

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования
«ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет психологии и философии

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Кафедра общей и социальной психологии
факультета психологии и философии

Образовательная программа
37.04.01 – Психология

Направленность (профиль) программы
Организационная психология

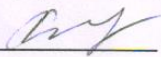
Уровень высшего образования
Магистратура

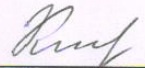
Форма обучения
Очная, очно-заочная

Статус дисциплины:
*входит в часть ОПОП, формируемую
участниками образовательных отношений*

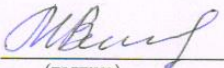
Махачкала – 2021

Рабочая программа дисциплины «Социальная психология организационной культуры» составлена в 2021 году в соответствии с требованиями ФГОС ВО-магистратура по направлению подготовки 37.04.01 – Психология от 29.07.2020 г. №841

Разработчик(и): кафедра общей и социальной психологии, Муталимова А.М.,
к.пс.н., доцент 

Рабочая программа дисциплины одобрена:
на заседании кафедры общей и социальной психологии от 25.06.2021 г.,
протокол № 10
Зав. кафедрой  Казиева Н.Н.
(подпись)

На заседании Методической комиссии факультета психологии и философии от
03.07.2021 г., протокол № 4

Председатель  Билалов М.И.
(подпись)

Рабочая программа дисциплины согласована с учебно-методическим управлением «09» 07. 2021 г.

(Начальник УМУ  Гасангаджиева А.Г.

Рабочая программа дисциплины Социальная психология организационной культуры составлена в 2021 году в соответствии с требованиями ФГОС ВО магистратура по направлению подготовки 37.04.01 – Психология от 29.07.2020 г. №841

Разработчик(и): кафедра общей и социальной психологии, Муталимова А.М.,
к.пс.н., доцент _____

Рабочая программа дисциплины одобрена:
на заседании кафедры общей и социальной психологии от 25.06.2021 г.,
протокол № 10
Зав. кафедрой _____ Казиева Н.Н.
(подпись)

На заседании Методической комиссии факультета психологии и философии от
03.07.2021 г., протокол № 4

Председатель _____ Билалов М.И.
(подпись)

Рабочая программа дисциплины согласована с учебно-методическим управлением «09» 07. 2021 г.

Начальник УМУ _____ Гасангаджиева А.Г.

Аннотация рабочей программы дисциплины

Дисциплина «Социальная психология организационной культуры» входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений (дисциплина по выбору) ОПОП магистратуры по направлению 37.04.01 Психология.

Дисциплина реализуется на факультете психологии и философии кафедрой общей и социальной психологии.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с представлениями об особенностях организационной культуры, месте данного предмета в системе психологических знаний, базовых категориях и понятиях, основных методологических и исследовательских проблемах и путях их решения, со знанием психологических основ управленческой деятельности и их применения к решению практических задач в организациях. Основные достижения и тенденции развития организационной психологии, отечественные и зарубежные организационно-психологические теории и концепции.

Дисциплина нацелена на формирование следующих компетенций выпускника: общепрофессиональных – ОПК – 7, профессиональных – ПК – 7.

Преподавание дисциплины предусматривает проведение следующих видов учебных занятий: лекции, практические занятия, самостоятельная работа.

Рабочая программа дисциплины предусматривает проведение следующих видов контроля успеваемости в форме доклада, реферата, индивидуальных заданий, контрольной работы и промежуточный контроль в форме зачёта.

Объём дисциплины 3 зачетные единицы, в том числе в 108 академических часах по видам учебных занятий.

Очная форма обучения

Семестр	Учебные занятия							Форма промежуточной аттестации (зачет, дифференцированный зачет, экзамен)	
	в том числе:								
	всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем					СРС, в том числе экзамен		
		всего	из них						
Лекции	Лабораторные занятия		Практические занятия	КСР	консультации				
3	108	64	32		32			44	зачет

Очно-заочная форма обучения

Семестр	Учебные занятия								Форма промежуточной аттестации (зачет, дифференцированный зачет, экзамен)
	в том числе:								
	всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем					СРС, в том числе экзамен		
		всего	из них						
	Лекции		Лабораторные занятия	Практические занятия	КСР	консультации			
3	108	32	16		16			76	зачет

1. Цели освоения дисциплины

Целью преподавания дисциплины «Социальная психология организационной культуры» является изучение теоретических концепций организационной культуры, современных форм и методов ее формирования, поддержания и изменения, освоение практических навыков исследования культуры организации. Изучение курса способствует повышению профессиональной компетентности HR-менеджера в сфере управления организационным поведением, трудовой мотивацией, развитием персонала, трудовыми отношениями, а также деловой этики и деловой культуры.

Изучение курса должно ознакомить студентов с теоретическими и практическими аспектами управления организационной культурой, углубить и закрепить их знания о навыках в области управления персоналом и организационного поведения, рассматривая вопросы организационной культуры в контексте этих научных дисциплин

2. Место дисциплины в структуре ОПОП магистратуры

Дисциплина «Социальная психология организационной культуры» входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений (дисциплина по выбору) ОПОП магистратуры по направлению 37.04.01 Психология.

Дисциплины, знание которых необходимо для изучения курса данной дисциплины:

- Актуальные проблемы теории и практики современной психологии;
- Отрасли психологии, психологические практики и психологические службы.
- Философия
- Психология труда
- Социология и психология управления
- Культурология

Дисциплины, для которых необходимо изучение данной дисциплины:

- Психология массовых коммуникаций;
- Психология потребителей.

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (перечень планируемых результатов обучения)

Код и наименование компетенции из ОПОП	Код и наименование индикатора достижения компетенций (в соответствии с ОПОП)	Планируемые результаты обучения	Процедура освоения
Психологическая профилактика ОПК –7 Способен вести просветительскую и психолого-профилактическую деятельность среди различных категорий населения с целью повышения психологической культуры общества и понимания роли психологии в решении социально- и индивидуально значимых задач в сфере охраны здоровья и смежных с ней областей	ИОПК 7.1. Знает основные задачи и методы профилактики и просвещения ИОПК 7.2. Умеет оценить потребности целевой аудитории и разработать планы и программы профилактической и просветительской работы ИОПК 7.3. Владеет приемами стимулирования интереса аудитории к психологическим знаниям, практике и услугам.	Знает: основные задачи и методы профилактики и просвещения Умеет: оценить потребности целевой аудитории и разработать планы и программы профилактической и просветительской работы Владеет: приемами стимулирования интереса аудитории к психологическим знаниям, практике и услугам.	Устный и письменный опрос
ПК-7. Способен разрабатывать и реализовывать методы диагностики и развития организации и персонала	ПК-7.1. Разрабатывает методы диагностики и развития организации ПК-7.2. Реализовывает методы диагностики персонала организации ПК-7.3. Осуществляет диагностику и разрабатывает методы реализации развития персонала	Знает: методологические основы подбора и разработки методов диагностики персонала организации Умеет: осуществлять подбор методов диагностики персонала в соответствии с поставленными задачами исследования Владеет: навыками диагностики оценки уровня развития организации и персонала предприятия	Устный и письменный опрос

4. Объем, структура и содержание дисциплины.

