Нестик Т.А. Социально-психологические факторы группового отношения к времени // Современная психология: многообразие научного поиска. Москва-Набережные Челны, 2007. С. 150-172.
26. Организационная психология. Учебник Под.ред.Леоновой А.Б., М.: ИНФРА-М, 2014 с. + доп. материалы (Электронный курс; Режим доступа <http://znanium.com> Высшее образование: Бакалавриат. ISBN 978-5-16-006052-1
27. Очерки социальной антропологии. - СПб.: Петрополис, 1995.
28. Роббинз С.П. Основы организационного поведения. М.: «Вильямс», 2006.
29. Романов П.В. Социологические интерпретации менеджмента. Исследования управления, контроля и организаций в современном обществе. Саратов, 2000.
30. Романов П.В., Ярская-Смирнова Е.Р. «Делать знакомое неизвестным...» Этнографический метод в социологии // Социологический журнал. 1998. № ½. С. 145-160.
31. Румизен М.К. Управление знаниями. М.: «Аст», 2004. (электронная копия)
32. Семенов Ю.Г. Организационная культура: Учебное пособие. – [Электронный ресурс]. – М.: Издательство: Университетская книга; Логос, 2006. – (ЭБС «Книгафонд»).
33. Сенге, П. Пятая дисциплина. Искусство и практика самообучающейся организации. М., 1999.
34. Смирнова Е.Р., Шапкина Н.В. Человек в контексте культуры. Введение в социокультурную антропологию. Саратов: СГТУ, 1997.
35. Спивак В.А. Корпоративная культура. СПб. Питер, 2001.

36. Томпсон Л. Создание команды. М.: Вершина, 2006 (электронная копия).
37. Уорнер У. Живые и мертвые. М.-СПб.: Университетская книга, 2000.
38. Фернхам А., Тейлор Дж. Темная сторона поведения на работе. Как понять, почему увольняются, воруют или обманывают Вас, и как избежать этого. Днепропетровск: «Баланс Бизнес Букс», 2005.
39. Холмс Э. Консультант-хамелеон. Консультирование, адаптированное к организационной культуре. М.: Дело и Сервис, 2006.
40. Хэмел Г., Прахалад К., Томас Г., О'Нил Д. Стратегическая гибкость. СПб.: Питер, 2005. Разделы 2 и 3.
41. Шо Р.Б. Ключи к доверию в организации. М.: Дело, 2000
42. Щербина С.В. Организационная культура в западной традиции: природа, логика формирования и функции // Социологические исследования. 1996. № 7. С. 47-55.

6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

1. Электронно-библиотечная система Znanium.com Является сетевым периодическим изданием Эл № ФС77-49601 от 02.05.2012 © ООО "Научно-издательский центр Инфра-М" 2011-2019 ISSN (Online) 2311-8539 ISSN (Online) 2311-8539 Режим доступа: <http://znanium.com>
2. Организационная психология (электронный журнал) (<http://orgpsyjournal.hse.ru>)
3. Реферативный психологический журнал: <http://solitonpress.ru/>
4. Журнал «Психологические исследования»: <http://psystudy.ru/>
5. Психологический словарь: (<http://psi.webzone.ru>).

7 Материально-техническое обеспечение дисциплины

Лекционные занятия проводятся в аудиториях (залах), оборудованных мультимедийными проекторами, проецирующими изображение на экран.

Для проведения практических занятий используются ноутбук, интерактивная доска, учебно-наглядные материалы (таблицы, схемы и др.).

В процессе обучения используется библиотечный фонд, включающий учебники, учебные и учебно-методические материалы, справочные издания в электронной и бумажной формах.

