

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 24.10.2024 14:21:41
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bff679172803da5b7b559fd60e7

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное образовательное учреждение высшего образования Московской области
МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОБЛАСТНОЙ УНИВЕРСИТЕТ
(МГОУ)
Факультет психологии
Кафедра психологии труда и организационной психологии

Согласовано управлением организации и
контроля качества образовательной
деятельности
« 24 » марта 2022 г.
Начальник управления _____
/Р.В. Самолетов/

Одобрено учебно-методическим советом
Протокол « 24 » марта 2022 г. № 03
Председатель _____
/М.А. Миненкова/



Рабочая программа дисциплины

Психология организационной культуры

Направление подготовки

37.04.01 Психология

Программа подготовки:

Организационная психология

Квалификация

Магистр

Форма обучения

Очная

Согласовано учебно-методической комиссией
факультета психологии
Протокол «21» февраля 2022 г. №7
Председатель УМКом _____
/Т.Н. Мельников/

Рекомендовано кафедрой психологии
труда и организационной психологии
Протокол от «27» января 2022 г. № 9
Зав. кафедрой _____
/Е.М. Климова/

Мытищи
2022

Автор-составитель:

Поляков А.С. кандидат психологических наук, доцент

Рабочая программа дисциплины «Психология организационной культуры» составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 37.04.01 Психология, утвержденного приказом МИНОБРНАУКИ России от 29.07.2020 г. № 841.

Дисциплина входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений Блока 1 «Дисциплины (модули)» и является обязательной для изучения.

Реализуется в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий.

Год начала подготовки (по учебному плану) 2022

СОДЕРЖАНИЕ

1. Планируемые результаты обучения.....	4
2. Место дисциплины в структуре образовательной программы.....	4
3. Объем и содержание дисциплины.....	5
4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся.....	7
5. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине.....	8
6. Учебно-методическое и ресурсное обеспечение дисциплины.....	16
7. Методические указания по освоению дисциплины.....	18
8. Информационные технологии для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	18
9. Материально-техническое обеспечение дисциплины.....	18

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель освоения дисциплины: формирование у магистрантов системного представления об организационной культуре как стратегическом факторе внутренней среды компании, а также навыков анализа организационной культуры и подходов к управлению ей.

Задачи дисциплины:

- сформировать у студентов понимание происхождения и роли неформальных отношений в организации и характеризовать стратегии управления ими;
- ознакомить студентов с системой ценностей личности как системообразующего фактора в неформальных отношениях и как элемента организационной культуры;
- сформировать умение анализировать факторы, влияющие на формирование организационной культуры; применять имеющиеся классификации организационных культур для анализа реальных примеров; владеть основными приемами поддержания и изменения организационной культуры, понимать их механизм.

1.2. Планируемые результаты обучения

В результате освоения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие компетенции:

УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий;

УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия;

СПК-1. Способен к проведению психологической диагностики на основе профессиональных знаний и применения психологических технологий, позволяющих осуществлять решение задач в различных научных и научно-практических областях психологии.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений Блока 1 «Дисциплины (модули)» и является обязательной для изучения.

Преподавание дисциплины проводится в тесном взаимодействии со всем комплексом управленческих и психологических дисциплин, и в первую очередь с такими дисциплинами, как «Информационные и коммуникационные технологии в деятельности психолога», «Теории управления организацией», «Социально-психологические аспекты управления организациями», «Кадровая политика и стратегия управления персоналом».

3. ОБЪЕМ И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Объем дисциплины

Показатель объема дисциплины	Форма обучения
	Очная
Объем дисциплины в зачетных единицах	2
Объем дисциплины в часах	72
Контактная работа:	50,3

Лекции	12(12) ¹
Практические занятия	24(24) ²
Лабораторные занятия	12(12) ³
Контактные часы на промежуточную аттестацию:	2,3
Экзамен	0,3(0,3) ⁴
Предэкзаменационная консультация	2(2) ⁵
Самостоятельная работа	12
Контроль	9,7(9,7) ⁶

Форма промежуточной аттестации: экзамен в 3 семестре на 2 курсе.

