

**Образовательная автономная
некоммерческая организация
высшего образования
«МОСКОВСКАЯ ВЫСШАЯ ШКОЛА
СОЦИАЛЬНЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ
НАУК»
Факультет практической психологии**

**Федеральное государственное бюджетное
образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ
НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ
ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ»
Институт общественных наук**

УТВЕРЖДЕНА

решением кафедры
практической психологии МВШСЭН
Протокол от «20» августа 2020 г. №15

УТВЕРЖДЕНА

решением кафедры
Общей психологии ИОН
Протокол от «27» августа 2020 №12

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.ДВ.09.01 Развитие организационной культуры
(индекс и наименование дисциплины)

37.03.01 Психология
(код, наименование направления подготовки)

Психологическое консультирование и коучинг
(профиль)

Бакалавр
(квалификация)

очная
(форма обучения)

Год набора – 2021

Москва, 2020 г.

Автор—составитель:

Доцент кафедры
общей психологии ИОН РАНХиГС,
кандт.психол.наук, доцент

Лобанова Т.Н.

Декан факультета психологии ИОН
докт.психол.наук, профессор

Спиридонов В.Ф.

Заведующий кафедрой
практической психологии МВШСЭН
кандт.психол.наук, доцент

Шапиро Б.Ю.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы.....	4
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО.....	4
3. Содержание и структура дисциплины.....	5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и.....	6
фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине.....	6
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	13
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	16
6.1. Основная литература.....	16
6.2. Дополнительная литература.....	17
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.....	17
6.4. Нормативные правовые документы.....	17
6.5. Интернет-ресурсы.....	17
6.6. Иные источники.....	18
7..Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....	18

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.В.ДВ.09.01 «Развитие организационной культуры» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК - 2	Способен к осуществлению процедур оказания психологической помощи и сопровождения деятельности организаций и их сотрудников с использованием психологических методов и технологий	Выявляет потребности в психологических услугах и их реализации для организаций разного типа и их сотрудников

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

Код компетенции	Результаты обучения
ПК - 2	на уровне знаний: знать теоретико – методологические основы корпоративной культуры; общие закономерности и механизмы её формирования и развития;
	на уровне умений: применять на практике методы управления формированием и развитием организационной культуры; применять методики управления персоналом, позволяющие повысить эффективность работы организации, а также методики расчета различных показателей, включая численность персонала, эффективность мероприятий по развитию персонала, эффективность проектов по совершенствованию системы управления персоналом.
	на уровне навыков: владеть навыками управления организационной культурой.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Общая трудоемкость дисциплины Б1.В.ДВ.09.01 Развитие организационной культуры в соответствии с учебным планом составляет 2 з.е (72 академических часа/ 54 астрономических часа), из которых 44 ак. ч. (33 астр.ч.) выделены на практические занятия, 12 ак. ч. (9 астр.ч.) выделено на самостоятельную работу, 16 ак.ч. (12 астр.ч.) на контроль самостоятельной работы обучающихся обучающихся.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

- дисциплина Б1.В.ДВ.09.01 Развитие организационной культуры относится к блоку 1 «Дисциплины (модули)» и является дисциплиной по выбору вариативной части учебного плана. Дисциплина в соответствии с учебным планом изучается на 4 курсе в 8 семестре. Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом - зачет.

3. Содержание и структура дисциплины

Очная форма обучения

п/п	№ Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации***
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КС Р		
Тема 1	Организационная культура как теоретическое понятие и как существенный фактор развития организации	10			6	2	2	Дискуссия
Тема 2	Эволюционные модели организационной культуры: саморазвитие и направленное формирование. Подходы Э.Шайна и Г.Хофстеде	11			6	4	1	Кейс, работа в малых группах
Тема 3	Сущностные характеристики и структурные модели организационной культуры	10			6	2	2	Отчет в формате видеоролика
Тема 4	Изучение, исследование, измерение организационной культуры. Способы, приемы, методики и их	9			6	2	1	Практическое тестирование, кейс, групповая дискуссия

