

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Смирнов Сергей Николаевич
Должность: врио ректора
Дата подписания: 25.09.2023 14:21:03
Уникальный программный ключ:
69e375c64f7e975d4e8830e7b4fcc2ad1bf35f08

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»



Утверждаю:

Руководитель ООП

Н.Н. Демиденко

«16» 08 2021 г.

Рабочая программа дисциплины (с аннотацией)
Психология организационной культуры

Направление подготовки

37.04.01 Психология

Направленность (профиль) магистратуры

Психология труда и управления, организационная психология

Для студентов 1 курса очной формы обучения

Составитель: *Е.Д. Короткина*

Тверь, 2021

I. Аннотация

1. Цель и задачи дисциплины

Целью освоения дисциплины (или модуля) является: создание целостного представления о феномене «организационная культура», его основных особенностях и формах проявления, а также формирование готовности студента к применению современных методов организационно-психологической диагностики, консультирования и сопровождения.

(Указывается цель освоения дисциплины, соотнесенная с общей миссией и целями образовательной программы)

Задачами освоения дисциплины являются:

1. Сформировать у студентов–магистрантов представления о феноменологии и психологических закономерностях формирования, развития и изменения организационной культуры, а также методах диагностики и показателях эффективности организационной культуры в соответствии с целями деятельности организации;

2. Сформировать у студентов–магистрантов навыки выявления актуальных психологических проблем управленческого взаимодействия в организации; анализировать характеристики и тип организационной культуры, применять психологические методы при решении диагностических и консультативных задач с целью оптимизации организационного взаимодействия.

3. Познакомить студентов–магистрантов с современными технологиями формирования позитивных межличностных отношений, организационного климата и организационной культуры; современными методами организационно-психологического проектирования.

4. Сформировать у студентов–магистрантов достаточные для самостоятельной работы практические знания, умения и навыки по реализации методов и технологий формирования, развития и изменения организационной культуры.

2. Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина «Психология организационной культуры» относится к разделу образовательной программы, которая формируется участниками образовательных отношений. Учебная дисциплина «Психология организационной культуры» опирается на ранее полученные студентами знания по таким учебным курсам, как «Психология менеджмента и организационная психология», «Организационное консультирование», «Психология управления изменениями» и др. Освоение данной дисциплины необходимо для дальнейшего изучения следующих дисциплин: «Психологические экспертизы в психологии труда и управления», «Психология профессиональной мотивации», «Обучение и развитие персонала» и др.

(Указывается раздел образовательной программы, к которому относится данная дисциплина (обязательная часть учебного плана или часть, формируемая участниками образовательных отношений). Дается описание логической и содержательно-методической взаимосвязи с другими частями образовательной программы (дисциплинами, модулями, практиками). Указываются требования к «входным» знаниям и умениям обучающегося, необходимым при освоении данной дисциплины и приобретенным в результате освоения предшествующих дисциплин.

Указываются те теоретические дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее).

3. Объем дисциплины: 3 зачетных единицы 108 академических часов, в том числе:

контактная аудиторная работа: лекции 13 часов, в т.ч. практическая подготовка 2 часа, практические занятия 26 часов, в т.ч. практическая подготовка 6 часов,

контактная внеаудиторная работа: контроль самостоятельной работы 13 часов;

самостоятельная работа: 29 часов, в том числе контроль 27.

При наличии заочной формы обучения данный раздел РПД содержит информацию для очной и заочной формы обучения отдельно.

4. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Планируемые результаты освоения образовательной программы (формируемые компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<p>ПК-3. Способен осуществлять психологическое сопровождение подготовки межведомственных команд по оказанию психологической помощи социальным группам и отдельным лицам (клиентам)</p>	<p>ПК-3.1. На основе научных исследований разрабатывает программы психологического сопровождения межведомственных команд по оказанию психологической помощи социальным группам и отдельным лицам (клиентам) с учетом их профессиональной направленности;</p> <p>ПК-3.2. В процессе подготовки формирует способность к делегированию полномочий в соответствии с функциональным уровнем вовлечённых субъектов труда и с целью решения конкретных профессиональных задач</p> <p>ПК-3.3. В соответствии с разработанной программой психологического сопровождения формирует готовность осуществлять групповое или индивидуальное консультирование по запросу социальной группы или клиента</p>
<p>ПК-4. Способен оказывать психологическую помощь работникам органов и организаций социальной сферы, а также клиентам</p>	<p>ПК-4.1. Разрабатывает программы оказания психологической помощи субъектам труда органов и организаций социальной сферы, а также повышения психологической грамотности их клиентов</p> <p>ПК-4.2. Осуществляет на практике реализацию психолого-ориентированной деятельности по формированию соответствующих психологических компетенций у субъектов труда органов и организаций социальной сферы</p> <p>ПК-4.3. Осуществляет реализацию разработанной программы по повышению психологической грамотности у отдельных лиц – клиентов органов и организаций социальной сферы</p>
<p>ПК-6. Способен к организации системы психологического</p>	<p>ПК-6.1. Выявляет актуальные проблемы организации, профессионально ориентированные потребности сотрудников, определяет «точки роста»</p>

сопровождения организации на основе мониторинга уровня ее развития	<p>ПК-6.2.Разрабатывает методы организационного развития, в том числе корпоративной культуры, организационного климата, вовлеченности сотрудников</p> <p>ПК-6.3 Реализует программы сопровождения, адаптации, обучения и развития персонала</p>
--	---

5. Форма промежуточной аттестации и семестр прохождения: экзамен, 2 семестр.

6. Язык преподавания русский.

II. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

Учебная программа – наименование разделов и тем	Всего (час.)	Контактная работа (час.)				Самостоятельная работа, в том числе Контроль (час.)	
		Лекции		Семинарские/ Практические занятия/			Контроль самостоятельной работы (в том числе курсовая работа)
		всего	в т.ч. практическая подготовка	всего	в т.ч. практическая подготовка		
Тема 1. Понятие корпоративной культуры в современных организациях		1	1	2		3	
Тема 2. Структура организационной культуры		1		2		2	3
Тема 3. Системный и ситуационный подход в восприятии и изучении культуры организации.		1		3			3
Тема 4. Уровни изучения организационной культуры		1		2	1	2	3
Тема 5. Функции		1	1	2	1	1	3

организационно й культуры							
Тема 6. Стратегии изучения организационно й культуры		1		3	1	2	3
Тема 7. Сущность и классификация корпоративных культур		2		4	1	2	3
Тема 8 Основные элементы и характеристики организационно й культуры		2		4	1	2	4
Тема 9 Методология и методы изучения организационно й культуры		2		4	1	2	4
Контроль							27
ИТОГО	108	13	2	26	6	13	56

III. Образовательные технологии

Учебная программа – наименование разделов и тем (в строгом соответствии с разделом II РПД)	Вид занятия	Образовательные технологии
Тема 1. Понятие корпоративной культуры в современных организациях	лекция	Проблемная лекция
Тема 2. Структура организационной культуры	Практическое занятие	Групповая дискуссия, проектирование в малых группах, анализ кейсов. Технологии развития критического мышления

Тема 3. Системный и ситуационный подход в восприятии и изучении культуры организации.	Практическое занятие	Групповое решение творческих задач, круглый стол
Тема 4. Уровни изучения организационной культуры	лекция	Деловая игра, психологическое тестирование. Лекция-визуализация
Тема 5. Функции организационной культуры	Практическое занятие	Игровые технологии, групповая работа по контент-анализу управленческих ситуаций
Тема 6. Стратегии изучения организационной культуры	Практическое занятие	Групповая дискуссия, проектная технология
Тема 7. Сущность и классификация корпоративных культур	Практическое занятие	Метод case-study, Дискуссионные технологии
Тема 8 Основные элементы и характеристики организационной культуры	Практическое занятие	Деловая игра, проектирование в малых группах, решение проблемных ситуаций
Тема 9 Методология и методы изучения организационной культуры	лекция	лекция с запланированными ошибками

IV. Оценочные материалы для проведения текущей и промежуточной аттестации

Оценка уровня сформированности компетенций осуществляется в процессе следующих форм контроля:

- текущего (оценивается работа студентов вне аудиторных занятий); письменные аналитические работы, творческие задания, составление схем и заполнение таблиц.
- промежуточного (рейтинговые точки); тестирование, рефераты

- итогового (экзамен).