3.2. Содержание дисциплины

Очная форма обучения

Наименование разделов (тем) Дисциплины с кратким содержанием	Лекции	Кол-во часов	
		Лабораторные занятия	Практические занятия
<p>Тема 1. Сущность и содержание понятия «корпоративная культура»</p> <p>Представление о культуре в различных науках. Культура как духовное и материальное, культура вне и внутри личности. Корпоративная культура, ее сущность. Подходы к изучению культуры: культура как предмет философии, антропологии, социологии, семиотики, социальной психологии. Интерпретация применительно к менеджериальному знанию. Связь корпоративной и организационной культуры. В.А. Спивак: организационная культура как общее, а корпоративная культура как частное. Культура как контроль. Культура как нормативный порядок. Структурные элементы корпоративной культуры (материальные, духовные, знаково-символические). Внутренняя среда организации. Как и почему в рамках разработанной формальной структуры организации возникают неформальные отношения. Соотношение формальной и неформальной структуры. Характеристики и роль неформальной структуры в организации. Учет неформальных отношений в управлении</p>	2	2	6

¹ Реализуются в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий

² Реализуются в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий

³ Реализуются в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий

⁴ Реализуются в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий

⁵ Реализуются в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий

⁶ Реализуются в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий

<p>организацией: приспособление и преобразование. Приспособление: как принимать в расчет неформальных лидеров и неформальные группы. Преобразование: активное воздействие на неформальные отношения с целью приведения их в соответствие с задачами организации. Необходимость работы с факторами, определяющими отношения: ценностями и нормами.</p>			
<p>Тема 2. Концепции (типологии) организационных культур. Критерии типологий культур. Типология С. Ханди – культура власти, роли, задачи, личности. Культура «оранжереи», «собирателей колосьев», «огорода», «французского сада», «крупных плантаций», «лианы», «косяка рыб», «кочующей орхидеи» (М. Бурке). Корпоративный тип культуры, консультативный, «партизанский», предпринимательский (Р. Акофф). Культура высокого риска и быстрой обратной связи, культура низкого риска и быстрой обратной связи, культура высокого риска и медленной обратной связи, культура низкого риска и медленной обратной связи (А.А. Кеннеди). Культура индивидуализма и коллективизма (Г. Ховстед). Культуры, основанные на различных ценностных ориентациях (Ф. Клухона, Ф.Л. Штротбека). Корпоративные культуры, выделяемые в России (органическая, бюрократическая, предпринимательская, партисипативная).</p>	2	4	6
<p>Тема 3. Развитие и поддержание организационной культуры. Факторы, влияющие на формирование организационной культуры. Внутренние факторы: проблемы внешней адаптации и внутренней интеграции. Внешние факторы: специфика отрасли, деловая культура в стране и регионе, национальная культура. Кадровая политика как средство поддержания и изменения организационной культуры. Достоинства и недостатки использования набора и увольнения для культурных изменений. Первичные и вторичные механизмы для поддержания и изменения культуры организации. Особенности управления культурой в молодых, старых организациях и организациях среднего возраста</p>	4	2	6
<p>Тема 4. Управление персоналом в разных корпоративных организациях Базовые понятия – «организация», «управление», «человеческие ресурсы», «персонал», «система управления персоналом». Теория управления и роль человека в организации. Государственная система управления трудовыми ресурсами. Философия и концепция управления персоналом. Изменения в системе управления человеческими ресурсами и модели кадрового менеджмента. Концепции «использования трудовых ресурсов», «управления персоналом», «управления человеческими ресурсами», «управления человеком». Гуманитарная парадигма в управлении человеческими ресурсами. Традиционное управление кадрами и управление человеческими ресурсами. Изменение функций управления человеческими ресурсами в постиндустриальном обществе. Современные требования к специалистам по управлению персоналом.</p>	4	4	6

Итого	12(12) ⁷	12(12) ⁸	24(24) ⁹
-------	---------------------	---------------------	---------------------

