

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

Институт общественных наук

Факультет психологии

УТВЕРЖДЕНА

решением кафедры акмеологии и
психологии профессиональной
деятельности

Протокол от «06» июня 2019 г. №6

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.06 Развитие организационной культуры

37.05.02 Психология служебной деятельности

Психология организационного поведения

специалист

Очная

Год набора – 2020

Москва, 2019 г.

Автор(ы)–составитель(и):

Кандидат психологических наук, доцент,
доцент кафедры акмеологии и психологии
профессиональной деятельности

(ученая степень и(или) ученое звание, должность)

(наименование кафедры)

Е.Г.Чирковская
(Ф.И.О.)

Декан факультета психологии
Института общественных наук

В.Ф.Спиридонов

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы.....	5
3. Содержание и структура дисциплины	5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине.....	13
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	21
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети “Интернет”, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	22
6.1. Основная литература.....	22
6.2. Дополнительная литература.....	22
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.....	23
6.4. Интернет-ресурсы.....	23
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....	23

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

1.1. Дисциплина Б1.В.07 «Развитие организационной культуры» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код Компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-3	Способность описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности	ПК-3.2	Способность применять технологии оценки психологических условий профессиональной деятельности
ПК-11	Способность изучать психологический климат, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах, проводить работу с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности	ПК-11.2	Способность к использованию социально-психологического тренинга в развитии организаций и служебных коллективов, направленного на оптимизацию их служебной деятельности.
ПК-18	Способность консультировать должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава,	ПК-18.1	Способность понимать особенности функционирования организации, в том числе, специфику служебной деятельности личного состава, характеристики и показатели благоприятного психологического климата

	формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата		
--	--	--	--

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть:

ОТФ/ТФ/ профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	ПК-3.2	на уровне знаний: - сущностные характеристики организационной культуры, предпосылки появления такого понятия в практике развития организаций и в теоретико-методологическом осмыслении этой практики;
		на уровне умений: - отличать процессы саморазвития от процессов направленного формирования организационной культуры; - осознавать общее и особенное между организационной культурой государственной службы и коммерческой структуры;
		на уровне навыков: - отбора, оценки и применения методов, методик, приемов, способов изучения особенностей организационной культуры, выявления существенных для избранных исследовательских целей признаков организационной культуры, уровней её интериоризации в отдельно взятых рабочих группах персонала;
	ПК-11.2	на уровне знаний: - различные способы типологизации организационных культур и предназначение этих типологий; - о взаимопроникающем влиянии организационной культуры и личности, воспринимающей эту культуру;
		на уровне умений: - разворачивать программу исследования организационной культуры на производственном предприятии, в коммерческой и/или государственной структуре;

		- уметь осуществлять ретроспективный и прогностический анализ развития организационной культуры;
		на уровне навыков: - владеть навыками разработки обоснованных критериев оценки организационной культуры;
		на уровне знаний: знает психологические и акмеологические критерии, условия, факторы эффективного организационного функционирования и развития.
	ПК-18.1	на уровне умений: владеет основными методами, приемами и средствами организационной диагностики, современными технологиями оптимизации организационного развития, управления организационным поведением персонала и организационной культурой
		на уровне навыков: владеет навыками организации и обеспечения психологического и акмеологического сопровождения управленческих кадров организации, в целях оптимизации ее функционирования, управления человеческими ресурсами, обеспечивающего реализацию стратегии развития организации

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

3 зачетные единицы по учебному плану;
всего 108 академических часов, из них аудиторных 48 часов, на самостоятельную работу –24 часов, контроль-36 часов;
выделенных на контактную работу с преподавателем –48 часов (20 часов – лекционные занятия, 28 часов– практические занятия)

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.В.06 «Развитие организационной культуры» изучается на 5 курсе в 9 семестре в соответствии с учебным планом. Дисциплина реализуется после изучения: Основы социально-психологического тренинга