	ограничения							
Тема 5	Организационная культура в бизнес-компаниях и структурах госслужбы: общее, особенное, целесообразное	9			4	2	1	Сравнительный анализ
Тема 6	Особенности взаимовлияния руководства и культуры организации: взаимное дополнение, взаимопроникновение, взаимное отторжение	7			4	2	1	круглый стол с представителями разных компаний
Тема 7	Организационная культура как фактор, определяющий эффективность системы управления персоналом	10			6	2	2	доклад
Тема 8	Организационная культура как интеграция локальных социокультурных пространств организации	10			6	2	2	групповая дискуссия, эссе
Промежуточная аттестация								Зачет
Всего:		72			44	16	12	

Содержание дисциплины

Тема 1. Организационная культура как теоретическое понятие и как существенный фактор развития организации

Организационная культура – структура понятия. Типы и способы определений. Теоретические подходы к анализу. Сравнительно-сопоставительный анализ наиболее распространенных вариантов понимания организационной культуры. Системный и комплексный подход. Деятельностный и коммуникативный подход. Культурно-исторический подход. Культура как иерархия установок. Три источника организационной культуры Г.Хофстеде.

Тема 2. Эволюционные модели организационной культуры: саморазвитие и направленное формирование

Объективные и субъективные предпосылки процессов изменения культур в организации. Содержание процессов культурной динамики в организации: динамики глобальной социокультурной среды, мотивационная динамика потребностей персонала, влияние конкурентных вызовов, эволюция организации. Основные этапы изменения культуры организации. Модель организационной культуры Э.Шайна. Побудительные причины направленного формирования организационной культуры: цели, задачи, конкурентные вызовы, системы субъективных психологических представлений нормоздающей организованной группы персонала, сюжеты жизнедеятельности организации (смена собственника, слияние/поглощение организации, реорганизация бизнес-процессов). Программы и модели направленного формирования организационной культуры.

Тема 3. Сущностные характеристики и типы организационной культуры

Три уровня организационной культуры Э.Шайна. Миссия, цели, ценности, корпоративный кодекс поведения, образ идеального сотрудника. Символы организации. Ритуалы. Культурные нормы и правила. Типы организационных культур по Т.Е.Дейлу и А.А.Кеннеди. Субкультуры и контркультуры. Корпоративный и индивидуалистский тип культуры. Позитивная и негативная культуры. Структурная типология Г.Хофстида. Классификация К.Камерона и Р.Куинна. Модель Д.Дэнсона.

Тема 4. Изучение, исследование, измерение организационной культуры.

Способы, приемы, методики и их ограничения

Практикум «Знакомство с методиками измерения существенных признаков организационной культуры». Методика К.Камерона и Р. Куинна. Опросник организационной культуры (CCQ) компании SHL (UK). Метод OCAI.

Кейс по диагностике организационной культуры компании. Групповая дискуссия о возможности применения методик измерения организационной культуры организации.

Тема 5. Организационная культура в бизнес-компаниях и структурах госслужбы: общее, особенное, целесообразное

Связь направленности деятельности предприятия и его организационной культуры. Сравнительно-сопоставительный анализ организационной культуры коммерческого предприятия и структуры госслужбы. Групповая дискуссия.

Выявление факторов эффективности деятельности коммерческого предприятия и структуры госслужбы, порождаемых особенностями культур этих организаций. Работа в подгруппах с последующей защитой экспресс-разработок перед оппонировавшими участниками семинара.

Тема 6. Особенности взаимовлияния руководства и культуры организации: взаимное дополнение, взаимопроникновение, взаимное отторжение

Поддержание организационной культуры: возможности влияния руководителей. Изменение культуры организации и управление организационной культурой.

Круглый стол с представителями компаний – носителями разных культур.

Анализ кейса «Организационные культуры телекоммуникационных компаний»

Тема 7. Организационная культура как фактор, определяющий эффективность систем управления персоналом

Связь организационной культуры со стилем руководства. Подбор персонала, соответствующего культуре компании. Асоциальность и просоциальность и гендерные

аспекты организационных культур. Культура продуктивной управленческой коммуникации. Влияние систем мотивации и стимулирования персонала на организационную культуру. Миссия организации как элемент организационной культуры. Организационная культура как фактор способствующий изменениям.

Выполнение кейса «Влияние организационной культуры на эффективность деятельности производственно-коммерческой компании». Защита решений кейса перед оппонировавшими участниками.

Тема 8. Организационная культура как интеграция локальных социокультурных пространств, образующихся в организации

Практикум «Проведение сопоставительного анализа характеристик организационных культур отдельных подразделений: производство, логистика, коммерческая группа, бухгалтерия, отдел персонала, служба безопасности»

Выполнение кейса «Специфика организационной культуры HR-подразделения и характер ее влияния на эффективность деятельности организации».