8 Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
 - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением, или могут быть заменены устным ответом;
 - обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
 - для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств;
 - письменные задания оформляются увеличенным шрифтом;

- экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

- для глухих и слабослышащих:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;
 - письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме;
 - экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.
- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
 - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением;
 - экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих:
 - в печатной форме увеличенным шрифтом;
 - в форме электронного документа;
 - в форме аудиофайла.
- для глухих и слабослышащих:
 - в печатной форме;
 - в форме электронного документа.
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - в печатной форме;
 - в форме электронного документа;
 - в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих:
 - устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE;
 - дисплеем Брайля PAC Mate 20;
 - принтером Брайля EmBraille ViewPlus;
- для глухих и слабослышащих:
 - автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих;
 - акустический усилитель и колонки;
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1;

- компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

9 Методические материалы

9.1 Планы семинарских занятий

Тема 1 Тема 1. Понятие корпоративной культуры его история в различных науках.

Форма проведения. Выполнение учебных индивидуальных и групповых заданий в ходе занятия

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие организации. Образы организации в культуре.
2. Эволюция теории организации: Ф.Тейлор, Э.Мэйо, Ч.Барнард, Р.Кан и Д. Кац, Ф. Эмери и Тавистокский Институт межличностных отношений, Дж. Марч и Г. Саймон, Д. Надлер, Г. Минцберг, К. Вик, Э. Шейн, И. Нонака.
3. Понятие организационной культуры и его история в культурной антропологии, организационной психологии и теории менеджмента.
4. Функциональный и интерпретативный (понимающий) подходы к изучению организационной культуры.

Список литературы:

Основная литература:

1. Джуэлл Линда. Индустриально-организационная психология : Учебник для вузов: Пер. с англ. - [4-е изд., междунар.]. - СПб. [и др.] : Питер, 2001. - 709 с. : ил.,рис.,табл. - (Учебник нового века). - Доп.тит.л.ориг.англ. - Библиогр.в конце гл.- Алф.указ.: с.702-709. - ISBN 5-272-00063-3. - ISBN 0-534-34971-4 : 97.81.
2. Стояновская И. Организационная культура и мотивация персонала через ценности[Текст] / И. Стояновская // Проблемы теории и практики управления. - 2012. - № 6. - С. 97-102. - Библиогр.: с. 102 (3 назв.).
3. Занковский Анатолий Николаевич. Организационная психология [Электронный ресурс] : учебное пособие. - Москва : Издательство "ФОРУМ", 2009. - 648 с. - ISBN 978-5-91134-299-9.
4. Пригожин Аркадий Ильич. Методы развития организаций / А. И. Пригожин. - М. : МЦФЭР, 2003. - 863 с. : рис.,табл. - (Приложение к журналу "Консультант" ; 9-2003). - ISBN 5-7709-0198-5 : 417.45.
5. Шейн Эдгар. Организационная культура и лидерство : учебник для слушателей, обучающихся по программе "Мастер делового администрирования" / Эдгар Шейн ; [пер. с англ. под ред. Т. Ю. Ковалевой]. - 3-е изд. - Москва [и др.] : Питер, 2012. - 330 с. ; 24 см. - (Серия "Классика MBA"). - Пер. изд.: Organizational culture and leadership / Edgar H. Schein. - 3. ed. - (Jossey-Bass : Willey, 2004). - Доп. тит. л. ориг. англ. - Библиогр.: с. 322-330. - ISBN 978-5-4237-0194-9. - ISBN 0-7879-7597-4 : 522.00.

Тема 2.

Тема 2. Основные уровни и элементы корпоративной культуры

Форма проведения. Выполнение учебных индивидуальных и групповых заданий в ходе занятия

Вопросы для обсуждения:

1. Организационная культура, организационный климат и организационное настроение.
2. Понятия приверженности и «гражданского поведения» в организации.
3. Понятие организационной субкультуры.
4. Ритуализированное поведение в организациях.
5. Типы и функции ритуалов в организациях (Ф. ван Геннеп, Х. Трайс).