3. Содержание и структура дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости и, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Тема 1	Организационная культура как теоретическое понятие и как существенный фактор развития организации	9	2		4		3	дискуссия
Тема 2	Эволюционные модели организационной культуры: саморазвитие и направленное формирование	9	3		3		3	работа в малых группах
Тема 3	Сущностные характеристики и структурные модели организационной культуры	9	2		4		3	работа на практическом занятии
Тема 4	Организационная культура в структурах госслужбы и в коммерческих предприятиях: общее, особенное, целесообразное	9	2		4		3	практикум
Тема 5	Особенности взаимовлияния руководства и культуры организации: взаимное дополнение, взаимопроникновение, взаимное отторжение	9	3		3		3	круглый стол
Тема 6	Организационная культура как фактор, определяющий эффективность систем стимулирования персонала	9	3		3		3	доклад

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемост и, промежуточ ной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Тема 7	Организационная культура как интеграция локальных социокультурных пространств, образующихся в организации	9	2		4		3	групповая дискуссия
Тема 8	Изучение, исследование, измерение организационной культуры. Способы, приемы, методики и их ограничения	9	3		3		3	групповая дискуссия/эссе
Промежуточная аттестация		36						экзамен
Всего:		108	20		28		24	

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. Причинный (психодинамический) и телеологический (экзистенциально-гуманистический) подход. Акмеологический взгляд на организационную культуру.

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. 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 структурные модели организационной культуры

Миссия, цели, ценности, корпоративный кодекс поведения, образ идеального сотрудника. Символы организации. Ритуалы. Культурные нормы и правила. Корреляции между уровнями нравственного развития и уровнем корпоративности организационной культуры. Модели, характеризующие соотношения структуры управления и особенности культуры в организации. Модели, характеризующие соотношение системы стимулирования и особенности культуры организации.

Тема 4. Организационная культура в структурах госслужбы и в коммерческих предприятиях: общее, особенное, целесообразное

Практикум.

1. Направленность деятельности структуры госслужбы и коммерческого предприятия. Сравнительно-сопоставительный анализ. Групповая дискуссия.
2. 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 5. Особенности взаимовлияния руководства и культуры организации: взаимное дополнение, взаимопроникновение, взаимное отторжение

Конкретная ситуация *«Стили управления, используемые сменившимся руководством банковских подразделений и их восприятие персоналом разного уровня квалификации. Документальное описание процессов и событий»*.

1. Задание участникам: провести анализ ситуации и предложить свои версии причин и прогноз дальнейших событий в жизни банка.
2. Групповая дискуссия.
3. Последующее сравнение прогнозов развития событий в банке, составленных участниками и реально происходивших процессов в этом банке.

Тема 6. Организационная культура как фактор, определяющий эффективность систем стимулирования персонала

Деловая игра «Создание модели стимулирования, построенной на основе заданных ключевых показателей эффективности производственного подразделения коммерческой структуры». Защита проектов перед оппонировавшими участниками

Тема 7. Организационная культура как интеграция локальных социокультурных пространств, образующихся в организации

Практикум «Проведение сопоставительного анализа характеристик организационных культур отдельных подразделений: производство, логистика выпускаемой продукции (цех – склад – отгрузка потребителю), коммерческая группа, бухгалтерия, отдел персонала, служба безопасности»

Групповая дискуссия на тему «Специфика взаимовлияния локальных культур и характер её влияния на эффективность деятельности организации»

Тема 8. Изучение, исследование, измерение организационной культуры. Способы, приемы, методики и их ограничения

Практикум «Знакомство с методикой измерения субъективных психологических представлений персонала об идеальном работнике, как существенных признаков организационной культуры».

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

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

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости, обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.06 «Развитие организационной культуры» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема	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	работа в малых группах
Тема 3. Сущностные характеристики и структурные модели организационной культуры	работа на практическом занятии
Тема 4. Организационная культура в структурах госслужбы и в коммерческих предприятиях: общее, особенное, целесообразное	практикум
Тема 5. Особенности взаимовлияния руководства и культуры организации: взаимное дополнение, взаимопроникновение, взаимное отторжение	круглый стол
Тема 6. Организационная культура как фактор, определяющий эффективность систем стимулирования персонала	доклад

Тема 7. Организационная культура как интеграция локальных социокультурных пространств, образующихся в организации	групповая дискуссия
Тема 8. Изучение, исследование, измерение организационной культуры. Способы, приемы, методики и их ограничения	групповая дискуссия/эссе

4.1.2. Экзамен проводится с применением следующих методов (средств):

Устная рефлексия (собеседование по вопросам теоретического и практического блока дисциплины).