Варианты практических заданий для промежуточного и текущего контроля

Задание.

Прокомментируйте значение внедрения следующих программ для организационной культуры фирмы "Минутка".

Программа "Сообщение", предполагающая, что каждый работник фирмы может написать анонимную жалобу, направить ее в то подразделение или тому руководителю (независимо от его должностного уровня), которые отвечают за решение конкретной программы, и быть уверенным, что жалобу внимательно рассмотрят.

Программа "Открытые двери", позволяющая любому работнику в любое время обратиться с волнующим его вопросом, просьбой, предложением к руководителю любого ранга.

Программа "Через голову", которая требует, чтобы один раз в полгода руководитель побеседовал с подчиненным своего подчиненного, т.е. с работником, находящимся на два уровня ниже в управленческой

Программа итогового контроля знаний по дисциплине Вопросы для экзамена

1. Теоретические подходы к понятию организационная культура
2. Определение культуры организации
3. Эволюция культуры организаций
4. Методология корпоративной культуры
5. Системный и ситуативный подход в восприятии и изучении культуры организации
6. Уровни изучения и функции организационной культуры
7. Стратегии изучения организационной культуры
8. Корпоративная культура как инструмент управления современной организацией
9. Сущность и классификации корпоративных культур
10. Характеристика основных видов организационных культур.
11. Признаки организации. Цели и ценности организации
12. Основные элементы организационной культуры
13. Стратегические цели как элемент организационной культуры
14. Специфические особенности организационных культур образовательных учреждений
15. Принципы и методы изучения организационной культуры

16. Формирование и развитие организационной культуры
17. Теории управления организационной культурой
18. Модели оптимизации организационной культуры в образовательном учреждении
19. Роль организационной культуры в профессиональном и личностном развитии сотрудников.
20. Организационная культура как элемент системы управления организационным взаимодействием.

Примерная тематика реферативных работ

1. 1. Условия и факторы оптимизации организационной культуры
2. Роль психологической службы организации в формировании и развитии организационной культуры.
3. Модели работы руководителя в разных типах организационной культуры.
4. Методы и средства профессиональной деятельности психолога образовательного учреждения по изучению организационной культуры
5. Принципы и технологии развития организационной культуры.
6. Социально-психологическая компетентность руководителя как составляющая организационной культуры.
7. Сущность и особенности типов организационных культур в современных организациях.
8. Психологические условия формирования организационных ценностей.
9. Проектирование организационной культуры как фактор развития организации.
10. Принципы и технологии изменения организационной культуры.
11. Специфические особенности культур в организациях разной профессиональной направленности.

V. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

1) Рекомендуемая литература

а) Основная литература

1. Бакирова Г.Х. Психология развития и мотивации персонала [Электронный ресурс]: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом» / Г.Х. Бакирова. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 439 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1028563>
2. Васильева И. В. Организационно-психологическая диагностика [Электронный ресурс]: учебное пособие / И. В. Васильева. — 3-е изд., стер. — Москва: ФЛИНТА, 2019. — 136 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/119321>
3. Захарова Л. Н. Психология управления [Электронный ресурс]: учебное пособие / Л. Н. Захарова. - Москва: Логос, 2020. - 376 с. - (Новая университетская библиотека). – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1213703>
4. Мальцева Ю. А. Психология управления [Электронный ресурс]: учебное пособие / Ю. А. Мальцева, О. Ю. Яценко. — Екатеринбург: Уральский федеральный университет, ЭБС АСВ, 2016. — 92 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/68461.html>
5. Островский Э. В. Психология менеджмента [Электронный ресурс]: учебное пособие / Э.В. Островский; Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. - Москва: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 240 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/428132>
6. Психология управления в организации [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие / О. С. Карымова, И. С. Якиманская, А. М. Молокостова, Т. В. Бендас. — Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015. — 286 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/54148.html>
7. Столяренко А.М. Психология менеджмента [Электронный ресурс]: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организаций», «Управление персоналом» и «Психология» /

А.М. Столяренко, Н.Д. Амаглобели. — 2-е изд., испр. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 455 с. — Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1028561>

