

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Андрей Драгомирович Хлутков
Должность: директор
Дата подписания: 20.05.2026 19:05:17
Уникальный программный ключ:
880f7c07c583b07b775f6604a630281b13ca9fd2

Приложение 4
к образовательной программе

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.12 «Теория организации и организационная культура»

37.04.01 «Психология»

(код, наименование направления подготовки/специальности)

«Социальная психология и организационное консультирование»

(наименование образовательной программы)

Очная
(форма обучения)

Год набора – 2026

Санкт-Петербург

Автор-составитель РПД:

Войнаровская Людмила Ивановна, кандидат исторических наук, доцент, доцент кафедры социальных технологий

Заведующий кафедрой:

Ветренко Инна Александровна, доктор политических наук, профессор, профессор кафедры социальных технологий

Рабочая программа дисциплины **Б1.В.12 «Теория организации и организационная культура»** одобрена на заседании кафедры социальных технологий Северо-Западного института управления РАНХиГС

протокол № 1 от «27» августа 2025 г.

Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы
3. Содержание и структура дисциплины
4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии их оценивания
5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам
6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине
7. Методические материалы по освоению дисциплины
8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»
9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

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

Дисциплина Б1.В.12 «Теория организации и организационная культура» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

ОТФ/ТФ и реквизиты ПС (при наличии)	Код компетенции	Наименование компетенции	Код индикатора достижения компетенций	Наименование индикатора достижения компетенций	Образовательный результат
	УК-2	Способен применять проектный подход при решении профессиональных задач	УК-2.1.	Знает и оценивает возможности применения проектного подхода в сфере психологической практики	
	ПКс-1	Способен осуществлять психологическую оценку или экспертизу проектов, программ, технологий, предназначенных для внедрения в социальную, образовательную, профессиональную и другие виды практик, организацию мониторинга психологической безопасности	ПКс-1.2.	Проводит анализ с целью всесторонней психологической оценки (экспертизы) проектов, программ, технологий, предназначенных для внедрения в социальную, образовательную, профессиональную и другие виды практик, мониторинг психологической безопасности	
	ПКс-4	Способен применять техники построения и реализации эффективной коммуникации и (или) переговорного процесса в организационной структуре, контролировать работу межведомственных групп по	ПКс-4.1.	Планирует и реализует публичные выступления, основанные на применении техник эффективной коммуникации	

		оказанию психологической помощи			
--	--	---------------------------------	--	--	--

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Общий объем дисциплины: 2,00 з.е., 72 ак.часов.

Очная форма обучения

Объем академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий: 20 ак. часов, из них 6 ак. часов на лекции, 10 ак. часов на практические занятия

52 ак. часа на самостоятельную работу обучающихся, 4 ак. часов – контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий.

Учебная дисциплина Б1.В.12 «Теория организации и организационная культура» относится к вариативным дисциплинам по направлению 37.04.01 «Психология» магистерской программы «Социальная психология и организационное консультирование». Дисциплина читается на 2 курсе в 4 семестре. Изучение дисциплины логически, содержательно, инструментально и методически взаимосвязано с такими предшествующими дисциплинами как: Б1.В.10 «Психология управленческой деятельности», Б1.В.11 «Современные концепции и методы управления персоналом», Б1.В.01 «Организационное развитие и управление организационными изменениями», Б1.В.ДВЭ.04.01 «Организационное поведение».

Дисциплина закладывает теоретический и методологический фундамент для овладения умениям и навыками в Б2.О.01(У) «Научно-исследовательская работа»; Б2.О.02(П) «Производственная практика в профильных организациях»

Необходимый учебно-методический материал для оптимальной реализации самостоятельной работы обучающихся представлен в электронном дистанционном курсе Предметом изучения дисциплины являются теоретико-прикладные аспекты конфликтологии в социальной работе. в СДО Moodle.

Доступ к системе дистанционных образовательных технологий осуществляется каждым обучающимся самостоятельно с любого устройства на портале: <https://lms.ranepa.ru>. Логин и пароль к личному кабинету (профилю) присылается обучающемуся на корпоративную почту.