4.1. Объем дисциплины составляет 3 зачетных единиц, 108 академических часа.

4.2. Структура дисциплины.

4.2.1. Структура дисциплины в очной форме

4.2.1. Структура дисциплины в очной форме						
№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)		Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
			Лекции	Практические занятия		
	Модуль 1. Теоретико-методологические основы организационной культуры					
1	Понятие организационной культуры		2	2	3	работа с лит.
2	Структура организационной культуры		2	2	3	работа с лит.
3	Адаптация к организационной культуре		2	2	4	групповое задание
4	Организационная культура и управление		2	2	3	групповое задание
5	Организационная культура и лидерство		2	2	3	контрольная работа
	Итого по 1 модулю :36		10	10	16	

	Модуль 2. Организационная культура и организационная эффективность					
1	Виды организационной культуры		2	2	3	доклад
2	Взаимодействие культур внутри организации		2	2	3	реферат
3	Модели влияния организационной культуры на эффективность деятельности организации и конкурентоспособность.		2	2	3	реферат
4	Оценка эффективности организационной культуры		2	2	4	реферат
5	Формирование и развитие (оптимизация) культуры		2	2	3	контрольная работа
	Итого по 2 модулю :36		10	10	16	
	Модуль 3. Управление организационной культурой					
1	Диагностика организационной культуры		2	2	2	доклад
2	Межкультурная коммуникация и организационная культура		2	2	2	реферат
3	Поддержание организационной культуры		2	2	2	реферат
4	Изменение организационной культуры. Управление сопротивлениями при организационных изменениях.		2	2	2	реферат
5	Корпоративная этика в структуре корпоративной культуры		2	2	2	реферат
6	Коммуникативные аспекты корпоративной культуры		2	2	2	контрольная работа
	Итого по 3 модулю:36		12	12	12	
	Итого за 3 семестр:108		32	32	44	Зачет

4.2.2. Структура дисциплины в очно-заочной форме

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)		Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
			Лекции	Практические занятия		
	Модуль 1. Теоретико-методологические основы организационной культуры					
1	Понятие организационной культуры		1	1	6	работа с лит.
2	Структура организационной культуры		1	1	6	работа с лит.
3	Адаптация к организационной культуре		1	1	6	групповое задание
4	Организационная культура и управление		1		4	групповое задание
5	Организационная культура и лидерство			1	6	контрольная работа
	Итого по 1 модулю: 36		4	4	28	
	Модуль 2. Организационная культура и организационная эффективность					
1	Типы организационной культуры		2	2	5	доклад
2	Взаимодействие культур внутри организации		1	1	4	реферат
3	Модели влияния организационной культуры на эффективность деятельности организации и конкурентоспособность.		2	2	5	реферат

4	Оценка эффективности организационной культуры		2	2	5	реферат
5	Формирование и развитие (оптимизация) культуры		2	2	5	контрольная работа
	Итого по 2 модулю: 36		6	6	24	
	Модуль 3. Управление организационной культурой					
1	Диагностика организационной культуры		2	2	4	доклад
2	Межкультурная коммуникация и организационная культура		2	2	4	реферат
3	Поддержание организационной культуры		2	2	4	реферат
4	Изменение организационной культуры. Управление сопротивлениями при организационных изменениях.		2	2	4	реферат
5	Корпоративная этика в структуре корпоративной культуры		2	2	4	реферат
6	Коммуникативные аспекты корпоративной культуры		2	2	4	контрольная работа
	Итого по 3 модулю : 36		6	6	24	
	Итого за 3 семестр: 108		16	16	76	Зачет

4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

4.3.1. Содержание лекционных занятий по дисциплине

Модуль 1. Теоретико-методологические основы организационной культуры

Тема 1. Понятие организационной культуры

Организационная культура как часть общей национальной культуры, ее духовная и материальная составляющая. Организационная культура как составляющая организационных отношений. Понятие и сущность культуры организаций. Понятие культурной среды организации. История исследований феномена организационной культуры. Соотношение терминов «Организационная культура», «Корпоративная культура», «Идеология фирмы», «Социально-психологический климат организации». Основные теоретические подходы к изучению организационной культуры: символический, когнитивный, систематический (целостный). Особенности рассмотрения данного феномена в зарубежных и отечественных исследованиях.

Неоднозначность влияния культуры на организационные процессы. Функции организационной культуры.

Тема 2. Структура организационной культуры

Организационная культура как совокупность общественно прогрессивных норм, правил и стандартов, принятая и поддерживаемая в области организационных отношений.

Составляющие элементы организационной культуры: их набор и значимость. Уровни культур. Функции организационной культуры. Виды организационной культуры: доминирующая культура и субкультура, сильная, слабая.

Глубина существования культуры. Подходы к пониманию уровней проявления организационной культуры. Выделение уровневой структуры по степени осознания культурных проявлений (поверхностный уровень, осознанный, глубинный, бессознательный). Структурные компоненты организационной культуры, их особенности, социально-психологическая характеристика.

Тема 3. Адаптация к организационной культуре

Понятие процесса социальной адаптации к организационной культуре. Формы и уровни адаптации.

Особенности процесса адаптации к принципиально новой культурной среде. Концепция культурного шока К. Оберга.

Механизмы и трудности адаптации к организационной культуре. Этапы культурной адаптации. Виды адаптации. Проблемы внешней адаптации. Проблема внутренней интеграции и выживания.

Социально-психологический климат и организационная культура: определения, взаимосвязь. Роль организационной культуры в успехах и неудачах организации.

Тема 4. Организационная культура и управление

Организационная власть как базовый организационно-психологический процесс и психическая реальность. Власть как базовая категория организационной психологии. Проблема субъекта организационной власти. Феномен власти. Система власти в современной организации как форма многоканальной зависимости индивида от организации. Роль организационной культуры в разрешении базовых организационных противоречий. Организационная культура, как фактор, обуславливающий формирование в организации общего культурного пространства.

Системы и основания организационной власти. Взаимосвязь власти, влияния и культуры организации.

Формы управления и организационная культура. Организационная культура и стратегии комму-

никативного взаимодействия.

Тема 5. Организационная культура и лидерство

Феномен лидерства. Концепции лидерства в современной науке. Понятие о лидерстве и руководстве. Сходство и различие этих понятий. Подходы к объяснению феноменов лидерства: личностный подход, поведенческий подход, ситуационный подход. Лидерство и организационная власть. Лидерство и эволюция власти в организации. Теории лидерства. Лидерство и руководство. Роль руководителя в организации. Стили лидерства (авторитарный, демократичный, либеральный). Ордерная типология лидерства. Парадоксы лидеров. Типы лидерства (директивное, поддерживающее, совместного участия, ориентированное на результат).

Качества лидера. Признаки лидера. Личностные особенности лидера. Поведенческие и деятельностные особенности лидера. Группа, коллектив, сообщество как пространство самореализации лидера или почему свита делает короля. Виды лидеров. Стили лидерства. Легитимность лидера. Символика лидерства. По каким признакам окружающие «узнают» потенциального лидера. Общее выражение лица. Поза и жесты. Особенности голоса. Манера ведения диалога. Особое поведение. Специальная одежда. Способы самоподачи. Формы лидерского поведения.