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся Типовые оценочные материалы к теме 1

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. Д
4. еятельностный и коммуникативный подход.
5. Культурно-исторический подход. Культура как иерархия установок.
6. Причинный (психодинамический) и телеологический (экзистенциально-гуманистический) подход.
7. Акмеологический взгляд на организационную культуру.

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.

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

Типовые оценочные материалы к теме 4

Тема 4. Организационная культура в структурах госслужбы и в коммерческих предприятиях: общее, особенное, целесообразное (*семинар*).

Практикум

1. Направленность деятельности структуры госслужбы и коммерческого предприятия. Сравнительно-сопоставительный анализ. Групповая дискуссия.
2. 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.

Типовые оценочные материалы к теме 5

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

Конкретная ситуация *«Стили управления, используемые сменившимся руководством банковских подразделений и их восприятие персоналом разного уровня квалификации. Документальное описание процессов и событий»*.

1. Задание участникам: провести анализ ситуации и предложить свои версии причин и прогноз дальнейших событий в жизни банка.
2. Групповая дискуссия.
3. Последующее сравнение прогнозов развития событий в банке, составленных

участниками и реально происходивших процессов в этом банке.

Типовые оценочные материалы к теме 6

Тема 6. Организационная культура как фактор, определяющий эффективность систем стимулирования персонала

Примерные темы докладов:

1. Организационная культура как фактор влияния на стиль руководства
2. Асоциальность и просоциальность организационных культур
3. Гендерные аспекты организационной культуры
4. Этапы формирования организационной культуры
5. Культура продуктивной управленческой коммуникации и организационная культура.

Типовые оценочные материалы к теме 7

Тема 7. Организационная культура как интеграция локальных социокультурных пространств, образующихся в организации.

Групповая дискуссия на тему: «Специфика взаимовлияния локальных культур и характер её влияния на эффективность деятельности организации»

Типовые оценочные материалы к теме 8

Тема 8. Изучение, исследование, измерение организационной культуры. Способы, приемы, методики и их ограничения

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

Перечень тем эссе:

1. Типологии организационных культур.
2. Представления о мотивации, стимулировании, сложившиеся в обществе и их влияние на организационные культуры.
3. Миссия организации – необходимый элемент организационной культуры или дань управленческой моде?
4. Соотношение просоциальности и корпоративности как фактор влияния на эффективность организации.
5. Организационная культура как фактор сопротивления или ускорения реорганизации предприятия.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Код Компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-3	Способность описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности	ПК-3.2	Способность применять технологии оценки психологических условий профессиональной деятельности
ПК-11	Способность изучать психологический климат, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах, проводить работу с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности	ПК-11.2	Способность к использованию социально-психологического тренинга в развитии организаций и служебных коллективов, направленного на оптимизацию их служебной деятельности.
ПК-18	Способность консультировать должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава, формированием и поддержанием в служебных (учебных)	ПК-18.1	Способность понимать особенности функционирования организации, в том числе, специфику служебной деятельности личного состава, характеристики и показатели благоприятного психологического климата