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Темы для самостоятельного изучения	Изучаемые вопросы	Количество часов	Формы самостоятельной работы	Методические обеспечения	Формы отчетности
Сущность и содержание понятия «корпоративная культура»	Понятие «культура», «корпоративная культура». Субъекты корпоративной культуры. Признаки корпоративной культуры организации.	2	Анализ литературы, подготовка конспекта, подготовка аннотации текста, подготовка доклада, подготовка презентации	Учебно-методическое обеспечение, интернет-источники	Конспект, аннотация текста, доклад, презентация
Концепции (типологии) организационных культур.	Открытые/закрытые культуры. Сильные/слабые культуры. Классификации по Акоффу; Дилу-Кеннеди; Кет-де-Врие – Миллеру; по Этциони; по способу утверждения авторитета и др.	4	Анализ литературы, подготовка конспекта, подготовка аннотации текста, подготовка доклада, подготовка презентации	Учебно-методическое обеспечение, интернет-источники	Конспект, аннотация текста, доклад, презентация
Развитие и поддержание организационной культуры.	Формирование и поддержание корпоративной культуры. Изменение корпоративной культуры. Формализация корпоративной культуры. Корпоративная этика как элемент корпоративной культуры. Влияние корпоративной культуры на управление персоналом.	4	Анализ литературы, подготовка конспекта, подготовка аннотации текста, подготовка доклада, подготовка презентации	Учебно-методическое обеспечение, интернет-источники	Конспект, аннотация текста, доклад, презентация
Управление персоналом в разных	Персонал как объект управления. Функциональное разделение труда. Принципы и	2	Анализ литературы, подготовка	Учебно-методическое	Конспект, аннотация текста,

⁷ Реализуются в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий

⁸ Реализуются в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий

⁹ Реализуются в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий

корпоративных организациях	методы построения системы управления персоналом. Информационное обеспечение системы управления персоналом. Оценка эффективности управления персоналом.		конспекта, подготовка аннотации текста, подготовка доклада, подготовка презентации	обеспечение, интернет-источники	доклад, презентация
ИТОГО		12			

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

5.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа
УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа
СПК-1. Способен к проведению психологической диагностики на основе профессиональных знаний и применения психологических технологий, позволяющих осуществлять решение задач в различных научных и научно-практических областях психологии	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа

5.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
УК-1	пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа.	знать: - основные теоретические положения об организационной культуре в сфере своей профессиональной деятельности, - механизмы организационной культуры, способствующие объединению сотрудников с социальными, этническими, конфессиональными и культурными различиями; - внутренние и внешние факторы,	Устный опрос, конспект	Шкала оценивания устного опроса. Шкала оценивания конспе

			<p>формирующие организационную культуру, влияющие на управление коллективом организации;</p> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организовывать элементы организационной символики и в целях эффективного руководства коллективом; - формулировать гипотезы о влиянии тех или иных факторов на культуру организации при анализе конкретных ситуаций; - анализировать условия и последствия руководства коллективом с учетом культуры организации 		кта
продвину тый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа.	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные теоретические положения об организационной культуре в сфере своей профессиональной деятельности, - механизмы организационной культуры, способствующие объединению сотрудников с социальными, этническими, конфессиональными и культурными различиями; - внутренние и внешние факторы, формирующие организационную культуру, влияющие на управление коллективом организации; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организовывать элементы организационной символики и в целях эффективного руководства коллективом; - формулировать гипотезы о влиянии тех или иных факторов на культуру организации при анализе конкретных ситуаций; - анализировать условия и последствия руководства коллективом с учетом культуры организации; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками формирования корпоративной культуры основанной на ценности работы в команде, уважения и доверия 	Устный опрос, конспект, аннотация текста	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания конспекта Шкала оценивания аннотации текста.	
УК-5	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа.	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методы воздействия на культуру организации, используя современные информационные технологии, в зависимости от ее величины и стадии жизненного цикла <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - модифицировать приемы управления 	Устный опрос, доклад	Шкала оценивания устного опроса. Шкала оценивания