Организационная культура как синтез общественной культуры и культуры личности. Личная культура руководителя. Социокультурная компетентность руководителя. Особая роль и ответственность руководителя организации в формировании организационной культуры.

Модуль 2. Организационная культура и организационная эффективность

Тема 6. Типы организационных культур.

Социально-психологическая характеристика культуры различных социальных организаций. Особенности организационной культуры в зависимости от сферы и рода деятельности организации, их формы собственности, занимаемого положения на рынке или в обществе.

Менталитет в организационной культуре. Исследования Г. Хофштеде. Роль национальных и этнических установок в организационной культуре.

Традиционные классификации организационной культуры Дилла и Кеннеди, Блейка и Мутона, Оучи. Современные классификации организационных культур Бурке и Ханди. Теории организационной культуры. Корпоративная культура. Типы организационных культур на основе кросс-культурных различий: типологии Ф. Тромпенаарса и Ч. Хэмпден-Тернера и др. Типологии и модель Р. Харрисона и Ч. Хэнди. Типы организационных культур по Бернсу и др. Типы организационных культур по К. Камерону. Типологии организационной культуры (Г. Хофштеде, Т. Дил и А. Кеннеди, Э. Шейн, Л.Н. Аксеновская).

Общая характеристика типологий организационных культур. Национальные типы организационной культуры Г. Хофштеде. Типология Т. Е. Дейла и А. А. Кеннеди на основе сочетания параметров «уровень риска» и «скорость получения обратной связи». Типология Р. Акоффа на основе сочетания параметров «степень привлечения» работников к установлению целей в группе организаций и «степень привлечения» работников к выбору средств достижения поставленных целей» (корпоративная культура, консультативная культура, «партизанская» культура, предпринимательская культура.)

Типология М. Бурке по характеру взаимодействия с внешней средой, размеру и структуре организаций, мотивации персонала. Типология С. Ханди по типу и размеру организации, основы системы власти, процессу принятия решений, контролю исполнения, отношению к людям, типу менеджера, степени адаптации к изменениям (культура власти, культура задачи, культура личности, культура роли). Типология организационной культуры К. Камерона и Р. Куина (иерархическая, рыночная, клановая, адхократическая). Типология И. Оучи по особенностям регулирования взаимоотношений (рыночная, бюрократическая, клановая).

Понятие «высокой» и «низкой» культуры. Признаки «здоровой и нездоровой» организационной культуры.

Тема 7. Взаимодействие культур внутри организации

Неоднородность организационной культуры крупных организаций. Стихийные процессы образования субкультур и контркультур. Понятие субкультуры.

Гендерные различия в субкультуре. Учет гендерных различий при определении культуры.

Особенности взаимодействия разных возрастных групп в составе одной организации. Возрастные и профессиональные субкультуры.

Процессы противодействия существующим культурным нормам и ценностям. Контркультура и девиантность в организации.

Тема 8. Модели влияния организационной культуры на эффективность деятельности организации и конкурентоспособность.

Требования эффективности к культуре организации, ее стратегии, окружению (внешней среде) и технологиям (внутренней среде). Взаимосвязь культуры и организационной стратегии.

Необходимость инновационной культуры, основывающейся на индивидуальной инициативе, риске, высокой интеграции, нормальном восприятии конфликтов и широком горизонтальном общении. Подходы к измерению влияния культуры на эффективность деятельности организации: В. Сатте, Т. Питтерс, Р. Уотерман. Модель Парсонса. Модель Квина–Рорбаха.

Организационная культура как фактор эффективности деятельности. Взаимосвязь уровня культуры и ее престижа и конкурентоспособности.

Тема 9. Оценка эффективности организационной культуры.

Организационная культура как мощный стратегический инструмент, позволяющий ориентировать подразделения организации и отдельных лиц на общие цели. Параметры эффективной организационной культуры. Эффективность разработанного направления

по развитию организационной культуры (т. е. цель изменений); эффективность мероприятий по совершенствованию организационной культуры в избранном направлении (технология изменений).

Элементы организационной культуры и показатели их эффективности. Соответствие культуры принятой стратегии. Взаимосвязь стратегий организаций и организационной культуры. Критерии оценки эффективности организационной культуры. Эффективная организационная культура: российский и зарубежный опыт.

Тема 10. Формирование и развитие (оптимизация) культуры организации

Формирование организационной культуры с учетом требований степенности, эволюционного характера ее развития и осуществляется определенного комплекса мер. Принципы формирования организационно культуры.

Роль основателей организации в формировании организационно культуры. Факторы, детерминирующие формирование организационной культуры. Философия основателей организации. Динамика культуры в жизненном цикле организации. Принципы и методы формирования организационной культуры вовне и внутри организации.

Особая роль и ответственность руководителя организации в формировании организационной культуры. Формулирование стратегии. Ошибки при формировании организационной культуры. Факторы, сопровождающие процесс ее формирования. Анализ организационных процессов и необходимость культурных изменений. Управление процессом культурных изменений. Роль руководителя и возможности привлечения внутренних и внешних консультантов. Основные этапы изменений организационной культуры. Использование позитивных моментов в существующей культуре и опора на них при проведении преобразований.

Анализ практики развития организационной культуры. Отечественный и зарубежный опыт развития организационной культуры.

Модуль 3. Управление организационной культурой

Тема 11. Диагностика организационной культуры.

Подходы к диагностике организационной и корпоративной культуры, требования к организации и ее проведению. Качественные и количественные методы исследования организационной культуры.

Критерии и методы оценки корпоративной культуры. Методы анализа ценностных установок руководства; выявления ценностных ориентаций сотрудников; изучения мотивационной сферы сотрудников; исследования степени корпоративной идентичности; изучения стандартов поведения в компании.

Анализ системы управления в компании и соотнесение ее с моделью корпоративной культуры. Анализ текущего состояния корпоративной культуры и корпоративного климата в организации. Схема корпоративной диагностики.

Проблема соответствия существующей культуры стратегическим потребностям организации. Определение «организационных разрывов».

Методики анализа отдельных элементов организационной культур. Модель организационной культуры Д. Дэнисона.

Тема 12. Межкультурная коммуникация и организационная культура

Классификации культур. Теория Э. Холла: высоко- и низко-контекстуальные культуры. Теория Г. Хофштеда Модель У. Оучи. Роль национальной культуры в детерминации, формальном и неформальном поведении персонала. Моноактивные, полиактивные, реактивные культуры. Организационная культура в контексте национальной деловой культуры. Американская, Японская, Германская модели управления; особенности организационной культуры. Связь организационной культуры и национального менталитета персонала. Российская модель управления: исторический аспект и современное состояние.

Различные аспекты межкультурной коммуникации. Причины возникновения трудностей в межкультурном общении.

Тема 13. Поддержание организационной культуры

Механизмы передачи организационной культуры. Факторы, способствующие поддержанию организационной культуры. Корпоративные мероприятия как способы поддержания организационной культуры и как инструмент формирования корпоративной идентичности. Виды, формы корпоративных мероприятий Типичные мероприятия: обряд посвящения новых сотрудников; конференция молодых специалистов; день открытых дверей; корпоративный праздник и т.п.