Основная литература:

1. Джуэлл Линда. Индустриально-организационная психология : Учебник для вузов: Пер. с англ. - [4-е изд., междунар.]. - СПб. [и др.] : Питер, 2001. - 709 с. :

- ил.,рис.,табл. - (Учебник нового века). - Доп.тит.л.ориг.англ. - Библиогр.в конце гл.- Алф.указ.: с.702-709. - ISBN 5-272-00063-3. - ISBN 0-534-34971-4 : 97.81.
2. Стояновская И. Организационная культура и мотивация персонала через ценности[Текст] / И. Стояновская // Проблемы теории и практики управления. - 2012. - № 6. - С. 97-102. - Библиогр.: с. 102 (3 назв.).
 3. Занковский Анатолий Николаевич. Организационная психология [Электронный ресурс] : учебное пособие. - Москва : Издательство "ФОРУМ", 2009. - 648 с. - ISBN 978-5-91134-299-9.
 4. Пригожин Аркадий Ильич. Методы развития организаций / А. И. Пригожин. - М. : МЦФЭР, 2003. - 863 с. : рис.,табл. - (Приложение к журналу "Консультант" ; 9-2003). - ISBN 5-7709-0198-5 : 417.45.
 5. Шейн Эдгар. Организационная культура и лидерство : учебник для слушателей, обучающихся по программе "Мастер делового администрирования" / Эдгар Шейн ; [пер. с англ. под ред. Т. Ю. Ковалевой]. - 3-е изд. - Москва [и др.] : Питер, 2012. - 330 с. ; 24 см. - (Серия "Классика MBA"). - Пер. изд.: Organizational culture and leadership / Edgar H. Schein. - 3. ed. - (Jossey-Bass : Willey, 2004). - Доп. тит. л. ориг. англ. - Библиогр.: с. 322-330. - ISBN 978-5-4237-0194-9. - ISBN 0-7879-7597-4 : 522.00.

Тема 3. Типологизация организационных культур.

Форма проведения. Выполнение учебных индивидуальных и групповых заданий в ходе занятия

Вопросы для обсуждения:

1. Типология организационной культуры Г. Хофштеда, Т. Е. Дейла и А. А. Кеннеди, Р. Акоффа, М. Бурке, С. Ханди, Ф. Клухона и Ф. Л. Штротбека, Н. Адлер.
2. Сопоставимость типологий.
3. Проблема соответствия типологических характеристик и бизнес-стратегии организации.
4. Сила культуры и ее влияние на эффективность организации (модель Д. Денисона).
5. Тип организационной культуры и стадии цикла развития организации (концепция И. Адизеса).

Основная литература:

1. Джуэлл Линда. Индустриально-организационная психология : Учебник для вузов: Пер. с англ. - [4-е изд., междунар.]. - СПб. [и др.] : Питер, 2001. - 709 с. : ил.,рис.,табл. - (Учебник нового века). - Доп.тит.л.ориг.англ. - Библиогр.в конце гл.- Алф.указ.: с.702-709. - ISBN 5-272-00063-3. - ISBN 0-534-34971-4 : 97.81.
2. Стояновская И. Организационная культура и мотивация персонала через ценности[Текст] / И. Стояновская // Проблемы теории и практики управления. - 2012. - № 6. - С. 97-102. - Библиогр.: с. 102 (3 назв.).
3. Занковский Анатолий Николаевич. Организационная психология [Электронный ресурс] : учебное пособие. - Москва : Издательство "ФОРУМ", 2009. - 648 с. - ISBN 978-5-91134-299-9.
4. Пригожин Аркадий Ильич. Методы развития организаций / А. И. Пригожин. - М. : МЦФЭР, 2003. - 863 с. : рис.,табл. - (Приложение к журналу "Консультант" ; 9-2003). - ISBN 5-7709-0198-5 : 417.45.
5. Шейн Эдгар. Организационная культура и лидерство : учебник для слушателей, обучающихся по программе "Мастер делового администрирования" / Эдгар Шейн ; [пер. с англ. под ред. Т. Ю. Ковалевой]. - 3-е изд. - Москва [и др.] : Питер, 2012. - 330 с. ; 24 см. - (Серия "Классика MBA"). - Пер. изд.: Organizational culture and leadership / Edgar H. Schein. - 3. ed. - (Jossey-Bass : Willey, 2004). - Доп. тит. л. ориг. англ. - Библиогр.: с. 322-330. - ISBN 978-5-4237-0194-9. - ISBN 0-7879-7597-4 : 522.00.