	коллективах благоприятного психологического климата		
--	--	--	--

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК-3.2	<p>знает сущностные характеристики организационной культуры, предпосылки появления такого понятия в практике развития организаций и в теоретико-методологическом осмыслении этой практики;</p> <p>умеет отличать процессы саморазвития от процессов направленного формирования организационной культуры;</p> <p>осознавать общее и особенное между организационной культурой государственной службы и коммерческой структуры;</p> <p>владеет навыками отбора, оценки и применения методов, методик, приемов, способов изучения особенностей организационной культуры, выявления существенных для избранных исследовательских целей признаков организационной культуры, уровней её интериоризации в отдельно взятых рабочих группах персонала;</p>	<p>Показал систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам (зачетного) тестового материала для проведения экзамена (зачета); точное использование научной терминологии (в том числе на иностранном языке), стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы; владение инструментарием учебных дисциплин, входящих в вопросы (зачетного) тестового материала, умение его эффективно использовать в постановке и решении учебных и профессиональных задач; способность самостоятельно и творчески решать сложные проблемы в нестандартной ситуации в рамках учебных программ дисциплин (зачетного) тестового материала; полное усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной учебными программами дисциплин, входящими в вопросы (зачетного) тестового материала; умение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях по изученным дисциплинам и давать им</p>

		критическую оценку.
ПК-11.2	<p>знает различные способы типологизации организационных культур и предназначение этих типологий, о взаимопроницающем влиянии организационной культуры и личности, воспринимающей эту культуру;</p> <p>умеет разворачивать программу исследования организационной культуры на производственном предприятии, в коммерческой и/или государственной структуре;</p> <p>осуществлять ретроспективный и прогностический анализ развития организационной культур;</p> <p>владеет навыками разработки обоснованных критериев оценки организационной культуры;</p>	<p>Показал систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам (зачетного) тестового материала для проведения экзамена (зачета); точное использование научной терминологии (в том числе на иностранном языке), стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы; владение инструментарием учебных дисциплин, входящих в вопросы (зачетного) тестового материала, умение его эффективно использовать в постановке и решении учебных и профессиональных задач; способность самостоятельно и творчески решать сложные проблемы в нестандартной ситуации в рамках учебных программ дисциплин (зачетного) тестового материала; полное усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной учебными программами дисциплин, входящими в вопросы (зачетного) тестового материала; умение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях по изученным дисциплинам и давать им критическую оценку.</p>
ПК-18.1	<p>Владеет навыками организации и обеспечения психологического и акмеологического сопровождения управленческих кадров организации, в целях оптимизации ее</p>	<p>Показал систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам (зачетного) тестового материала для проведения экзамена (зачета); точное использование научной терминологии (в том числе на иностранном языке),</p>

	<p>функционирования, управления человеческими ресурсами, обеспечивающего реализацию стратегии развития организации. Диагностики и управления корпоративными моделями организационного поведения персонала организации, формированию организационных ценностей, с учетом направлений организационного развития</p>	<p>стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы; владение инструментарием учебных дисциплин, входящих в вопросы (зачетного) тестового материала, умение его эффективно использовать в постановке и решении учебных и профессиональных задач; способность самостоятельно и творчески решать сложные проблемы в нестандартной ситуации в рамках учебных программ дисциплин (зачетного) тестового материала; полное усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной учебными программами дисциплин, входящими в вопросы (зачетного) тестового материала; умение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях по изученным дисциплинам и давать им критическую оценку.</p>
--	---	---

4.3.2 Типовые оценочные средства

Вопросы к экзамену

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. Причинный (психодинамический) и телеологический (экзистенциально-гуманистический) подход к пониманию организационной культуры.
10. Акмеологический взгляд на организационную культуру.
11. Объективные и субъективные предпосылки процессов изменения культур в организации.
12. Содержание процессов культурной динамики в организации: динамики

глобальной социокультурной среды, мотивационная динамика потребностей персонала, влияние конкурентных вызовов, эволюция организации.

13. Основные этапы изменения культуры организации.
14. 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).
15. Программы и модели направленного формирования организационной культуры.
16. Миссия, цели, ценности, корпоративный кодекс поведения, образ идеального сотрудника, символы организации, ритуалы, культурные нормы и правила как элементы организационной культуры.
17. Корреляции между уровнями нравственного развития и уровнем корпоративности организационной культуры.
18. Модели, характеризующие соотношения структуры управления и особенности культуры в организации.
19. Модели, характеризующие соотношение системы стимулирования и особенности культуры организации.
20. Соотношение просоциальности и корпоративности как фактор влияния на эффективность организации.
21. Организационная культура как фактор сопротивления или ускорения реорганизации предприятия.