Корпоративный праздник. Технология проведения. Культура праздника и праздник культуры.

Корпоративная коммуникация (корпоративные СМИ и др.). Кодекс организационной культуры.

Корпоративный досуг, как часть корпоративной культуры. Система корпоративного досуга. Корпоративный календарь.

Основные принципы планирования мероприятий. Режиссура корпоративных событий: организация и проведение специальных мероприятий, создание событий.

Корпоративные СМИ и корпоративный Интернет как ресурсы корпоративной культуры. Принципы и формы работы с корпоративными СМИ. Подготовка и рассылка печатных материалов. Директ-мейл.

Тема 14. Изменение организационной культуры.

Факторы, влияющие на изменение организационной культуры. Методы изменения организационной культуры. Этапы изменения организационной культуры. Соответствие организационной культуры принятой стратегии. Модель управления изменениями организационной культуры. Трудности изменения организационной культуры

Подготовка и реализация программ развития корпоративной культуры. Этапы и инструменты

изменения корпоративной культуры. Последовательность работы по формированию и развитию корпоративной культуры. Методы управления корпоративной культурой. Выработка представления о том, какой должна стать организация. Разработка миссии организации. Принципы формулирования миссии. Формулирование задач, определяемых стратегическим направлением миссии редакции. Истинная и декларируемая корпоративная культура. Определение стратегии для реализации этой миссии. Взаимодействие подразделений редакции при работе по формированию и изменению корпоративной культуры. Роль руководителей различного уровня. Функция внутреннего PR и ее организационное оформление. Основные методы и технологии работы по формированию и изменению корпоративной культуры. Разработка стратегии. Выбор целевых аудиторий. Выбор каналов передачи информации. Выбор инструментов коммуникации. Выбор исполнителей. Алгоритм организации и проведения мероприятий. Оценка эффективности.

Управление сопротивлениями при организационных изменениях. Принудительный и адаптивный методы преобразования корпоративной культуры.

Виды и уровни сопротивления. Причины сопротивления преобразованиям. Стадии сопротивления переменам. Признаки сопротивления. Способы преодоления сопротивления. Тактика обращения с сопротивлениями.

Тема 15. Корпоративная этика в структуре корпоративной культуры

Кодексы корпоративного поведения в мировой и российской практике. Зарождение и развитие профессиональной этики психологических сообществ разных стран. Международные принципы психологической этики. Кодексы профессиональной этики психологов. Профессиональная этика как важный регулятор в процессе функционирования психотерапии и психологического консультирования, обеспечивающий соответствие практики психологов ее социальным и профессиональным обязанностям. Профессиональный и служебный компоненты психологической этики.

Деловая, корпоративная и профессиональная этика: общее и особенное. Моральный облик организации. Критерии оценки этичности организации. Этический менеджмент. Программы деловой этики. Этические кодексы.

Тема 16. Коммуникативные аспекты корпоративной культуры (7 часов).

Общая характеристика корпоративной коммуникации. Межличностная коммуникация. Внутригрупповая коммуникация. Основания и необходимые условия групповой коммуникации. Общий ресурс. Общий инструментарий. Общая технологическая цепочка. Общая опасность. Общность или непротиворечивость ценностных ориентаций. Открытость намерений. Типы групповой коммуникации. Информационные сети и сетевые организации. Ресурсные информационные центры. Информационные технологии как инструмент управления.

Коммуникации по горизонтали (общение) руководителей подразделений (отделов) как часть корпоративной культуры. Коммуникации по вертикали: с вышестоящими руководителями и с подчиненными как часть корпоративной культуры.

4.3.2. Содержание практических занятий по дисциплине.

Модуль 1. Теоретико-методологические основы организационной культуры

Практическое занятие 1. Тема 1. Понятие организационной культуры

1. Организационная культура как часть общей национальной культуры, ее духовная и материальная составляющая и как составляющая организационных отношений. Понятие и сущность культуры организаций.

2. Понятие культурной среды организации. История исследований феномена организационной культуры.

3. Соотношение терминов «Организационная культура», «Корпоративная культура», «Идеология фирмы», «Социально-психологический климат организации».

4. Основные теоретические подходы к изучению организационной культуры. Особенности рассмотрения данного феномена в зарубежных и отечественных исследованиях.

5. Неоднозначность влияния культуры на организационные процессы. Функции организационной культуры.

Практическое занятие 2. Тема 2. Структура организационной культуры

1. Организационная культура как совокупность общественно прогрессивных норм, правил и стандартов, принятая и поддерживаемая в области организационных отношений.

2. Составляющие элементы организационной культуры: их набор и значимость.

3. Уровни организационной культуры. Функции организационной культуры.

4. Виды организационной культуры.

5. Глубина существования культуры. Подходы к пониманию уровней проявления организационной культуры. Выделение уровневой структуры по степени осознания культурных проявлений.

6. Структурные компоненты организационной культуры, их особенности, социально-психологическая характеристика.

Практическое занятие 3. Тема 3. Адаптация к организационной культуре

1. Понятие процесса социальной адаптации к организационной культуре. Формы и уровни адаптации.

2. Особенности процесса адаптации к принципиально новой культурной среде. Концепция культурного шока К. Оберга.

3. Механизмы и трудности адаптации к организационной культуре. Этапы культурной адаптации.

4. Виды адаптации. Проблемы внешней адаптации. Проблема внутренней интеграции и выживания.

ния.
5. Социально-психологический климат и организационная культура: определения, взаимосвязь. Роль организационной культуры в успехах и неудачах организации.

Практическое занятие 4. Тема 4. Организационная культура и управление

1. Организационная власть как базовый организационно-психологический процесс и психическая реальность. Власть как базовая категория организационной психологии.
2. Проблема субъекта организационной власти. Феномен власти.
3. Система власти в современной организации как форма многоканальной зависимости индивида от организации. Роль организационной культуры в разрешении базовых организационных противоречий.
4. Организационная культура, как фактор, обуславливающий формирование в организации общего культурного пространства.
5. Системы и основания организационной власти. Взаимосвязь власти, влияния и культуры организации.
6. Формы управления и организационная культура. Организационная культура и стратегии коммуникативного взаимодействия.

Практическое занятие 5. Тема 5. Организационная культура и лидерство

1. Феномен лидерства. Концепции лидерства в современной науке. Теории лидерства.
2. Понятие о лидерстве и руководстве. Сходство и различие этих понятий. Подходы к объяснению феноменов лидерства: личностный подход, поведенческий подход, ситуационный подход.
3. Лидерство и организационная власть. Лидерство и эволюция власти в организации.
4. Роль руководителя в организации. Стили лидерства Типы лидерства.
5. Качества лидера. Признаки лидера. Личностные особенности лидера. Поведенческие и деятельностные особенности лидера. Способы самоподдачи. Формы лидерского поведения.
6. Организационная культура как синтез общественной культуры и культуры личности. Личная культура руководителя. Социокультурная компетентность руководителя. Особая роль и ответственность руководителя организации в формировании организационной культуры.

Модуль 2. Организационная культура и организационная эффективность

Практическое занятие 6. Тема 6. Типы организационных культур.