			корпоративной культурой на той или иной стадии жизненного цикла организации		ания доклада
	Продвину тый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа.	знать: - методы воздействия на культуру организации, используя современные информационные технологии, в зависимости от ее величины и стадии жизненного цикла уметь: - модифицировать приемы управления корпоративной культурой на той или иной стадии жизненного цикла организации владеть: - приемами и методами диагностики культуры организации с точки зрения соответствия стратегии ее развития и организационных изменений	Устный опрос, доклад, презентация	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания доклада Шкала оценивания презентации
СПК-1	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа.	знать: - методы воздействия на культуру организации, используя современные информационные технологии, в зависимости от ее величины и стадии жизненного цикла уметь: - модифицировать приемы управления корпоративной культурой на той или иной стадии жизненного цикла организации	Устный опрос, доклад	Шкала оценивания устного опроса. Шкала оценивания доклада
	Продвину тый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа.	знать: - методы воздействия на культуру организации, используя современные информационные технологии, в зависимости от ее величины и стадии жизненного цикла уметь: - модифицировать приемы управления корпоративной культурой на той или иной стадии жизненного цикла организации владеть: - приемами и методами диагностики культуры организации с точки зрения соответствия стратегии ее развития и организационных изменений	Устный опрос, доклад, презентация	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания доклада Шкала оценивания презентации

Шкала оценивания устного опроса

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Устный опрос	Свободное владение материалом	5

	Достаточное усвоение материала	4
	Поверхностное усвоение материала	3
	Неудовлетворительное усвоение материала	2

Шкала оценивания конспекта

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Конспект	конспект подготовлен по теме изучения	1
	конспект отсутствует	0

Шкала оценивания аннотации текста

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Аннотация текста	Точность в выявлении основных идей автора; показана значимость реализации данной идеи, подхода; художественная выразительность изложения; логичность изложения; аннотация сдана в срок	10
	Точность в выявлении основных идей автора; показана значимость реализации данной идеи, подхода; отсутствуют логичность и художественная выразительность изложения; аннотация сдана в срок	7
	Точность в выявлении основных идей автора; не показана значимость реализации данной идеи, подхода; отсутствуют логичность и художественная выразительность изложения; аннотация сдана в срок	4
	Неточность в выявлении основных идей автора; не показана значимость реализации данной идеи, подхода; отсутствуют логичность и художественная выразительность изложения; аннотация не сдана в срок	0

Шкала оценивания доклада

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Доклад	Соответствие содержания теме доклада; глубина проработки материала; грамотность и полнота использования источников; грамотность речи и владение текстом доклада	10
	Соответствие содержания теме доклада; глубина проработки материала; использовано недостаточное количество источников; грамотность речи и владение текстом доклада	7
	Соответствие содержания теме доклада; не достаточная глубина проработки материала; использовано недостаточное количество источников; грамотность речи и владение текстом доклада	4
	Несоответствие содержания теме доклада; не достаточная глубина проработки материала; использовано недостаточное количество источников; недостаточное владение текстом доклада	0

Шкала оценивания презентации

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Презентация	Соответствие содержания теме; правильная структурированность информации; эстетичность оформления	10
	Соответствие содержания теме; правильная структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	7
	Соответствие содержания теме; отсутствует структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	4
	Несоответствие содержания теме; отсутствует структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	0

5.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Примерные задания для устных опросов

1. Как соотносятся понятия культуры, этики, морали, цивилизации?
2. Приведите примеры разных этических норм, формирующих нормативное пространство индивида.
3. Что общего и чем отличаются формальная и неформальная структура организации?
4. На основе собственного опыта в рамках академической группы приведите пример осуществления социального контроля неформальными группами внутри нее. Какие еще характеристики неформальных групп важны для менеджера и почему?
5. На чем основана система статуса в известной вам организации или вашей академической группе? Как это можно интерпретировать в ценностно-нормативном плане?
6. Можете ли вы привести пример организации с ясно сформулированной миссией? Если да, предположите, какие ценности будут соответствовать указанной миссии. Подтверждаются ли Ваши предположения в реальности? Если нет, как бы сформулировали миссию известной вам организации? Какого рода ценности не предполагает? Наблюдаете ли Вы такие ценности в организации?
7. Охарактеризуйте методы коммуникации и язык в известной вам организации. Какие коммуникационные формы преобладают? Можно ли говорить о языке организации? Выделяются ли языковые группы внутри организации? Как это можно интерпретировать в ценностно-нормативном плане?
8. Охарактеризуйте стили одежды и требования к внешнему виду в известной вам организации или вашей академической группе. Можно ли говорить о едином стиле или униформе?
9. Можно ли говорить о нескольких характерных стилях? Как прочитывается внешний вид человека Вашей организации в ценностно-нормативном плане?
10. Охарактеризуйте субкультуры в Вашей организации или академической группе. Что лежит в основе субкультур, т.е. делает входящих в субкультурную группу людей «своими»?
11. Как можно охарактеризовать субъективную символическую среду организации? Что собой представляет эта среда в известной вам организации? О чем она говорит? В какой мере она формировалась сознательно (как производная от миссии, установок руководителя), в какой - стихийно (как результат - неконтролируемое формирование неформальной среды, фактор риска в управлении организацией)?
12. Как можно охарактеризовать объективную символическую среду организации? Что собой