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Текущий контроль успеваемости

4.1.1. Формы текущего контроля успеваемости

Тема и/или раздел	Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1. Организационная культура как теоретическое понятие и как существенный фактор развития организации	Дискуссия
Тема 2. Эволюционные модели организационной культуры: саморазвитие и направленное формирование	Кейс, работа в малых группах
Тема 3. Сущностные характеристики и структурные модели организационной культуры	Отчет в формате видеоролика
Тема 4. Изучение, исследование, измерение организационной культуры. Способы, приемы, методики и их ограничения	Практическое тестирование, кейс, групповая дискуссия
Тема 5. Организационная культура в бизнес-компаниях и структурах госслужбы: общее, особенное, целесообразное	Сравнительный анализ
Тема 6. Особенности взаимовлияния руководства и культуры организации: взаимное дополнение, взаимопроникновение, взаимное отторжение	круглый стол с представителями разных компаний
Тема 7. Организационная культура как фактор, определяющий эффективность систем управления персоналом	доклад
Тема 8. Организационная культура как интеграция локальных социокультурных пространств, образующихся в организации	групповая дискуссия, эссе
Тема 1. Организационная культура как	Дискуссия

теоретическое понятие и как существенный фактор развития организации	
--	--

4.1.2. Материалы текущего контроля успеваемости

Тема 1. Организационная культура как теоретическое понятие и как существенный фактор развития организации

Вопросы для обсуждения:

1. Организационная культура – структура понятия.
2. Сравнительно-сопоставительный анализ наиболее распространенных вариантов понимания организационной культуры.
3. Системный и комплексный подход. Деятельностный и коммуникативный подход.
4. Культурно-исторический подход. Культура как иерархия установок.
5. Источники организационной культуры по Г.Хофстеде.

Разбор кейса «Молчаливый диалог»

Типовые оценочные материалы к теме 2

Тема 2. Эволюционные модели организационной культуры: саморазвитие и направленное формирование

Вопросы для обсуждения:

1. Объективные и субъективные предпосылки процессов изменения культур в организации
2. Побудительные причины направленного формирования организационной культуры: цели, задачи, конкурентные вызовы, системы субъективных психологических представлений нормоздающей организованной группы персонала, сюжеты жизнедеятельности организации (смена собственника, слияние/поглощение организации, реорганизация бизнес-процессов).
3. Программы и модели направленного формирования организационной культуры.

Выполнение кейса «Слияние двух культур».

Типовые оценочные материалы к теме 3

Тема 3. Сущностные характеристики и структурные модели организационной культуры

Вопросы для обсуждения:

1. Миссия, цели, ценности, корпоративный кодекс поведения, образ идеального сотрудника.
2. Культурные нормы и правила.

Выполнение отчета об организационной культуре одной из компаний в формате видеоролика.

Типовые оценочные материалы к теме 4

Тема 4. Изучение, исследование, измерение организационной культуры. Способы, приемы, методики и их ограничения.

Практическое тестирование организационной культуры представителей различных компаний по методикам Камерона и Куинна, Д.Дэнсона и SHL

Выполнение кейса «Организационная культура рекламной фирмы»

Групповая дискуссия о возможности изменяющего влияния на систему психологических представлений персонала организации.

Типовые оценочные материалы к теме 5

Тема 5. Организационная культура в бизнес-компаниях и структурах госслужбы: общее, особенное, целесообразное (*семинар*).

Практикум

Сравнительно-сопоставительный анализ организационной культуры бизнес-компаний и госслужбы:

- 1) Направленность деятельности структуры госслужбы и коммерческого предприятия.
- 2) Выявление факторов эффективности деятельности коммерческого предприятия и структуры госслужбы, порождаемых особенностями культур этих организаций.

Работа в 2-3-х подгруппах с последующей защитой экспресс-разработок перед оппонировавшими участниками семинара.

Типовые оценочные материалы к теме 6

Тема 5. Особенности взаимовлияния руководства и культуры организации: взаимное дополнение, взаимопроникновение, взаимное отторжение

Участие в **круглом столе** с представителями разных компаний – носителями организационных культур.