Шкала оценивания

Баллы (рейтинговой оценки)*, %	Оценка	Требования к знаниям
От 81 до 100 баллов	5, «отлично»	Студент показал систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам (зачетного) тестового материала для проведения экзамена (зачета); точное использование научной терминологии (в том числе на иностранном языке), стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы; владение инструментарием учебных дисциплин, входящих в вопросы (зачетного) тестового материала, умение его эффективно использовать в постановке и решении учебных и профессиональных задач; способность самостоятельно и творчески решать сложные проблемы в нестандартной ситуации в рамках учебных программ дисциплин (зачетного) тестового материала; полное усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной учебными программами дисциплин, входящими в

		вопросы (зачетного) тестового материала; умение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях по изученным дисциплинам и давать им критическую оценку.
От 50 до 80 баллов	4, «хорошо»	Студент показал достаточно полные и систематизированные знания в объеме вопросов (зачетного) тестового материала; использование необходимой научной терминологии, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы, умение делать обоснованные выводы; владение инструментарием учебных дисциплин (зачетного) тестового материала, умение его использовать в решении профессиональных задач; способность самостоятельно применять типовые решения в рамках учебных программ дисциплин (зачетного) тестового материала; усвоение основной литературы, рекомендованной учебными программами дисциплин, входящими в вопросы (зачетного) тестового материала; умение ориентироваться в базовых теориях, концепциях и направлениях по изученным дисциплинам (зачетного) тестового материала и давать им сравнительную оценку.
От 30 до 49 баллов	3, «удовлетворительно»	Студент показал недостаточно полный объем знаний в рамках вопросов (зачетного) тестового материала; знание части основной литературы, рекомендованной учебными программами дисциплин (зачетного) тестового материала; использование научной терминологии, изложение ответа на вопросы с существенными лингвистическими и логическими ошибками; слабое владение инструментарием учебных дисциплин (зачетного) тестового материала, некомпетентность в решении стандартных (типовых) задач; неумение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях изученных

		дисциплин, входящих в вопросы (зачетного) тестового материала.
От 29 до 0 баллов	2, «неудовлетворитель но»	Отсутствие знаний и компетенции у студента в рамках вопросов (зачетного) тестового материала или отказ от ответа Студент показал фрагментарные знания в рамках вопросов (зачетного) тестового материала; знания отдельных литературных источников, рекомендованных учебными программами дисциплин (зачетного) тестового материала, а также неумение использовать научную терминологию дисциплин (зачетного) тестового материала, наличие в ответе грубых стилистических и логических ошибок.

4.4. Методические материалы

Вводные замечания

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация по дисциплине органично вписаны в текущий учебный процесс и содержательно отражены в фонде оценочных средств по дисциплине, который включает:

- вопросы, рассматриваемые на каждом занятии и отражённые в контрольных заданиях;
- проблемные задания и ситуации, выполняемые студентами на аудиторно-практических занятиях и обсуждаемые в рамках учебных дискуссий;
- вопросы, рассматриваемые в процессе выполнения самостоятельных домашних заданий,
- вопросы, отражённые в примерной тематике эссе, докладов, других индивидуальных письменных работ;
- тестовые вопросы и задания текущей и промежуточной аттестации.

Интеграция форм и методов самостоятельной учебной деятельности студентов и самоконтроля успеваемости как условие развития познавательной потребности личности

Перечисленные ранее формы и методы организации самостоятельной учебной деятельности студентов, а также соответствующие им эффективные формы контроля успеваемости и поэтапного формирования компетенций актуализированы в рамках интеграции аудиторной и внеаудиторной работы студентов. Стратегическая цель данного процесса – «эволюционное» (во временных рамках реализации дисциплины) преобразование объективного контроля успеваемости в субъективный, рефлексивный контроль студентами собственного личностного и профессионального роста.

Текущая аттестация

Текущая аттестация студентов проводится на практических занятиях в форме опроса и контрольных мероприятий (написание эссе, обсуждение аудиторных и домашних заданий и т.д.) по оцениванию фактических результатов обучения студентов и осуществляется ведущим преподавателем.