б) Дополнительная литература

1. Базаров Т.А., Еремин Б.Л. Управление персоналом. М., 2003
2. Викентьева Е.Н. Организационная культура. Тверь, 2000.
3. Виханский О.С. Стратегическое управление. М., 1998.
4. Дафт Р. Организации. СПб., 2003.
5. Занковский А.Н. Организационная психология. М.: МПСИ, 2008
6. Карпов А.В. Психология менеджмента. М., 2004
7. Козлов В.Д. Управление организационной культурой. М., 1991.
8. Кондратьев М.Ю. Социальная психология в образовании М.: 2008
9. Мацумото Д. Психология и культура. СПб.: 2002
10. Психология менеджмента: практикум / Под ред. Г.С. Никифорова . СПб., 2010.
11. Социальная психология труда: теория и практика. Отв. ред А.Л. Журавлев, Л.Г. Дикая. В 2-х томах. М. Изд-во «ИП РАН», 2010.
12. Социальная психология образования/ Под ред. А.Н. Сухова М.: МПСУ, 2005
13. Сушков И.Р. Психологические отношения человека в социальной системе М.: Изд-во ИП РАН», 2008
14. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М., 2002.
15. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство. СПб, Питер, 2002
16. Шледер Б. Структура ценностных ориентаций. Эмпирическое исследование// Иностранная психология. 1993. №1 С.14-27.

2) Программное обеспечение

а) Лицензионное программное обеспечение

- Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows - Акт на передачу прав №1842 30.11.2020
- Microsoft office professional 2016 - Акт на передачу прав №1051 от 05.08.2020 г.
- Microsoft Windows 10 Enterprise - Акт на передачу прав №1051 от 05.08.2020 г.
- IBM SPSS Statistics 27 - Акт приема-передачи по договору №20180302-1 от 27.03.2018

б) Свободно распространяемое программное обеспечение

- Google Chrome - бесплатно

3) Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

- ЭБС Лань Договор № 4-е/23 от 02.08.2023 г.
- ЭБС Znanium.com Договор № 1106 ЭБС от 02.08.2023 г.
- ЭБС Университетская библиотека online Договор № 02-06/2023 от 02.08.2023 г.
- ЭБС ЮРАЙТ Договор № 5-е/23 от 02.08.2023 г.
- ЭБС IPR SMART Договор № 3-е/23К от 02.08.2023 г.

1. База данных международных индексов научного цитирования Scopus www.scopus.com (<http://library.tversu.ru/kratkie-novosti/35-about-library/resurs/488-scopus.html>)
2. База данных международных индексов научного цитирования Web of Science (<http://library.tversu.ru/nauchnyeresursy/35-about-library/resurs/748-baza-dannykh-mezhdunarodnykh-indeksov-nauchnogo-tsitirovaniya-web-of-science.html>)
3. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» www.consultant.ru (<http://library.tversu.ru/nauchnyeresursy/35-about-library/resurs/348-c.html>)
4. Психологический навигатор - психологический портал <https://www.psynavigator.ru/>
5. Национальная психологическая энциклопедия <https://vocabulary.ru>
6. Психологический портал (базы данных) <http://www.psychology-online.net>

4) Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. Портал «Гуманитарное образование» <http://www.humanities.edu.ru/>
2. Федеральный портал «Российское образование» <http://www.edu.ru/>

3. Федеральное хранилище «Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов» <http://school-collection.edu.ru/>
4. <http://psyfactor.org/lib/>
5. <http://www.azbez.com>
6. <http://www.twirpx.com/f>

VI. Методические материалы для обучающихся по освоению дисциплины

Методические рекомендации по организации самостоятельной работы

Самостоятельная работа заключается в изучении отдельных тем курса по заданию преподавателя по рекомендуемой им учебной литературе, в подготовке к семинарам, практическим занятиям, тренингам, деловым и ролевым обучающим играм, к рубежным контролям, зачету, в выполнении домашнего задания, В самостоятельную работу входит подготовка рефератов, презентаций и доклада по ним. Тематика реферативных работ должна иметь проблемный и профессионально ориентированный характер, требующей самостоятельной творческой работы студента. Студенты готовят доклад перед студентами группы. Обсуждение доклада происходит в диалоговом режиме между студентами, студентами и преподавателем. Такая интерактивная технология обучения способствует развитию у студентов информационной коммуникативности, рефлексии критического мышления, самопрезентации, умений вести дискуссию, отстаивать свою позицию и аргументировать ее, анализировать и синтезировать изучаемый материал, представлять его аудитории. Качество реферативной работы (его структура, полнота, новизна, количество используемых источников, самостоятельность при его написании, степень оригинальности и инновационности предложенных решений, обобщений и выводов), а также уровень доклада (последовательность, убедительность, использование специальной терминологии) учитываются в системе балльно-рейтингового контроля и итоговом оценивании в виде зачета по отдельным темам дисциплины.