1. Социально-психологическая характеристика культуры различных социальных организаций.
2. Менталитет в организационной культуре. Исследования Г. Хофштеде. Роль национальных и этнических установок в организационной культуре.
3. Традиционные классификации организационной культуры Дилла и Кеннеди, Блейка и Мутона, Оучи. Современные классификации организационных культур Бурке и Ханди.
4. Теории организационной культуры. Типы организационных культур на основе кросс-культурных различий: типологии Ф. Тромпенаарса и Ч. Хэмпден-Тернера и др.
5. Типологии и модель Р. Харрисона и Ч. Хэнди. Типы организационных культур по Бернсу и др. Типы организационных культур по К.Кэмерону.
6. Типологии организационной культуры (Г. Хофштеде, Т. Дил и А. Кеннеди, Э. Шейн, Л.Н. Аксеновская).
7. Типология М. Бурке. Типология С. Ханди. Типология организационной культуры К.Камерона и Р. Типология И. Оучи.
8. Понятие «высокой» и «низкой» культуры. Признаки «здоровой и нездоровой» организационной культуры.

Практическое занятие 7. Тема 7. Взаимодействие культур внутри организации

1. Неоднородность организационной культуры крупных организаций. Стихийные процессы образования субкультур и контркультур. Понятие субкультуры.
2. Гендерные различия в субкультуре. Учет гендерных различий при определении культуры.
3. Особенности взаимодействия разных возрастных групп в составе одной организации. Возрастные и профессиональные субкультуры.
4. Процессы противодействия существующим культурным нормам и ценностям. Контркультура и девиантность в организации.

Практическое занятие 8. Тема 8. Модели влияния организационной культуры на эффективность деятельности организации и конкурентоспособность.

1. Требования эффективности к культуре организации, ее стратегии, окружению (внешней среде) и технологиям (внутренней среде). Взаимосвязь культуры и организационной стратегии.
2. Подходы к измерению влияния культуры на эффективность деятельности организации: В. Сатте, Т. Питтерс, Р. Уотерман. Модель Парсонса. Модель Квина–Рорбаха.
3. Организационная культура как фактор эффективности деятельности.
4. Взаимосвязь уровня культуры и ее престижа и конкурентоспособности.

Практическое занятие 9. Тема 9. Оценка эффективности организационной культуры.

1. Организационная культура как мощный стратегический инструмент, позволяющий ориентировать подразделения организации и отдельных лиц на общие цели.
2. Параметры эффективной организационной культуры.
3. Элементы организационной культуры и показатели их эффективности. Соответствие культуры принятой стратегии. Взаимосвязь стратегий организаций и организационной культуры.
4. Критерии оценки эффективности организационной культуры.
5. Эффективная организационная культура: российский и зарубежный опыт.

Практическое занятие 10. Тема 10. Формирование и развитие (оптимизация) культуры организации

1. Формирование организационной культуры с учетом требований степенности, эволюционного характера ее развития и осуществляется определенного комплекса мер. Принципы формирования организационно культуры.
2. Роль основателей организации в формировании организационно культуры. Факторы, детерминирующие формирование организационной культуры.
3. Принципы и методы формирования организационной культуры вовне и внутри организации.
4. Особая роль и ответственность руководителя организации в формировании организационной культуры.
5. Анализ практики развития организационной культуры. Отечественный и зарубежный опыт развития организационной культуры.

Модуль 3. Управление организационной культурой

Практическое занятие 11. Тема 11. Диагностика организационной культуры.

1. Подходы к диагностике организационной и корпоративной культуры, требования к организации и ее проведению. Качественные и количественные методы исследования организационной культуры.
2. Критерии и методы оценки корпоративной культуры. Методы анализа ценностных установок руководства; выявления ценностных ориентаций сотрудников; изучения мотивационной сферы сотрудников; исследования степени корпоративной идентичности; изучения стандартов поведения в компании.
3. Анализ системы управления в компании и соотнесение ее с моделью корпоративной культуры. Анализ текущего состояния корпоративной культуры и корпоративного климата в организации. Схема корпоративной диагностики.
4. Проблема соответствия существующей культуры стратегическим потребностям организации. Определение «организационных разрывов».
5. Методики анализа отдельных элементов организационной культуры. Модель организационной культуры Д. Дэнисона.

Практическое занятие 12. Тема 12. Межкультурная коммуникация и организационная культура

1. Классификации культур. Теория Э. Холла: высоко- и низко-контекстуальные культуры.
2. Теория Г. Хофштеда Модель У. Оучи. Роль национальной культуры в детерминации, формальном и неформальном поведении персонала. Моноактивные, полиактивные, реактивные культуры.
3. Организационная культура в контексте национальной деловой культуры. Американская, Японская, Германская модели управления; особенности организационной культуры
4. Российская модель управления: исторический аспект и современное состояние.
5. Различные аспекты межкультурной коммуникации. Причины возникновения трудностей в межкультурном общении.

Практическое занятие 13. Тема 13. Поддержание организационной культуры

1. Механизмы передачи организационной культуры. Факторы, способствующие поддержанию организационной культуры.
2. Корпоративные мероприятия как способы поддержания организационной культуры и как инструмент формирования корпоративной идентичности. Виды, формы корпоративных мероприятий Корпоративный праздник.
3. Корпоративная коммуникация (корпоративные СМИ и др.). Кодекс организационной культуры.
4. Корпоративный досуг, как часть корпоративной культуры. Система корпоративного досуга. Корпоративный календарь.
5. Основные принципы планирования мероприятий. Режиссура корпоративных событий: организация и проведение специальных мероприятий, создание событий.
6. Корпоративные СМИ и корпоративный Интернет как ресурсы корпоративной культуры. Принципы и формы работы с корпоративными СМИ.

Практическое занятие 14. Тема 14. Изменение организационной культуры.

1. Факторы, влияющие на изменение организационной культуры.
2. Методы изменения организационной культуры. Этапы изменения организационной культуры. Соответствие организационной культуры принятой стратегии.
3. Модель управления изменениями организационной культуры. Трудности изменения организационной культуры
4. Подготовка и реализация программ развития корпоративной культуры.
5. Функция внутреннего PR и ее организационное оформление. Основные методы и технологии работы по формированию и изменению корпоративной культуры. Разработка стратегии. Выбор целевых аудиторий. Выбор каналов передачи информации. Выбор инструментов коммуникации. Выбор исполнителей. Алгоритм организации и проведения мероприятий. Оценка эффективности.
6. Управление сопротивлениями при организационных изменениях. Принудительный и адаптивный методы преобразования корпоративной культуры. Способы преодоления сопротивления.

Практическое занятие 15. Тема 15. Корпоративная этика в структуре корпоративной культуры

1. Кодексы корпоративного поведения в мировой и российской практике. Зарождение и развитие

профессиональной этики психологических сообществ разных стран.

2. Международные принципы психологической этики. Кодексы профессиональной этики психологов.

3. Профессиональная этика как важный регулятор в процессе функционирования психотерапии и психологического консультирования, обеспечивающий соответствие практики психологов ее социальным и профессиональным обязанностям.

4. Профессиональный и служебный компоненты психологической этики.