представляет эта среда в известной вам организации? О чем она говорит? В какой мере она формировалась сознательно (как производная от миссии, установок руководителя), в какой - стихийно (как результат - неконтролируемое формирование неформальной среды, фактор риска в управлении организацией)?

14. Что собой представляет такой метод, используемый для выявления организационной культуры, как контент-анализ?

15. Приведите пример того, как отраслевая принадлежность определяет особенности организационной культуры.

16. Проанализируйте предложенный организационный фольклор о типах руководителей. Какие предположительные особенности организационной культуры будут определяться для каждого типа руководителя?

17. Приведите примеры организаций, соответствующих всем типам организационной культуры по классификации Кет де Врие и Миллера. Объясните свой выбор.

18. Опишите организационный ритуал, который произвел на вас наибольшее впечатление (вы его наблюдали или принимали участие). К какому типу организационных ритуалов его можно отнести? Опишите элементы конфигурации данного ритуала. Соотносились ли в нем повод и масштаб?

19. Приведите примеры организационных ритуалов каждого типа. С какими типами организационных ритуалов вы знакомы? Охарактеризуйте ритуальную символику для них.

Примерная тематика докладов

1. Составляющие корпоративной культуры.
2. Типы корпоративной культуры, их преимущества и ограничения
3. Менеджер по корпоративной культуре – роль в компании, выполняемые функции и необходимые компетенции.
4. Алгоритм разработки/изменения корпоративной культуры.
5. Инструменты продвижения и поддержания корпоративной политики.
6. Роль менеджмента в формировании и поддержании корпоративной культуры.
7. Психологическая культура менеджмента.
8. Функции и задачи менеджера по корпоративной культуре в области обеспечения кадровой безопасности.
9. Элементы корпоративной культуры.
10. Уровни корпоративной культуры.
11. Причины возникновения контркультуры в организации.
12. Состав корпоративной культуры.
13. Уровни корпоративной культуры.
14. Причины возникновения контркультуры в организации.
15. Состав корпоративной культуры.
16. Корпоративная культура как комплексное явление.
17. Поддержание и укрепление организационной культуры.
18. Корпоративная культура и имидж организации.

Примерная тематика презентаций

1. Корпоративная культура в производственных и коммерческих организациях.
2. Сущность корпоративной культуры и ее функции.
3. Социально-психологические и личностные компоненты корпоративной культуры.
4. Срок функционирования, уровень развития коллектива предприятия и его психологический климат.
5. Характер собственности организации и ее связь с типом корпоративной культуры.
6. Специфика деятельности и ориентированность предприятия на конкретные запросы потребителя.

7. Виды корпоративной культуры.
8. Опыт разработки корпоративной культуры.
9. Гендерные аспекты в корпоративной культуре.
10. Роль оценки и самооценки личности в структуре корпоративной культуры.
11. Удовлетворенность характеристиками работы и корпоративная культура.
12. Стили и методы руководства при различных корпоративных культурах.
13. Инструменты корпоративной культуры.
14. Психологические характеристики миссии.
15. Кодекс служебной этики и корпоративная культура.
16. Стратегия развития и корпоративная культура.
17. Разработка системы стимулирования работников.
18. Материальное и моральное стимулирование.
19. Социально-психологическое исследование корпоративной культуры организации.
20. Знаково-символические элементы корпоративной культуры.
21. Корпоративный сайт.
22. Корпоративное общение.
23. Миссия и базовые ценности организации.