Тема 4. Организационная культура и личность.

Форма проведения. Выполнение учебных индивидуальных и групповых заданий в ходе занятия

Вопросы для обсуждения:

1. Индивидуально-психологические характеристики и проблема совместимости личности и организационной культуры.
2. Организационная культура и лидерство.
3. Социо-культурная обусловленность образа эффективного лидера: данные кросс-культурных исследований. Феномен харизматического лидерства.
4. Типы культур и акцентуированные типы лидеров (М. Кэ де Ври).
5. Влияние стиля лидерства на организационную культуру.

Литература

1. **Основная литература:** Джуэлл Линда. Индустриально-организационная психология : Учебник для вузов: Пер. с англ. - [4-е изд., междунар.]. - СПб. [и др.] : Питер, 2001. - 709 с. : ил.,рис.,табл. - (Учебник нового века). - Доп.тит.л.ориг.англ. - Библиогр.в конце гл.- Алф.указ.: с.702-709. - ISBN 5-272-00063-3. - ISBN 0-534-34971-4 : 97.81.
2. Стояновская И. Организационная культура и мотивация персонала через ценности[Текст] / И. Стояновская // Проблемы теории и практики управления. - 2012. - № 6. - С. 97-102. - Библиогр.: с. 102 (3 назв.).
3. Занковский Анатолий Николаевич. Организационная психология [Электронный ресурс] : учебное пособие. - Москва : Издательство "ФОРУМ", 2009. - 648 с. - ISBN 978-5-91134-299-9.
4. Пригожин Аркадий Ильич. Методы развития организаций / А. И. Пригожин. - М. : МЦФЭР, 2003. - 863 с. : рис.,табл. - (Приложение к журналу "Консультант" ; 9-2003). - ISBN 5-7709-0198-5 : 417.45.
5. Шейн Эдгар. Организационная культура и лидерство : учебник для слушателей, обучающихся по программе "Мастер делового администрирования" / Эдгар Шейн ; [пер. с англ. под ред. Т. Ю. Ковалевой]. - 3-е изд. - Москва [и др.] : Питер, 2012. - 330 с. ; 24 см. - (Серия "Классика MBA"). - Пер. изд.: Organizational culture and leadership / Edgar H. Schein. - 3. ed. - (Jossey-Bass : Willey, 2004). - Доп. тит. л. ориг. англ. - Библиогр.: с. 322-330. - ISBN 978-5-4237-0194-9. - ISBN 0-7879-7597-4 : 522.00.

Тема 5. Организационная культура и группы.

Форма проведения. Выполнение учебных индивидуальных и групповых заданий в ходе занятия

Вопросы для обсуждения:

1. Виды социальных групп в организации.
2. Роль ценностей управленческой команды в формировании организационной культуры.
3. Типы организационных культур и базовые метафоры команд по данным кросс-культурных исследований: семья, армия, спорт, профессиональное сообщество, соседская община.
4. Групповая креативность и совместное творчество.
5. Социо-когнитивная парадигма в современных исследованиях малых групп.
6. Роль внутриорганизационных сетевых сообществ в формировании организационной культуры.
7. Социальный капитал организации.
8. Проблема «обучающейся организации» и социально-психологические факторы обмена знаниями.

Литература

Основная литература:

1. Джуэлл Линда. Индустриально-организационная психология : Учебник для вузов: Пер. с англ. - [4-е изд., междунар.]. - СПб. [и др.] : Питер, 2001. - 709 с. : ил.,рис.,табл. - (Учебник нового века). - Доп.тит.л.ориг.англ. - Библиогр.в конце гл.- Алф.указ.: с.702-709. - ISBN 5-272-00063-3. - ISBN 0-534-34971-4 : 97.81.
2. Стояновская И. Организационная культура и мотивация персонала через ценности[Текст] / И. Стояновская // Проблемы теории и практики управления. - 2012. - № 6. - С. 97-102. - Библиогр.: с. 102 (3 назв.).
3. Занковский Анатолий Николаевич. Организационная психология [Электронный ресурс] : учебное пособие. - Москва : Издательство "ФОРУМ", 2009. - 648 с. - ISBN 978-5-91134-299-9.
4. Пригожин Аркадий Ильич. Методы развития организаций / А. И. Пригожин. - М. : МЦФЭР, 2003. - 863 с. : рис.,табл. - (Приложение к журналу "Консультант" ; 9-2003). - ISBN 5-7709-0198-5 : 417.45.
5. Шейн Эдгар. Организационная культура и лидерство : учебник для слушателей, обучающихся по программе "Мастер делового администрирования" / Эдгар Шейн ; [пер. с англ. под ред. Т. Ю. Ковалевой]. - 3-е изд. - Москва [и др.] : Питер, 2012. - 330 с. ; 24 см. - (Серия "Классика МБА"). - Пер. изд.: Organizational culture and leadership / Edgar H. Schein. - 3. ed. - (Jossey-Bass : Willey, 2004). - Доп. тит. л. ориг. англ. - Библиогр.: с. 322-330. - ISBN 978-5-4237-0194-9. - ISBN 0-7879-7597-4 : 522.00.

Тема 6. Методы диагностики корпоративной культуры.

Форма проведения. Выполнение учебных индивидуальных и групповых заданий в ходе занятия

Вопросы для обсуждения:

1. Методы диагностики организационной культуры.
2. Возможности самопознания организационной культуры.
3. Методы диагностики и исследования корпоративной культуры. Анализ документов, открытое и закрытое включенное наблюдение, анализ дискурса, исследование действием, глубинные интервью, проективные методы, фокус-группы, анкетирование

Литература

Основная литература:

Литература

1. **Основная литература:** Джуэлл Линда. Индустриально-организационная психология : Учебник для вузов: Пер. с англ. - [4-е изд., междунар.]. - СПб. [и др.] : Питер, 2001. - 709 с. : ил.,рис.,табл. - (Учебник нового века). - Доп.тит.л.ориг.англ. - Библиогр.в конце гл.- Алф.указ.: с.702-709. - ISBN 5-272-00063-3. - ISBN 0-534-34971-4 : 97.81.
2. Стояновская И. Организационная культура и мотивация персонала через ценности[Текст] / И. Стояновская // Проблемы теории и практики управления. - 2012. - № 6. - С. 97-102. - Библиогр.: с. 102 (3 назв.).
3. Занковский Анатолий Николаевич. Организационная психология [Электронный ресурс] : учебное пособие. - Москва : Издательство "ФОРУМ", 2009. - 648 с. - ISBN 978-5-91134-299-9.
4. Пригожин Аркадий Ильич. Методы развития организаций / А. И. Пригожин. - М. : МЦФЭР, 2003. - 863 с. : рис.,табл. - (Приложение к журналу "Консультант" ; 9-2003). - ISBN 5-7709-0198-5 : 417.45.
5. Шейн Эдгар. Организационная культура и лидерство : учебник для слушателей, обучающихся по программе "Мастер делового администрирования" / Эдгар Шейн ;

[пер. с англ. под ред. Т. Ю. Ковалевой]. - 3-е изд. - Москва [и др.] : Питер, 2012. - 330 с. ; 24 см. - (Серия "Классика MBA"). - Пер. изд.: Organizational culture and leadership / Edgar H. Schein. - 3. ed. - (Jossey-Bass : Willey, 2004). - Доп. тит. л. ориг. англ. - Библиогр.: с. 322-330. - ISBN 978-5-4237-0194-9. - ISBN 0-7879-7597-4 : 522.00.

Тема 7.

Методы формирования и поддержания корпоративной культуры

Форма проведения. Выполнение учебных индивидуальных и групповых заданий в ходе занятия

Вопросы для обсуждения:

1. Правила и ошибки внедрения этического кодекса.
2. Структуры и процессы, оценка, отбор и увольнение сотрудников, внутреннее обучение и развитие, личный пример руководителей, система стимулирования, программы адаптации, корпоративный стиль, корпоративный брэнд, регулярные корпоративные мероприятия, стандарты и кодексы.
3. Система внутренних коммуникаций как инструмент развития корпоративной культуры. Инструменты развития вертикальных и горизонтальных коммуникаций.