Анализ кейса «Организационные культуры телекоммуникационных компаний»

Вопросы для обсуждения:

1. Влияние *стиля управления* на организационную культуру
2. *Восприятие культуры персоналом* разного уровня квалификации.
3. Прогноз развития организационных культур и бизнеса компаний.

Типовые оценочные материалы к теме 7

Тема 7. Организационная культура как фактор, определяющий эффективность систем управления персоналом

Выполнение кейса «Влияние организационной культуры на эффективность деятельности производственно-коммерческой компании». Защита решений кейса перед оппонировавшими участниками

Примерные темы презентаций:

1. Организационная культура как фактор влияния на стиль руководства
2. Асоциальность и просоциальность организационных культур
3. Гендерные аспекты организационной культуры
4. Культура продуктивной управленческой коммуникации и организационная культура.
5. Представления о мотивации, стимулировании, сложившиеся в обществе и их влияние на организационные культуры.
6. Миссия организации – необходимый элемент организационной культуры или дань управленческой моде?
7. Организационная культура как фактор сопротивления или ускорения реорганизации предприятия.
8. Нужно ли подбирать персонал, соответствующий организационной культуре компании?

Типовые оценочные материалы к теме 8

Тема 8. Организационная культура как интеграция локальных социокультурных пространств, образующихся в организации.

Групповая дискуссия на тему: «Специфика взаимовлияния локальных культур (субкультур) на эффективность деятельности организации»

Выполнение кейса «Специфика организационной культуры HR-подразделения и характер ее влияния на эффективность деятельности организации»

4.2. Промежуточная аттестация

4.2.1. Форма и средства (методы) проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация проводится в форме зачёта в виде письменного тестирования и устной рефлексии (собеседование по вопросам теоретического и практического блока дисциплины).

4.2.2. Типовые оценочные средства

Примерные вопросы к зачету:

1. 1. Организационная культура – структура понятия.
2. Типы и способы определений организационной культуры.
3. Теоретические подходы к анализу организационной культуры.
4. Сравнительно-сопоставительный анализ наиболее распространенных вариантов понимания организационной культуры.
5. Системный и комплексный подход к пониманию организационной культуры.
6. Деятельностный и коммуникативный подход к пониманию организационной культуры.
7. Культурно-исторический подход к пониманию культуры организации.
8. Организационная культура как иерархия установок.
9. Три источника организационной культуры Г.Хофстеде.
10. Модель организационной культуры Э.Шайна
11. Уровни организационной культуры Э.Шайна
12. Типологии организационных культур
13. Классификация и методика диагностики организационной культуры К.Камерона и Р.Куинна
14. Модель организационной культуры Д.Дэнсона
15. Опросник организационной культуры (CCQ) компании SHL (UK).
16. Миссия, цели, ценности, корпоративный кодекс поведения, образ идеального сотрудника, символы организации, ритуалы, культурные нормы и правила как элементы поддержания организационной культуры.
17. Объективные и субъективные предпосылки процессов изменения культур в организации.
18. Содержание процессов культурной динамики в организации: динамики глобальной социокультурной среды, мотивационная динамика потребностей персонала, влияние конкурентных вызовов, эволюция организации.
19. Основные этапы изменения культуры организации.
20. Побудительные причины направленного формирования организационной культуры: цели, задачи, конкурентные вызовы, системы субъективных психологических представлений нормоздающей организованной группы персонала, сюжеты жизнедеятельности организации (смена собственника, слияние/поглощение организации, реорганизация бизнес-процессов).
21. Программы и модели направленного формирования организационной культуры.
22. Модели, характеризующие соотношения структуры управления и особенности культуры в организации.
23. Модели, характеризующие соотношение системы управления персоналом и особенности культуры организации.
20. Организационная культура как фактор влияния на эффективность

организации.

21. Организационная культура как фактор сопротивления или ускорения реорганизации предприятия.

4.3. Методические материалы

Текущий контроль осуществляется с целью мониторинга актуальной ситуации подготовки студентов к этапу промежуточного контроля. Текущий контроль осуществляется в формах: контроля посещаемости, ответов на практических занятиях, выполнения практических заданий, участия в дискуссиях и т.д. Преподаватель отслеживает текущую ситуацию по указанным формам текущего контроля и выносит студентам рекомендации для улучшения качества подготовки к промежуточному контролю.