5. Деловая, корпоративная и профессиональная этика: общее и особенное. Моральный облик организации. Критерии оценки этичности организации.

6. Этический менеджмент. Программы деловой этики. Этические кодексы.

Практическое занятие 16. Тема 16. Коммуникативные аспекты корпоративной культуры (7 часов).

1. Общая характеристика корпоративной коммуникации. Межличностная коммуникация. Внутригрупповая коммуникация. Основания и необходимые условия групповой коммуникации.

2. Типы групповой коммуникации. Информационные сети и сетевые организации. Ресурсные информационные центры. Информационные технологии как инструмент управления.

3. Коммуникации по горизонтали (общение) руководителей подразделений (отделов) как часть корпоративной культуры.

4. Коммуникации по вертикали: с вышестоящими руководителями и с подчиненными как часть корпоративной культуры.

5. Образовательные технологии

В рамках учебного курса предусмотрены коллективные формы обучения, а также предоставление студентам возможности индивидуального образования и самовыражения, с учетом личных познавательных способностей и предпочтений.

В учебном процессе используются активные и интерактивные формы проведения занятий: деловые и ролевые игры, разбор конкретных ситуаций, психологические тесты, применяются информационные технологии.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	Проработка теоретического материала	Методические рекомендации для студентов направления «Организационная психология» по выполнению письменных работ, самостоятельной работы, утвержденные кафедрой общей и социальной психологии
2	Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)	
3	Реферат	
4	Подготовка к текущему контролю	

Вопросы к самостоятельной работе

1. Организационная культура и сопротивление персонала нововведениям.

2. Основные свойства и функции корпоративной культуры.

3. Формирование организационной культуры.

4. Модель корпоративной культуры Э. Шейна.

5. Поддержание организационной культуры.

6. Влияние организационной культуры на эффективность деятельности организации.

7. Изменение организационной культуры.

8. Имидж организации и корпоративная культура.

9. Построение профиля организационной культуры на основе методики OCAI.

10. Методы исследования корпоративной культуры.

11. Внешние и внутренние факторы организационной культуры.

12. Новые технологии развития корпоративной культуры.

13. Российская деловая культура и ее особенности.

14. Структурные элементы корпоративной культуры.

15. Субкультуры и контркультуры в организации.

16. Этапы управления развитием корпоративной культуры.

17. Программно-целевой подход к управлению организационной культурой.

18. Деловая этика как элемент корпоративной культуры.

19. Типологии организационной культуры.

20. Формы и методы управления организационной культурой.

21. Роль корпоративной культуры в стратегическом менеджменте организации.

22. Проблемы изменения культуры организации.

23. Исследование кросс-культурных различий Г. Хофштедта.

24. Типы культур с точки зрения Коммуникативных процессов в международном бизнесе

25. Корпоративная культура и PR.

26. Зарубежный опыт управления корпоративной культурой.

27. Адаптация новых сотрудников к организационно-культурной среде.

28. Диагностика организаций по главным параметрам корпоративной культуры.

29. Формирование организационной культуры.

30. Поддержание организационной культуры.

31. Изменение организационной культуры

7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.

7.1. Типовые контрольные задания

Примерная тематика контрольных работ

1. Роль основателей организации в формировании организационно культуры.
 2. Динамика культуры в жизненном цикле организации.
 3. Принципы и методы формирования организационной культуры вовне и внутри организации.
- Проблемы внешней адаптации.
4. Проблема внутренней интеграции и выживания.
 5. Механизмы передачи организационной культуры. Факторы, способствующие поддержанию организационной культуры.
 6. Факторы, влияющие на изменение организационной культуры.
 7. Методы изменения организационной культуры.
 8. Этапы изменения организационной культуры.
 9. Модель управления изменениями организационной культуры.
 10. Трудности изменения организационной культуры.

Типовые контрольные задания

1. Понятие организационной культуры.

Тематика докладов:

1. История возникновения понятия «Организационная культура».
2. Соотношение терминов «Организационная культура», «Корпоративная культура», «Идеология фирмы», «Социально-психологический климат организации».
3. Основные теоретические подходы к изучению организационной культуры: символический, когнитивный, систематический (целостный).

2. Организационная культура и развитие.

Тематика докладов:

1. Микроперспектива и макроперспектива развития организационной культуры.
2. Объекты развития: индивид, группа, организационная система.
3. Процессы и стадии развития.
4. Методы развития организации.

3. Содержание и функции организационной культуры.

Тематика докладов:

1. Характеристики содержания организационной культуры.
2. Структура организационной культуры.
3. Составляющие элементы организационной культуры: их набор и значимость.
4. Уровни культур. Функции организационной культуры.
5. Виды организационной культуры: доминирующая культура и субкультура, сильная, слабая.

4. Типы организационных культур.

Тематика докладов:

1. Общая характеристика типологий организационных культур.
2. Национальные типы организационной культуры Г. Хофштеде.
3. Типология Т. Е. Дейла и А. А. Кеннеди на основе сочетания параметров «уровень риска» и «скорость получения обратной связи».
4. Типология Р. Акоффа на основе сочетания параметров «степень привлечения» работников к установлению целей в группе организаций и «степень привлечения» работников к выбору средств достижения поставленных целей» (корпоративная культура, консультативная культура, «партизанская» культура, предпринимательская культура.)
5. Типология М. Бурке по характеру взаимодействия с внешней средой, размеру и структуре организаций, мотивации персонала.
6. Типология С. Ханди по типу и размеру организации, основы системы власти, процессу принятия решений, контролю исполнения, отношению к людям, типу менеджера, степени адаптации к изменениям (культура власти, культура задачи, культура личности, культура роли).
7. Типология организационной культуры К.Камерона и Р. Куина (иерархическая, рыночная, клановая, адхократическая).
8. Типология И. Оучи по особенностям регулирования взаимоотношений (рыночная, бюрократическая, клановая).

5. Межкультурная коммуникация и организационная культура

Тематика докладов:

1. Классификации культур. Теория Э. Холла: высоко- и низко-контекстуальные культуры.
2. Теория Г. Хофштеда Модель У. Оучи..
3. Роль национальной культуры в детерминации, формальном и неформальном поведении персонала. Моноактивные, полиактивные, реактивные культуры.
4. Организационная культура в контексте национальной деловой культуры. Американская, Японская, Германская модели управления: особенности организационной культуры.
5. Связь организационной культуры и национального менталитета персонала.
6. Российская модель управления: исторический аспект и современное состояние.
7. Различные аспекты межкультурной коммуникации. Причины возникновения трудностей в межкультурном общении.

6. Модели влияния организационной культуры на организационную эффективность и конкурентоспособность.

Тематика докладов:

1. Подходы к измерению влияния культуры на эффективность деятельности организации: В. Сатте, Т. Питтерс, Р. Уотерман.
2. Модель Парсонса.
3. Модель Квина–Рорбаха.

7. Оценка эффективности организационной культуры.