Литература

Основная литература:

1. Джуэлл Линда. Индустриально-организационная психология : Учебник для вузов: Пер. с англ. - [4-е изд., междунар.]. - СПб. [и др.] : Питер, 2001. - 709 с. : ил.,рис.,табл. - (Учебник нового века). - Доп.тит.л.ориг.англ. - Библиогр.в конце гл.- Алф.указ.: с.702-709. - ISBN 5-272-00063-3. - ISBN 0-534-34971-4 : 97.81.
2. Стояновская И. Организационная культура и мотивация персонала через ценности[Текст] / И. Стояновская // Проблемы теории и практики управления. - 2012. - № 6. - С. 97-102. - Библиогр.: с. 102 (3 назв.).
3. Занковский Анатолий Николаевич. Организационная психология [Электронный ресурс] : учебное пособие. - Москва : Издательство "ФОРУМ", 2009. - 648 с. - ISBN 978-5-91134-299-9.
4. Пригожин Аркадий Ильич. Методы развития организаций / А. И. Пригожин. - М. : МЦФЭР, 2003. - 863 с. : рис.,табл. - (Приложение к журналу "Консультант" ; 9-2003). - ISBN 5-7709-0198-5 : 417.45.
5. Шейн Эдгар. Организационная культура и лидерство : учебник для слушателей, обучающихся по программе "Мастер делового администрирования" / Эдгар Шейн ; [пер. с англ. под ред. Т. Ю. Ковалевой]. - 3-е изд. - Москва [и др.] : Питер, 2012. - 330 с. ; 24 см. - (Серия "Классика MBA"). - Пер. изд.: Organizational culture and leadership / Edgar H. Schein. - 3. ed. - (Jossey-Bass : Willey, 2004). - Доп. тит. л. ориг. англ. - Библиогр.: с. 322-330. - ISBN 978-5-4237-0194-9. - ISBN 0-7879-7597-4 : 522.00.

Тема 8. Методы и этапы корректировки корпоративной культуры

Форма проведения. Выполнение учебных индивидуальных и групповых заданий в ходе занятия

Вопросы для обсуждения:

1. Методы целенаправленного изменения корпоративной культуры.
2. Этические дилеммы и риски программы изменения культуры.
3. Модель НОМЕ.
4. Модель А.И. Пригожина.
5. Основные этапы внедрения корпоративной культуры.

(2ч). Психологические аспекты политической коммуникации

Литература

Основная литература:

1. Джуэлл Линда. Индустриально-организационная психология : Учебник для вузов: Пер. с англ. - [4-е изд., междунар.]. - СПб. [и др.] : Питер, 2001. - 709 с. : ил.,рис.,табл. - (Учебник нового века). - Доп.тит.л.ориг.англ. - Библиогр.в конце гл.- Алф.указ.: с.702-709. - ISBN 5-272-00063-3. - ISBN 0-534-34971-4 : 97.81.
2. Стояновская И. Организационная культура и мотивация персонала через ценности[Текст] / И. Стояновская // Проблемы теории и практики управления. - 2012. - № 6. - С. 97-102. - Библиогр.: с. 102 (3 назв.).
3. Занковский Анатолий Николаевич. Организационная психология [Электронный ресурс] : учебное пособие. - Москва : Издательство "ФОРУМ", 2009. - 648 с. - ISBN 978-5-91134-299-9.
4. Пригожин Аркадий Ильич. Методы развития организаций / А. И. Пригожин. - М. : МЦФЭР, 2003. - 863 с. : рис.,табл. - (Приложение к журналу "Консультант" ; 9-2003). - ISBN 5-7709-0198-5 : 417.45.
5. Шейн Эдгар. Организационная культура и лидерство : учебник для слушателей, обучающихся по программе "Мастер делового администрирования" / Эдгар Шейн ; [пер. с англ. под ред. Т. Ю. Ковалевой]. - 3-е изд. - Москва [и др.] : Питер, 2012. - 330 с. ; 24 см. - (Серия "Классика МБА"). - Пер. изд.: Organizational culture and leadership / Edgar H. Schein. - 3. ed. - (Jossey-Bass : Willey, 2004). - Доп. тит. л. ориг. англ. - Библиогр.: с. 322-330. - ISBN 978-5-4237-0194-9. - ISBN 0-7879-7597-4 : 522.00.