Промежуточная аттестация проводится в форме зачёта, который проводится в форме устного собеседования по зачетным билетам (см. п.4.2.3).

Итоговая шкала оценивания по дисциплине

Низкий «неудовлетворительно/незачет» - компетенция не освоена или освоена в недостаточной мере. Студент не знает, либо знает на слабом уровне теоретический материал по дисциплине. Не владеет терминологией и основными понятиями из профессиональной сферы или называет неуверенно, с ошибками.

Пороговый (базовый)

«удовлетворительно/зачет» - компетенция освоена удовлетворительно, но недостаточно. Студент освоил основную базу теоретических знаний. Владеет терминологией и основными понятиями из профессиональной сферы.

Продвинутый «хорошо/зачет» - компетенция освоена достаточно хорошо. Студент знает теоретический материал по дисциплине, умеет применить эти знания на практике. Чётко и ясно формулирует свои мысли. Знает специальную и публицистическую литературу по профессиональным вопросам.

Высокий «отлично/зачет» - компетенция освоена в полной мере или на продвинутом уровне. Студент знает теоретический материал, умеет применить эти знания на практике и(или) имеет опыт в профессионально-практической деятельности. Приводит актуальные примеры из сферы профессиональной деятельности; демонстрирует способности к нестандартной интерпретации поставленного вопроса.

Интегральный критерий оценивания – сумма баллов за результаты работы в семестре, презентация итогового проекта по анализу данных, реферат и итоговое тестирование.

Тема	Методы текущего контроля	Максимальный балл рейтинговой оценки
Тема 1. Организационная культура как теоретическое понятие и как существенный фактор развития организации	Дискуссия	5
Тема 2. Эволюционные модели организационной культуры: саморазвитие и направленное	Кейс, работа в малых группах	5

формирование	Отчет в формате видеоролика	5
Тема 3. Сущностные характеристики и структурные модели организационной культуры	Практическое тестирование, кейс, групповая дискуссия	5
Тема 4. Изучение, исследование, измерение организационной культуры. Способы, приемы, методики и их ограничения	Сравнительный анализ	5
	круглый стол с представителями разных компаний	5
Тема 5. Организационная культура в бизнес-компаниях и структурах госслужбы: общее, особенное, целесообразное	доклад	5
Тема 6. Особенности взаимовлияния руководства и культуры организации: взаимное дополнение, взаимопроникновение, взаимное отторжение	групповая дискуссия, эссе	5
Тема 7. Организационная культура как фактор, определяющий эффективность систем управления персоналом	Дискуссия	5
	Кейс, работа в малых группах	5
Тема 8. Организационная культура как интеграция локальных социокультурных пространств организации	Отчет в формате видеоролика	5
	Практическое тестирование, кейс, групповая дискуссия	5

Шкала перевода оценки знаний по 100-балльной системе в эквивалент пятибалльной системы

Баллы по 100-балльной системе	Пятибалльная система оценки
81-100 баллов	Отлично (зачет)
61-80 баллов	Хорошо (зачет)
41-60 баллов	Удовлетворительно (зачет)
40 баллов и ниже	Неудовлетворительно (незачет)

Шкала оценивания ответа на устном собеседовании:

35-40 баллов выставляется студенту, если дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента.

25-34 балла выставляется студенту, если дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа.

10-24 балла выставляется студенту, если дан полный, но недостаточно последовательный ответ на поставленный вопрос, но при этом показано умение выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Ответ логичен и изложен в терминах науки. Могут быть допущены 2-3 ошибки в определении основных понятий, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.

0-9 баллов выставляется студенту, если дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы дисциплины.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Обучение по дисциплине «Развитие организационной культуры» предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (практические занятия) и самостоятельной работы студентов. Практические занятия дисциплины предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций с проведением контрольных мероприятий. С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к аудиторным занятиям, поскольку они являются важнейшей формой организации учебного процесса:

- знакомят с новым учебным материалом;
- разъясняют учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизируют учебный материал;
- ориентируют в учебном процессе.

Подготовка к аудиторному занятию заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущего аудиторного занятия;
- узнайте тему предстоящего занятия (по тематическому плану);
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите в аудитории.

Подготовка к зачету.