Объектами оценивания выступают:

- учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов занятий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине);
- степень усвоения теоретических знаний;
- уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы;
- результаты самостоятельной работы.

Активность студента на практических занятиях оценивается посредством проверки контрольного лекционного листка с выполненными в процессе лекции заданиями, а также по результатам выполнения интерактивных практических заданий; в учебных дискуссиях - по выступлениям, отражающим уровень конкретизации и систематизации знаний.

Оценивание студента осуществляется с использованием балльно-рейтинговой системы.

Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация студентов по дисциплине является обязательной согласно действующему образовательному стандарту ВО. Оценивание проводится на контрольной неделе (*рубежный контроль*) один раз в семестр и/или в период экзаменационной сессии в соответствии с графиком проведения экзаменов. Аттестация носит интегрированный характер (письменный + устный) и проводится в форме письменного самоконтроля (тестирование) и устного собеседования (в день экзамена).

При подведении итогов промежуточной аттестации обязательно учитываются достижения студента за текущий период – *итоговый рейтинг*, по результатам которого (выполнение всех заданий и мероприятий, предусмотренных программой дисциплины по формам текущего контроля) студенты допускаются или не допускаются к экзамену по дисциплине

В случае наличия учебной задолженности студент отрабатывает пропущенные занятия в соответствии с требованиями, указанными ниже.

Неотъемлемым компонентом и условием допуска к зачёту является презентация-защита *собственного публичного выступления* на заключительном занятии.

Оценка знаний студента в случае устного собеседования носит комплексный характер, является балльной и определяется его ответами на экзамене, учебными достижениями в семестровый период, результатами текущей и письменного блока промежуточной аттестации.

Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного программой.

Оценивание проводится на основе балльно-рейтинговой системы и шкалы оценок с выставлением итогового результата в ведомость с указанием количества пропущенных занятий.

Виды и формы отработки пропущенных занятий

Студент, *пропустивший два занятия*, имеет возможность посещения последующих только на основании специального допуска.

Студент, *пропустивший аудиторно-практическое занятие*, отрабатывает его в форме аналитической письменной работы по соответствующей теме с использованием рекомендуемой литературы (основной и дополнительной) либо в другой форме, предложенной преподавателем.

Студент, пропустивший *учебную дискуссию*, выполняет соответствующие задания самостоятельно на специальном бланке и отчитывается о выполнении устно.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

1. Для подготовки к практическому занятию, студент использует учебники из списка основной литературы
2. Для практического занятия необходимо наличие конспекта по изучаемой теме в соответствии с учебным планом.
Алгоритм составления конспекта:
 - а) Прочитать материал.
 - б) Сформулировать 6 вопросов по прочитанному материалу.
 - в) Записать вопрос и ответ на него.
3. Для подготовки к семинарским занятиям студент готовит материал по выбранной теме, используя список основной/дополнительной литературы и дополнительного информационного ресурса.

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. Бусов, В. И. Управленческие решения: учебник для академического бакалавриата / В. И. Бусов. — М.: Изд-во Юрайт, 2019. — 254 с. — *Режим доступа:* <https://www.biblio-online.ru/bcode/431837> - ЭБС «Юрайт», по паролю
2. Дейнека, А. В. Управление персоналом организации: учебник для бакалавров / А. В. Дейнека. — М. : Дашков и К, 2015. — 288 с. — *Режим доступа:* <http://www.iprbookshop.ru/52294.html> - ЭБС «IPRbook», по паролю
3. Латфуллин, Г. Р. Теория организации : учебник для бакалавров / Г. Р. Латфуллин, А. В. Райченко. — 3-е изд., перераб. и доп. — М.: Изд-во Юрайт, 2019. — 448 с. — *Режим доступа:* <https://www.biblio-online.ru/bcode/425847> - ЭБС «Юрайт», по паролю
4. Организационная культура : учебник и практикум для академического бакалавриата / В. Г. Смирнова [и др.] ; под редакцией В. Г. Смирновой. — М.: Изд-во