1. Эффективность разработанного направления по развитию организационной культуры (т. е. цель изменений);
2. Эффективность мероприятий по совершенствованию организационной культуры в избранном направлении (технология изменений).
3. Элементы организационной культуры и показатели их эффективности.
4. Соответствие культуры принятой стратегии. Взаимосвязь стратегий организаций и организационной культуры.
5. Критерии оценки эффективности организационной культуры.
6. Эффективная организационная культура: российский и зарубежный опыт.

Темы рефератов

1. Национальные особенности организационной культуры.
2. Проблема формирования организационной культуры на совместных предприятиях.
3. Конфликты как следствие столкновения организационных культур.
4. Субкультуры в организации: причины формирования и проблемы согласования.
5. Организационная культура и имидж организации.
6. Фирменный стиль организации.
7. Формирование системы организационных ритуалов.
8. Особенности восприятия организационной культуры в современном российском и международном бизнесе.
9. Организационные ценности: проблема формирования и восприятия.
10. Этический кодекс организации и его роль в развитии организационной культуры.
11. «Мифология» как элемент организационной культуры.
12. Обоснование программы совершенствования организационной культуры.
13. Проявление культуры руководителя в моделях его трудового поведения.
14. Коммуникативная компетентность руководителя как основа культуры управления.
15. Проблема существования контркультур в организации.
16. Особенности формирования организационной культуры предприятий в современных российских условиях.
17. Этапы формирования культуры организации: проблемы и пути решения.
18. Основные принципы проектирования и управления культурой организации.
19. Организационная культура как способ решения проблем внутренней интеграции организации.
20. Организационная культура внешней адаптации и выживания организации.
21. Организационная культура как фактор развития организации.
22. Организационная культура и лояльность персонала.
23. Отражение организационной культуры в компенсационной политике предприятия.
24. Роль службы персонала в формировании организационной культуры.
25. Организационная культура и методы разрешения внутриорганизационных конфликтов.
26. Диагностика организационной культуры и методы ее формирования.
27. Зарубежный опыт управления организационной культурой предприятия.
28. Управленческая культура как основа социального развития организации.
29. Взаимодействие организационной культуры и организации труда персонала.
30. Консалтинг в области организационной культуры.
31. Организационная культура как фактор эффективной деятельности предприятия.
32. Организационная культура и проблемы адаптации персонала.
33. Организационная культура и карьера персонала.
34. Особенности организационной культуры в зарубежных моделях управления.
35. Организационная культура в международном бизнесе.

Вопросы для итогового контроля.

1. Понятие и функции организационной культуры.
2. Структура и содержание организационной культуры.
3. Типы организационных культур. Субкультуры и контркультуры в организации.
4. Принципы и методы формирования и управления организационной культурой.
5. Изменение организационной культуры.
6. История исследования организационной культуры.
7. Функции и механизмы образования организационной культуры.
8. Уровни существования организационной культуры. Уровни организационной культуры по Э.Шейну. Их содержание.
9. Организационная культура личности.
10. Взаимосвязь власти, влияния и культуры организации.
11. Формы управления и организационная культура.

12. Организационная культура и стратегии коммуникативного взаимодействия
13. Понятие процесса социальной адаптации к организационной культуре
14. Концепция культурного шока К. Оберга
15. Механизмы и трудности адаптации к организационной культуре
16. Социально-психологическая природа лидерства в организационной культуре
17. Сравнительный анализ лидерства и руководства организацией
18. Взаимосвязь организационной культуры и стиля лидерства
19. Организационная культура руководителя
20. Социально-психологическая характеристика культуры различных социальных организаций
21. Менталитет в организационной культуре
22. Традиционные классификации организационной культуры
23. Современные классификации организационных культур
24. Признаки «здоровой и нездоровой» организационной культуры
25. Понятие субкультуры в рамках организационной культуры
26. Организационная культура как фактор эффективности деятельности
27. Особенности диагностики организационной культуры
28. Качественный подход к исследованию организационной культуры
29. Количественный подход к изучению организационной культуры
30. Принципы и методы формирования и поддержания организационной культуры
31. Факторы, влияющие на формирование организационной культуры
32. Необходимость культурных изменений
33. Управление процессом культурных изменений Основные этапы оптимизации организационной культуры
34. Технология разработки и внедрения организационной культуры
35. Потенциалы развития организационной культуры
36. Инновационные аспекты управления организационной культурой
37. Организационная культура как ресурс организации
38. Создание идеологии как метод развития организационной культуры
39. Понятие субкультуры в рамках организационной культуры
40. Информационная культура как потенция развития организации
41. Экологическая культура в системе организационной культуры
42. Организационная культура в контексте кадровой политики
43. Менталитет в организационной культуре
44. Организационная культура руководителя
45. Проблемы управляемости организационной культурой
46. Культура деловой коммуникации в рамках организационной культуры
47. Современные этические принципы в организационной культуре
48. Контркультура и девиантность в организации
49. Информационное обеспечение социально-культурного управления
50. Организационная культура объект и субъект управления предприятием
51. Социально-психологическая характеристика культуры различных социальных организаций
52. Управление внутренней интеграцией как метод развития организационной культуры

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

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания индивидуальных сообщений студентов по вопросам согласно плану семинарских занятий

Критерии оценки:

оценка «отлично»: глубокие исчерпывающие знания излагаемого вопроса, логически последовательный, полный, грамматически правильный и конкретный ответ на излагаемый вопрос, уверенные правильные ответы на вопросы аудитории (не менее 3 вопросов), заданные аудитории вопросы по теме сообщения (не менее 3 вопросов);

оценка «хорошо»: твёрдые и достаточно полные знания излагаемого материала, последовательные, правильные, конкретные ответы на заданные вопросы (не менее 2 правильных полных ответа); свободное реагирование на замечания преподавателя в процессе изложения материалов вопроса, готовность к корректировке ответа;

оценка «удовлетворительно»: неуверенные знания излагаемого вопроса; ответ неполный, выстроен недостаточно логически и грамматически; неуверенное реагирование на заданные вопросы (неверные ответы); неуверенное реагирование на замечания преподавателя, неготовность к корректировке излагаемого материала;

оценка «неудовлетворительно»: отказ от ответа; непонимание сущности излагаемого вопроса, грубые ошибки в ответе, неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы экзаменаторов.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания при выполнении индивидуальных контрольных заданий

оценка «отлично»: задание выполнено самостоятельно, качественно, в заданные сроки, уверенно даны все необходимые пояснения, ответы на заданные вопросы по выполненному заданию

оценка «хорошо»: задание выполнено самостоятельно, качественно, либо с незначительными ошибками, не соблюдены сроки, в целом, даны необходимые пояснения, ответы на заданные вопро-

сы по выполненному заданию

оценка «удовлетворительно»: задание выполнено некачественно, с существенными ошибками, не соблюдены сроки, необходимые пояснения, ответы на заданные вопросы по выполненному заданию даны неуверенно

оценка «неудовлетворительно»: задание не выполнено или выполнено неправильно

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания при проведении контрольной работы

Компонентом текущего контроля по дисциплине являются письменные контрольные работы. На контрольной работе каждому студенту дается 1 вопрос/задание.