Вопросы для обсуждения

1. Какое из определений организационной культуры, по-вашему, наиболее полно и точно охватывает это явление? Обоснуйте свой ответ.
2. Из каких составных элементов состоит организационная культура?
3. В чем состоит актуальность выработки понятия «организационная культура» для современных организаций?
4. Дайте определение организационной культуры с разных методологических позиций.
5. Охарактеризуйте влияние культуры организации на профессионально-личностное развитие сотрудников.
6. Какова связь между социально-психологической компетентностью управленческого персонала и содержанием организационной культуры?

Задания для самопроверки

1. Что понимается под термином "организационная культура"? Дайте определение и приведите несколько примеров основных характеристик. Какую роль могут играть финансовые успехи компании в ее культуре?
2. Чем доминантная культура отличается от субкультуры? При ответе дайте определение обоим терминам.
3. Чем отличаются сильные культуры от слабых? Какие факторы определяют сильную культуру?
4. Каким образом психологическая склонность к риску и механизм обратной связи способствуют созданию определенного профиля культуры? Ответ поясните, включив в него обсуждение этого профиля.
5. Как развивается организационная культура? Какие этапы обычно она проходит?
6. Что предпринимают организации для сохранения своей культуры? Опишите основные шаги.

7. Назовите некоторые из основных параметров, которые характеризуют межкультурные различия. Опишите вкратце каждый из них.
8. Приведите несколько примеров образовательных организаций с сильной культурой. Обоснуйте Ваше мнение.

VII. Материально-техническое обеспечение

Вуз располагает аудиториями для проведения семинарских занятий, практикумов, тренингов, проведения презентаций студенческих работ по курсу «Организационная культура учебного заведения», оснащенные современной компьютерной техникой, в том числе – мультимедийным проектором, интерактивной доской. Оборудование учебного кабинета: посадочные места по количеству обучающихся; рабочее место преподавателя.

VIII. Сведения об обновлении рабочей программы дисциплины

№п.п.	Обновленный раздел рабочей программы дисциплины	Описание внесенных изменений	Реквизиты документа, утвердившего изменения
1.	I. Аннотация	Составлена аннотация в соответствии с новым ФГОС, целями и задачами дисциплины Сформулированы новые цели и задачи дисциплины в соответствии с компетенциями.	Протокол № 2 заседания кафедры «Психология труда и клиническая психология» от 19.09.23 г.
2.	II. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	Обновлено содержание дисциплины, внесены новые темы, соответствующие им виды учебных занятий, технологий и методов обучения	Протокол № 2 заседания кафедры «Психология труда и клиническая психология» от 19.09.23 г.
3.	III. Образовательные технологии	Раздел частично включает новую тематику занятий, технологий и форм организации работы	Протокол № 2 заседания кафедры «Психология труда и клиническая психология» от 19.09.23 г.

4.	IV. Оценочные материалы для проведения текущей и промежуточной аттестации	Переработаны и внесены новые оценочные материалы для проведения текущей и промежуточной аттестации. Обновлены вопросы для подготовки к итоговой аттестации.	Протокол № 2 заседания кафедры «Психология труда и клиническая психология» от 19.09.23 г.
5.	V. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	Обновлен список литературы и информационные ресурсы. Внесение изменений в п.3 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы.	Протокол № 2 заседания кафедры «Психология труда и клиническая психология» от 19.09.23 г.
6.	VI. Методические материалы для обучающихся по освоению дисциплины	Переработаны и представлены новые методические материалы по дисциплине	Протокол № 2 заседания кафедры «Психология труда и клиническая психология» от 19.09.23 г.