Для успешной сдачи зачета необходимо, помимо пошагового освоения дисциплины в течении курса, представлять структуру дисциплины, ориентироваться в связях системы понятий дисциплины, проблемах и задачах соответствующей области знания. При подготовке к зачету студент должен не только повторить содержание курса, но и сопоставить свое представление о данной области с предлагаемой в процессе преподавания курса системой понятий и закономерностей.

Вид учебной работы	Организация деятельности студента
Практические	На практических занятиях осуществляется проработка

занятия	<p>содержания курса. При подготовке к практическим занятиям студентам необходимо ознакомиться с источниками, учебной литературой, рекомендуется конспектировать источники.</p> <p>Во время практических занятий возможна такая форма работы как устные выступления студентов по контрольным вопросам семинарского занятия. Выступление на семинаре должно быть компактным и вразумительным, без неоправданных отступлений и рассуждений. Выступление предполагает самостоятельное изложение материала, вдумчивое и свободное. Важно помнить, что, выступая на занятии, студент обращается к группе, а не только к преподавателю. В свою очередь, остальные студенты должны осознавать важность вовлеченного участия в занятии, слушать, задавать вопросы выступающему, формулировать ответные реплики. По окончании занятия студенту рекомендуется повторить выводы, сконструированные на семинаре, проследив логику их построения, отметив положения, лежащие в их основе. Для облегчения реализации этой задачи во время занятия рекомендуется делать пометки. В случае неточностей и (или) непонимания какого-либо вопроса пройденного материала студенту следует обратиться к преподавателю для получения необходимой консультации и разъяснения возникшей ситуации.</p>
---------	--

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература.

1. Семенов, Ю. Г. Организационная культура. Управление и диагностика [Электронный ресурс] : учебное пособие / Ю. Г. Семенов. — Электрон. текстовые данные. — М. : Логос, 2006. — 256 с. — 5-98704-108-2. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/9135.html>
2. Афанасьева, Е. А. Организационная психология. Часть 1 [Электронный ресурс] : учебное пособие по курсу "Организационная психология (психология организаций)" / Е. А. Афанасьева. — Электрон. текстовые данные. — Саратов : Вузовское образование, 2014. — 337 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/19273.html>
3. Шилова, Т. А. Социальная психология личности в организации [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальности «Психология» / Т. А. Шилова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Московский городской педагогический университет, 2010. — 124 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/26614.html>

6.2. Дополнительная литература.

1. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для академического бакалавриата / Т. Ю. Базаров. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 381 с.

— (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-02345-9. — Режим доступа : HYPERLINK <https://biblio-online.ru/bcode/432057>

2. Психология труда : учебник и практикум для академического бакалавриата / С. Ю. Манухина [и др.] ; под общ. ред. С. Ю. Манухиной. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 485 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-7215-3. — Режим доступа : HYPERLINK <https://biblio-online.ru/bcode/432180>

3. Чернова, Г. Р. Психология управления : учеб. пособие для СПО / Г. Р. Чернова, Л. Ю. Соломина, В. И. Хямяляйнен. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 193 с. — (Серия : Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-10468-4. — Режим доступа : HYPERLINK <https://biblio-online.ru/bcode/430416>

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

Положение об организации самостоятельной работы студентов федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (в ред. приказа РАНХиГС от 11.05.2016 г. № 01-2211). http://www.ranepa.ru/images/docs/prikazy-ranhigs/Pologenie_o_samostoyatelnoi_rabote.pdf

Положение об организации самостоятельной работы студентов ОАНО «МВШСЭН» https://msses.ru/upload/old_site//%D0%A4%D0%B0%D0%B9%D0%BB%D1%8B%20%D0%B4%D0%BB%D1%8F%20%D1%81%D0%BA%D0%B0%D1%87%D0%B8%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%8F/%20%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%20%D1%81%D0%B0%D0%BC%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%BE%D1%8F%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D0%B9%20%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%B5.pdf

6.4. Нормативные правовые документы.

«Федеральный закон об образовании в Российской Федерации» от 29.10.2012 №373-ФЗ.

6.5. Интернет-ресурсы.