Критерии оценки:

Оценка «отлично» выставляется студенту, обнаружившему всестороннее, систематическое и глубокое знание по заданному вопросу/заданию, четко, логично, последовательно и грамотно изложившему свой ответ в письменном виде.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, обнаружившему полное знание материала по заданному вопросу/заданию, представившему в целом правильный ответ, однако, изложенный недостаточно логично и грамотно в письменном виде.

Оценки «удовлетворительно» заслуживает студент, представивший частично правильный ответ на заданный вопрос/задание, изложивший его нелогично, и недостаточно грамотно в письменном виде.

Оценка "неудовлетворительно" выставляется студенту при отсутствии ответа на заданный вопрос/задание; в случае полностью неверного ответа на заданный вопрос/задание.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания рефератов студентов

Реферат должен удовлетворять следующим требованиям:

- отражать основное содержание выбранной темы;
- отражать степень разработанности данной темы в литературе;
- должен содержать собственные размышления по выбранной теме и собственные выводы;
- текст должен иметь четкую структуру, быть построен логично, последовательно, в соответствии с планом;
- текст должен быть написан грамотно.

Критерии оценки:

оценка «отлично»: текст в полном объеме отражает основное содержание выбранной темы; автор демонстрирует отличное понимание степени разработанности данной темы в литературе; текст содержит собственные размышления по выбранной теме и собственные выводы; текст имеет четкую структуру, построен логично, последовательно, в соответствии с планом; текст написан грамотно

оценка «хорошо»: текст в целом отражает основное содержание выбранной темы; автор демонстрирует достаточное понимание степени разработанности данной темы в литературе; текст содержит отдельные размышления автора по выбранной теме, но не содержит обобщающих выводов; текст имеет определенную структуру, но построен недостаточно логично, последовательно, в тексте встречаются ошибки (небольшое количество)

оценка «удовлетворительно»: текст недостаточно отражает основное содержание выбранной темы; автор демонстрирует недостаточное понимание степени разработанности данной темы в литературе; текст не содержит собственных размышлений автора по выбранной теме и обобщающих выводов; текст имеет определенную структуру, но построен нелогично, непоследовательно, в тексте встречаются ошибки (большое количество)

оценка «неудовлетворительно»: текст не отражает основное содержание выбранной темы; автор демонстрирует непонимание степени разработанности данной темы в литературе; текст не содержит собственных размышлений автора по выбранной теме и обобщающих выводов; текст имеет определенную структуру, но построен нелогично, непоследовательно, в тексте встречаются ошибки (большое количество).

Общий результат выводится как интегральная оценка, складывающаяся из текущего контроля – 50 % и промежуточного контроля – 50 %.

Текущий контроль по дисциплине включает:

- посещение занятий - 20 баллов,
- участие на практических занятиях - 20 баллов,
- выполнение домашних (аудиторных) контрольных работ - 30 баллов.

Промежуточный контроль по дисциплине включает:

- устный опрос – 30 баллов,
- письменная контрольная работа - 30 баллов,
- тестирование - 40 баллов.

8. Учебно-методическое обеспечение дисциплины

а) адрес сайта курса

<http://edu.dgu.ru/course/view.php?id>

б) основная литература:

1. Занковский А.Н. Организационная психология: учебное пособие. – М.: ФОРУМ, 2009. -

[Электронный ресурс]. - URL: <https://www.psyoffice.ru/page,135,3794-zankovskijj-a.-n.-organizacionnaja-psikhologija.html>

2. Занковский А. Н. Психология лидерства: от поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме: Монография. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2011.

3. Красовский Ю.Д. Организационное поведение. 4-е изд. М.: ЮНИТИ, 2012. -[Электронный ресурс]. - URL: <http://znanium.com/bookread2.php?book=376950&spec=1>

в) дополнительная литература:

1. Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики / под ред. А.А. Обознова, А.Л. Журавлева ; Российская академия наук, Институт психологии. - Москва : Институт психологии РАН, 2015. - Вып. 7. - 520 с. (Труды Института психологии РАН). [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=472726>

2. Быков, С.В. Организационная психология / С.В. Быков ; Негосударственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Самарская гуманитарная академия». - Самара: Самарская гуманитарная академия, 2013. - 110 с.: - [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=375365>

3. Жог, В.И. Методология организационной психологии: учебное пособие / В.И. Жог, Л.В. Тарабакина, Н.С. Бабиева. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : МПГУ, 2017. - 178 с. - [Электронный ресурс]. - URL: [http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=470996\(18.11.2018\)](http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=470996(18.11.2018)).

4. Журавлев, А.Л. Актуальные проблемы социально ориентированных отраслей психологии / А.Л. Журавлев. - Москва: Институт психологии РАН, 2011. - 560 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=86288>

5. Красникова Е.А. Этика и психология профессиональной деятельности. М: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2009. [Электронный ресурс]. - URL: http://www.studmed.ru/uchebnik-ea-krasnikova-etika-i-psiologiya-professionalnoy-deyatelnosti_ceaf17af195.html

6. Психология современного лидерства: Американские исследования / сост. Д.П. Канджеми, К.Д. Ковальски ; ред. Т.Н. Ушаковой ; пер. А.В. Александрова. - Москва: Когито-Центр, 2007. - 288 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=226772>.

7. Пырьев, Е.А. Психология труда: учебное пособие / Е.А. Пырьев. - Москва; Берлин : Директ-Медиа, 2016. - 458 с.: [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436999>

8. Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии / отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев, А.Н. Занковский; Российская академия наук и др. - Москва: Институт психологии РАН, 2015. - 712 с.: [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=430628>

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

В самостоятельной работе студента могут быть использованы кроме основной и дополнительной литературы следующие интернет ресурсы, доступ к которым предоставляет Научная библиотека Дагестанского государственного университета:

1. <http://elibr.dgu.ru/?q=node/876> - Научная библиотека ДГУ
2. <http://www.iprbookshop.ru> - ЭБС IPRbooks:
3. www.biblioclub.ru - Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн (архив)»
4. <http://elibrary.ru> - Научная электронная библиотека
5. <http://нэб.рф/> - Национальная электронная библиотека
6. <http://window.edu.ru/> - Образовательный ресурс
7. <http://link.springer.com/> - Электронный ресурс Springer
8. web.of.knowledge.com – Международная база цитирования Web of Science
9. [http:// www. scopus.com/](http://www.scopus.com/) - Реферативная база данных Scopus
10. [http:// search. proquest.com/](http://search.proquest.com/) - База данных зарубежных диссертаций PQDT Global
11. [http://www. sciencemag.org/](http://www.sciencemag.org/) - Электронные ресурсы Science AAAS

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

Лекция: написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.

Практические занятия: работа с конспектом лекций, рекомендуемой литературы, работа с текстом (указать текст из источника и др.). Выполнение групповых заданий.

Индивидуальные задания: знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники. Проработка и оформление работы по выбранной теме.

Реферат: поиск литературы и составление библиографии, использование научных работ, изложение мнения авторов и своего суждения по выбранному вопросу; изложение основных аспектов проблемы.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем.

При изучении дисциплины «Современные проблемы организационной психологии», использование справочно-информационных, контролирующих компьютерных программ не предусмотрено.

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.

Аудиторные занятия проводятся в классах, оборудованных компьютером и проектором. Компьютер с доступом к сети Интернет.