Юрайт, 2019. — 306 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/bcode/432946> - ЭБС «Юрайт», по паролю

5. Организационное поведение: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Г. Р. Латфуллин [и др.] ; под редакцией Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. — М.: Изд-во Юрайт, 2019. — 301 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/bcode/433606> - ЭБС «Юрайт», по паролю

6.2. Дополнительная литература

1. Дудченко В.С. Абсолютный консультант, или секреты успешного консультирования – М.: «Кватро-Принт», 2004.
2. 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.
3. Зинченко В.П. Толерантность к неопределенности: новость или психологическая традиция?// Вопр. психол. 2007. № 6. С. 3 – 20.
4. 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.
5. 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.
6. Инструменты развития бизнеса: тренинг и консалтинг / Составители Л. Кроль и Е. Пуртова. – М.: Независимая фирма «Класс», 2001.
7. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и измерение организационной культуры. – СПб.: Питер, 2001.
8. Касавин И.Т. Дискурс-анализ и его применение в психологии. //Вопр. психол. 2007. № 6. С. 97 – 119.
9. Коновалова В.Г. Управление персоналом: теория и практика. Управление организационной культурой: учебно-практическое пособие/ под. ред. А.Я. Кибанова – М., 2014
10. Красовский, Ю. Д. Организационное поведение : учебник для студ. вузов / Ю. Д. Красовский- 4-е изд., перераб. и доп. - М. : ЮНИТИ , 2012. - 487 с.
11. Марасанов Г.И. Психология в организационном консультировании. – М.: «Когито-центр», 2009.
12. 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.
13. 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.
14. Рюттингер Р. Культура предпринимательства / Пер. с нем. – М., 1992.
15. Феофанов В.Ю. Организационная культура и развитие организации // [www. Job-Portal](http://www.Job-Portal).

16. Холмс Э. Консультант-«хамелеон»: консультирование, адаптированное к организационной культуре: [пер. с англ.] / Эндрю Холмс. – М.: Дело и Сервис, 2006.
17. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер, 2002
18. Э. де Хаан. Бесстрашный консалтинг. Искушения, риски и ограничения профессии. – СПб.: Питер, 2008.
19. Bellman G. M. The consultant's calling – bringing who you are to what you do. Jossey-Bass, San Francisco, 1990.
20. 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.
21. Goble F.G. The 3-rd Force: the psychology of A. Maslow // Chapel Hill, NC: Maurice Bassett Publishing, 2004.
22. Maister, D., Green, C. and Galford, R. The trusted advisor, New York: Free Press, 2000.
23. O'Brian, T.C. Trust: releasing the energy to succeed, Chichester: John Wiley, 2001.
24. Schein, E. N. The corporate culture survival guide, San Francisco: Jossey-Bass, 1999.

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

6.4. Интернет-ресурсы

1. www.alvfred.ru/htmlsait/usluzi/orgcons.html
2. www.pravil.net.ua/plan3/0.html
3. www.eqspb.ru?page=51
4. www.job-portal

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

Требования к аудиториям (помещениям) для проведения занятий:

Лекционные занятия проводятся в специальных лекционных залах, оборудованных видео- и мультимедиапроектором, мобильным освещением, микрофоном с усилителем звука, видео-экраном, универсальной доской (мел, маркеры).

Практические занятия проводятся в специальных аудиториях, оборудованных кодоскопом, видео- и мультимедиа-проектором, универсальной доской (мел, маркеры).

Промежуточное и итоговое тестирование проводится в условиях компьютерного класса, обеспеченного специально разработанной программой для компьютерного тестирования, подключенного к сети Интернет.

Требования к программному обеспечению общего пользования:

Универсальная программа-оболочка для подготовки электронных тестов по различным темам, систематически обновляющийся комплект для электронного тестирования.

Универсальная программа-оболочка для подготовки различных электронных продуктов – учебных пособий, рабочих тетрадей, учебно-методических комплексов.

База данных по психологии и педагогике, включающая обширный перечень, а также электронные варианты классических и современных учебных и учебно-методических материалов (учебников, пособий, диагностических тестов).