1. E-library.ru
2. Ebsco.com
3. Ozrp.narod.ru
4. Scopus.com
5. <http://ipscience.thomsonreuters.com/product/web-of-science/>
6. <http://www.biblioclub.ru/book/87525> - Наумов Н.В. Организационная культура.
7. http://www.biblioclub.ru/90822_Organizatsionnaya_kultura_Uchebnoe_posobie.html - Корсакова А. А. , Захарова Т. И. Организационная культура
8. <http://window.edu.ru/>, <http://www.top-personal.ru/> - Журнал “Управление персоналом”
9. <http://www.biblioclub.ru/book/117050> - Грошев, И. В. Организационная культура
10. <http://www.biblioclub.ru/book/119433> - Организационная культура. Учебник М.: Юнити-Дана, 2013

6.6. Иные источники.

1. Камерон К.С., Куинн Р.Э. Диагностика и изменение организационной культуры. Спб., 2001. 320 с.
2. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство. Спб., 2002. 336 с.
3. Коновалова ВГ. Управление персоналом: теория и практика. Управление организационной культурой: учебно-практическое пособие/ под. ред. А.Я. Кибанова – М., 2014
4. Бусов, В. И. Управленческие решения : учебник для бакалавров / В. И. Бусов (ГУУ), кол. авт. ГУУ - М. : ЮРАЙТ , 2015. - 254 с
5. Красовский, Ю. Д. Организационное поведение : учебник для студ. вузов / Ю. Д. Красовский- 4-е изд., перераб. и доп. - М. : ЮНИТИ , 2012. - 487 с.
6. Латфуллин, Г. Р. Теория организации [Текст] : учебник для бакалавров, обуч-ся по специальностям 061100 "Менеджмент организации", 061000 "Государственное и муниципальное управление" / Г. Р. Латфуллин, А. В. Райченко ; - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : Юрайт, 2015. - 448 с
7. Организационная культура [Текст] : учебник для академического бакалавриата, обуч-ся по экономическим направлениям и специальностям / Ю. В. Воскресенская [и др.] ; ред. В. Г. Смирнова ; ГУУ. - М. : Юрайт, 2014. - 306 с.
8. Теория организации и организационное поведение [Текст] : учебник для магистров / В. Г. Антонов [и др.] ; ред.: Г. Р. Латфуллин, О. Н. Громова, А. В. Райченко ; ГУУ. - М. : Юрайт, 2014. - 471 с.
9. Черных Е.А. Для чего и как проводится диагностика корпоративной культуры в компании. [Электронный ресурс]: Институт корпоративной культуры. 2007. URL: <http://corpculture.ru/content/dlya-chego-i-kak-provoditsya-diagnostika-korporativnoi-kultury-kompanii>
10. Дудченко В.С. Абсолютный консультант, или секреты успешного консультирования – М.: «Кватро-Принт», 2004.
11. Дьякова Д.Ю., Пасс Ю.В. «Бархатная революция» в отдельно взятой кампании. // Инструменты развития бизнеса: тренинг и консалтинг / Составители Л. Кроль и Е. Пуртова. – М.: Независимая фирма «Класс», 2001. С. 100 – 108.
12. Зинченко В.П. Толерантность к неопределенности: новость или психологическая традиция?// Вопр. психол. 2007. № 6. С. 3 – 20.
13. Золотовицкий Р. А. Диалог организаций и организация диалогов. // Консалтинг: поиски жанра / Составители Л.М. Кроль, Е.А. Пуртова – М.: Независимая фирма «Класс», 2004. С. 223 – 276.
14. Иванов М.А., Шустерман Д.М. Организационное развитие как подход к управлению и консультированию. // Инструменты развития бизнеса: тренинг и консалтинг / Составители Л. Кроль и Е. Пуртова. – М.: Независимая фирма «Класс», 2001. С. 29 – 48.
15. Инструменты развития бизнеса: тренинг и консалтинг / Составители Л. Кроль и Е. Пуртова. – М.: Независимая фирма «Класс», 2001.
16. Касавин И.Т. Дискурс-анализ и его применение в психологии. //Вопр. психол. 2007. № 6. С. 97 – 119.
17. Марасанов Г.И. Психология в организационном консультировании. – М.: «Когито-центр», 2009.
18. Мельникова О.Т. Фокус-группы в маркетинговом исследовании: Методология и техники качественных исследований в социальной психологии: Учеб. пособие для студ. психол. фак. высш. учеб. заведений. – М.: Издательский дом «Академия», 2003.
19. Пригожин А.И. Организационная культура и ее преобразование // Общественные науки и современность, 2003, №5, с. 12-23.