Примерные вопросы к экзамену

1. История происхождения понятия «корпоративная культура». Примеры определений. Основные элементы культуры организации
2. Структура и проявления корпоративной культуры (характеристики корпоративной культуры Фрэнка Харриса и Ричарда Морана)
3. Уровни описания организационной культуры: наблюдаемое поведение; взгляды, убеждения и верования; базовые ценности и смыслы, менталитет (по Э. Шейну)
4. Влияние корпоративной культуры на эффективность организации (ресурсосбережение, нематериальная мотивация, интеграция интересов компании и сотрудников)
5. Понятие провозглашаемых и действующих ценностей, декларируемых и действительно разделяемых всеми убеждений, официальных и неофициальных норм поведения (примеры)
6. Проявления культуры в системе управления организацией. Основные задачи корпоративной культуры: внутренняя интеграция и внешняя адаптация
7. Отличительные особенности эффективной культуры
8. Доминирующая культура, субкультура и контркультура: понятие и влияние на организацию
9. Рамочная конструкция конкурирующих ценностей и ее использование для диагностики организационной культуры
10. Процесс создания культуры и его основные механизмы (первичные и вторичные)
11. Символическая составляющая культуры организации: основные элементы и примеры их использования в практике управления культурой
12. Символические воздействия на культуру; его согласованность с вербальным и действенным воздействием
13. Роль руководителя в формировании культуры организации;
14. Механизмы сохранения и изменения корпоративной культуры. Модель воспроизводства организационной культуры (модель В. Сате) и точки возможного вмешательства
15. Формирование и поддержание корпоративной культуры
16. Сильные и слабые культуры. Механизм создания сильной культуры
17. Изменение корпоративной культуры. Модель К. Левина

18. Методы оценки эффективности корпоративной культуры
19. Роль внутренних коммуникаций в формировании, поддержании и изменении культуры компании
20. Использование технологий управления персоналом для укрепления или изменения корпоративной культуры компании

5.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Основными формами текущего контроля являются оценка составление конспектов, устные опросы, аннотирование текстов, подготовка докладов и презентаций.

Доклад – публичное сообщение на определенную тему, в процессе подготовки которого студент использует те или иные навыки исследовательской работы. Подготовка докладов предполагается по содержащимся в рабочей программе дисциплины темам.

Написание конспекта (статьи, монографии, учебника, книги и пр.) представляет собой деятельность магистранта по созданию обзора информации, содержащейся в объекте конспектирования, в более краткой форме. В конспекте должны быть отражены основные принципиальные положения источника, то новое, что внес его автор, основные методологические положения работы, аргументы, этапы доказательства и выводы.

Аннотирование текста (аннотация – краткая характеристика текста, книги, статьи, раскрывающая содержание). Фиксируются основные проблемы, затронутые в тексте, мнения, оценки, выводы автора.

Презентация – форма текущего контроля, где, кроме умения работать с информацией, используются практические навыки по наглядному пространственному ее отображению.

Максимальное количество баллов, которое может набрать магистрант в течение семестра за текущий контроль, равняется 70 баллам.

Минимальное количество баллов, которые магистрант должен набрать в течение семестра за текущий контроль равняется 40 баллам.

Максимальная сумма баллов, которые магистрант может получить на экзамене, равняется 30 баллам.

Формой промежуточной аттестации является экзамен. Экзамен проводится устно по вопросам экзаменационного билета. В каждом экзаменационном билете по два теоретических вопроса.

Шкала оценивания экзамена

Баллы	Критерии оценивания
30-20	Обучаемый прочно усвоил предусмотренный программный материал; правильно и аргументировано ответил на все вопросы с приведением примеров; показал глубокие систематизированные знания, владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников; теорию связывает с практикой, другими темами данного курса.
19-10	Обучаемый прочно усвоил предусмотренный программный материал; но не всегда аргументировано отвечал на вопросы с приведением примеров; показал систематизированные знания, не всегда владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников; теорию

	связывает с практикой, другими темами данного курса.
9-6	Обучаемый недостаточно прочно усвоил предусмотренный программный материал; но не всегда аргументировано отвечал на вопросы с приведением примеров; показал недостаточно систематизированные знания, не всегда владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников; не связывает теорию с практикой.
5-0	Обучаемый не усвоил предусмотренный программный материал; не ответил на большинство вопросов преподавателя, не связывает теорию с практикой.