9.2 Методические рекомендации по подготовке письменных работ

Письменная работа выполняется и оформляется в соответствии с общеуниверситетскими требованиями.

Структурными элементами письменной работы являются: титульный лист, оглавление, введение, основная часть, заключение, список литературы. Описательная часть работы должна составлять 5-8 листов.

Содержание текстовой части письменной работы может быть в виде текста, таблиц, иллюстраций и других составляющих.

Текст письменной работы должен отвечать следующим основным требованиям:

- - четкость структуры;
- - логичность и последовательность;
- - точность приведенных сведений;
- - ясность и лаконичность изложения материала;
- - соответствие изложения материала нормам литературного русского языка.

По тексту обязательно должны иметься ссылки на используемую литературу, включая периодическую литературу за последние 5 лет.

АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина реализуется на факультете психологии кафедрой «Социальной психологии». Дисциплина предназначена для студентов, обучающихся по направлению подготовки 37.05.02 «Психология служебной деятельности»

Цель дисциплины:

Цель дисциплины - ознакомление с принципами психологического анализа организационной культуры, методами ее диагностики и изменения. с основными проблемами организационной психологии как отрасли социальной психологии, подготовка студентов к решению социально - психологических проблем в современных организациях.

Задачи дисциплины:

- формирование знаний и навыков позволяющих исследовать корпоративную культуру организации, выявлять ее особенности и механизмы формирования, а так же вырабатывать рекомендации по ее трансформации;
- освоение умения анализировать поведение людей в организации с точки зрения организационной культуры;
- овладеть методическими приемами разработки исследовательского инструментария (анкеты, анализ документов, открытое и закрытое включенное наблюдение, анализ дискурса, исследование действием, глубинные интервью, проективные методы, фокус-группы) по выявлению особенностей организационной культуры;
- развитие умения компетентно формулировать организационные проблемы для их последующего решения с участием внешних специалистов (консультантов по управлению и организационному развитию, коучей, бизнес-тренеров). формирование знаний, умений, навыков, составляющих основу профессиональной компетентности практического социального психолога;
- развитие и интеграция знаний из различных областей социальной, общей, возрастной психологии, психологии труда.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:

- ПК-28- способность планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учет ее результатов

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

- *Знать:* основные концепции, используемые для анализа и описания типов организационных культур, организационные факторы, способствующие здоровому образу жизни сотрудников; основные психологические концепции и подходы к изучению психологического климата, а так же внешние и внутренние факторы, влияющие на его формирование;
- *Уметь:* использовать психологические категории и методы для анализа социально-психологических процессов, отражающихся на образе жизни сотрудников организаций; проводить исследования для изучения психологического климата;
- *Владеть:* понятийным аппаратом современной организационной психологии; методами сбора, обработки и интерпретации организационно-психологической информации необходимых для решения задач формирования и изменения психологического климата.

По дисциплине предусмотрена промежуточная аттестация в виде зачета с оценкой. Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетные единицы.

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры

№ _____ от _____

ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙв рабочей программе (модуле) дисциплины _____
(название дисциплины)

по направлению подготовки (специальности) _____

на 20__/20__ учебный год

1. В _____ вносятся следующие изменения:

(элемент рабочей программы)

1.1.;

1.2.;

...

1.9.

2. В _____ вносятся следующие изменения:

(элемент рабочей программы)

2.1.;

2.2.;

...

2.9.

3. В _____ вносятся следующие изменения:

(элемент рабочей программы)

3.1.;

3.2.;

...

3.9.

Составитель
дата

подпись

расшифровка подписи