20. Пуртова Е.А. Организация в пространстве культур // Управленческая культура организаций / Составители Л.М. Кроль, Е.А. Пуртова – М.: Независимая фирма «Класс», 2004. С. 7 – 12.
21. Рюттингер Р. Культура предпринимательства / Пер. с нем. – М., 1992.
22. Феофанов В.Ю. Организационная культура и развитие организации // [www. Job-Portal](http://www.Job-Portal.ru).
23. Холмс Э. Консультант-«хамелеон»: консультирование, адаптированное к организационной культуре: [пер. с англ.] / Эндрю Холмс. – М.: Дело и Сервис, 2006.
24. Э. де Хаан. Бесстрашный консалтинг. Искушения, риски и ограничения профессии. – СПб.: Питер, 2008.
25. Bellman G. M. The consultant's calling – bringing who you are to what you do. Jossey-Bass, San Francisco, 1990.
26. Galpin, T. and Herndon, M. The complete guide to mergers and acquisitions: process tools to support M&A integration at every level, San Francisco: Jossey-Bass, 2000.
27. Goble F.G. The 3-rd Force: the psychology of A. Maslow // Chapel Hill, NC: Maurice Bassett Publishing, 2004.
28. Maister, D., Green, C. and Galford, R. The trusted advisor, New York: Free Press, 2000.
29. O'Brian, T.C. Trust: releasing the energy to succeed, Chichester: John Wiley, 2001.
30. Schein, E. N. The corporate culture survival guide, San Francisco: Jossey-Bass, 1999.

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации; укомплектована специализированной мебелью, и техническими средствами обучения, обеспечивающими реализацию проектируемых результатов обучения.

Аудитории для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью доступа в «Интернет» и обеспечением доступа в электронную образовательную среду Академии (<http://lib.ranepa.ru/base/>), в том числе, в электронные библиотечные системы.

Помещение для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью доступа в «Интернет» и обеспечением доступа в электронную образовательную среду МВШСЭН (<https://msses.ru/lib/>), в том числе, в электронные библиотечные системы.

Информационные справочные системы и ресурсы:

КиберЛенинка- это научная электронная библиотека, построенная на парадигме открытой науки (Open Science), основными задачами которой является популяризация науки и научной деятельности, общественный контроль качества научных публикаций, развитие междисциплинарных исследований, современного института научной рецензии, повышение цитируемости российской науки и построение инфраструктуры знаний: <https://cyberleninka.ru/>

Ozrp.narod.ru - открытая база научной и научно-исследовательской литературы, а также методических материалов по психологическим направлениям

<http://psyresearchdigest.blogspot.ru/> - открытый блок о научных психологических исследованиях и исследованиях смежных областей

<http://thinkcognitive.org/ru/#.XcLRzMzY2w> – проект выпускник СПбГУ, включающий ежегодные зимние конкурсы NEISSER, KAHNEMAN и MARVIN для студентов разных уровней, организацию и поддержку когнитивных мероприятий для студентов, распространение информации о новостях из мира когнитивной науки,

интересных научных школах и конференциях, возможностях для обучения, публикации инструкций по анализу данных, представлению результатов, и, в целом, по выживанию в мире науки

Scopus- реферативная база, являющаяся указателем научного цитирования. Позволяет в краткие сроки получить самую полную библиографию по интересующей теме. Не содержит полных текстов статей

EBSCO- издания по психологии, экономике, бизнесу, менеджменту, социологии, политологии, информатике и др., всего более 14000 журналов; документы бизнес-аналитики, отчеты по рынкам и компаниям и др.

Dryad Digital Repository – открытая база данных, в которой желающие выкладывают сырые результаты исследований, опубликованных в международных журналах. Больше 30000 наборов данных (по состоянию на сентябрь 2015 года) из разных областей, в том числе и психологических.

Технические и программные средства обучения:

1. Ноутбук HP 250 G6 (Core i3-6006/4GB/120Gb/Win 10 Home)
LibreOffice. Лицензия GNU LGPL.
2. Ноутбук Asus X554L (Core i3-5005/4GB/500 Gb/Win 8.1)
LibreOffice. Лицензия GNU LGPL.
3. HP ProOne 400 All-in-One, Core i3-4160T, 4GB
ПО Win 8.1 Pro (Договор №93168 от 08 июня 2015).