Итоговая шкала оценивания результатов освоения дисциплины

Итоговая оценка по дисциплине выставляется по приведенной ниже шкале. При выставлении итоговой оценки преподавателем учитывается работа обучающегося в течение освоения дисциплины, а также оценка по промежуточной аттестации.

Оценка по 5-балльной системе		Оценка по 100-балльной системе
5	отлично	81 – 100
4	хорошо	61 – 80
3	удовлетворительно	41 – 60
2	неудовлетворительно	0 – 40

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Основная литература

1. Колосов, В. А. Организационная культура : учеб. пособие для вузов. — Москва : Юрайт, 2021. — 343 с. — Текст : электронный. — URL: <https://urait.ru/bcode/477805>
2. Семенов, Ю. Г. Организационная культура : учебное пособие. - Москва : Университетская книга, 2020. - 256 с. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/read?id=367487>
3. Шапиро, С.А. Организационная культура : учеб. пособие для вузов. - М. : Кнорус, 2021. - 256с. – Текст: непосредственный.

6.2. Дополнительная литература

1. Аксеновская, Л. Н. Ордерная модель организационной культуры. - Москва : Академический Проект, 2020. - 303 с. - Текст : электронный. - URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785829131883.html>
2. Балашов, А. П. Организационная культура : учеб. пособие. — Москва : Вузовский учебник, 2021. — 278 с. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/read?id=361005>
3. Дорофеева, Л.И. Организационная культура : учебник. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 196 с. — Текст : электронный. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/109496.html>
4. Евтихов, О.В. Управление персоналом организации : учеб. пособие. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 297 с. — Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/read?id=355302>
5. Емельянцева, Н. В. Управление организационной культурой : учеб. пособие. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2018. — 118 с. — Текст : электронный. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/86420.html>

6. Колесников, А. В. Корпоративная культура : учебник и практикум для вузов. — Москва : Юрайт, 2021. — 167 с. — Текст : электронный. — URL: <https://urait.ru/bcode/470006>
7. Лапкова, А. Г. Организационная культура : учебное пособие / А. Г. Лапкова, В. А. Цыганков. — Омск : Омский государственный технический университет, 2019. — 124 с. — Текст : электронный. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/115434.html>
8. Осколкова, М.В. Стратегическое управление организационной культурой российских корпораций. — Тюмень : Тюменский индустриальный университет, 2019. — 162 с. — Текст : электронный. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/101452.html>
9. Соломанидина, Т.О. Организационная культура компании : учеб.пособие. — 2-е изд. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 624 с. — Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/read?id=355028>
10. Тихомирова, О. Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка : учебное пособие. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 151 с. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/read?id=351754>

6.3 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. Википедия — свободная энциклопедия. — URL: <http://ru.wikipedia.org>
2. Поисковые системы. URL: <http://www.google.ru> , <http://www.yandex.ru> и др.
3. Электронная гуманитарная библиотека. — URL: <http://www.gumfak.ru>
4. Портал психологических изданий Psyjournals — URL: <http://psyjournals.ru>
5. Российская психология: информационно-аналитический портал — URL: <http://rospany.ru>
6. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU — URL: <http://elibrary.ru>
7. Материалы по психологии – <http://psychology-online.net>
8. Электронная библиотека — URL: <http://www.twirpx.com/files>

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы
2. Методические рекомендации к практическим и лабораторным занятиям .

8. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Лицензионное программное обеспечение:

Microsoft Windows
 Microsoft Office
 Kaspersky Endpoint Security

Информационные справочные системы:

Система ГАРАНТ
 Система «КонсультантПлюс»

Профессиональные базы данных

fgosvo.ru – Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования

pravo.gov.ru - Официальный интернет-портал правовой информации

www.edu.ru – Федеральный портал Российское образование

Свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства

ОМС Плеер (для воспроизведения Электронных Учебных Модулей)

7-zip

Google Chrome

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные учебной мебелью, доской, демонстрационным оборудованием;
- помещения для самостоятельной работы, укомплектованные учебной мебелью, персональными компьютерами с подключением к сети Интернет и обеспечением доступа к электронным библиотекам и в электронную информационно-образовательную среду МГОУ;
- помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования, укомплектованные мебелью (шкафы/стеллажи), наборами демонстрационного оборудования и учебно-наглядными пособиями.