3. Содержание и структура дисциплины

3.1. Структура дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и (или) разделов	ВСЕГО	Объем дисциплины, ак.час.										Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации			
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий							Самостоятельная работа						
			Период теоретического обучения				Период промежуточной аттестации (сессия)									
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа		ИК	КСР	КЭ	Каттэ к	Контроль	СРкр		СРэк	СР	
			Л	ВЛ	ЛР	ПЗ										
Тема 1	Структурный подход к изучению и формированию организации	7,5	1			0,5									6	Опрос, доклад
Тема 2	Современные тенденции развития организационных структур управления.	7,5	1			0,5									6	Опрос, доклад
Тема 3	Организационное проектирование – задачи и методы	7,5	1			0,5									6	Опрос, доклад
Тема 4	Внешняя и внутренняя среда организации. Законы существования и развития	7	0,5			0,5									6	Опрос, доклад
Тема 5	Методологические и теоретические проблемы изучения организационной культуры	7,5	0,5			1									6	Опрос, доклад
Тема 6	Проблемы	7,5	0,5			1									6	Опрос, доклад,

	формирования и развития организационной культуры												тестирование
Тема 7	Проблемы диагностики организационной культуры	8,5	0,5			2						6	Опрос, доклад
Тема 8	Возможности и ограничения целенаправленного управления организационной культурой	9,5	0,5			2						7	Опрос, доклад
Тема 9	Проблемы управления организационной культурой в мультинациональных организациях	9,5	0,5			2						7	Опрос, доклад, тестирование
Промежуточная аттестация		4							4				Зачет
Всего:		72	6			10			4			52	

Используемые сокращения:

Л – лекции – занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации обучающимся педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях,).

ВЛ – видео лекции.

ЛР – лабораторные работы.

ПЗ – практические занятия (за исключением лабораторных работ).

ИК – индивидуальные консультации.

КСР – контроль самостоятельной работы

КЭ – консультации перед экзаменом

Каттэк – контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий

Контроль – контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий для заочной формы обучения

СРкр – самостоятельная работа на подготовку курсовой работы/ курсового проекта.

СРэк – самостоятельная работа на подготовку к экзамену.

СР – самостоятельная работа в семестре на подготовку к учебным занятиям.

3.2. Содержание дисциплины

Тема 1. Структурный подход к изучению и формированию организации. УК-2.1., ПКс-1.2., ПКс-4.2.

Типологизация организаций по размерам и формам собственности. Структура управления организацией: элементы организационной структуры, горизонтальные и вертикальные связи в структуре управления, принципы формирования организационных структур. Факторы, определяющие характер организационной структуры. Связь структуры с элементами внешней и внутренней среды организации

Тема 2. Современные тенденции развития организационных структур управления. УК-2.1., ПКс-1.2., ПКс-4.2.

Методы отображения структур в системном анализе. Уровни иерархии в организации, делегирование полномочий. Новые этапы разделения управленческого труда. Функция и бизнес-процесс. История и современное состояние проектных структур

Тема 3. Организационное проектирование – задачи и методы. УК-2.1., ПКс-1.2., ПКс-4.2.

Назначение, виды и содержание организационных проектов. Цели, задачи и этапы проектирования организаций. Использование автоматизированных информационных систем для формирования структуры организации. Сущность и виды управленческих изменений. Этапы и методы осуществления изменений. Специфика развития структуры организации. Развитие информационных систем организации. Реорганизация

Тема 4. Внешняя и внутренняя среда организации. Законы существования и развития. УК-2.1., ПКс-1.2., ПКс-4.2.

Основные характеристики внешней среды: взаимосвязанность факторов внешней среды, сложность, подвижность, неопределенность. Виды внешней среды. Среда прямого воздействия и среда косвенного воздействия. Задачи организации по отношению к внешней среде. Внутренняя среда организации: цели, структура, задача, технология, люди. Взаимосвязанность внутренних переменных, системная модель.

Закон синергии. Закон информированности – упорядоченности. Закон самосохранения. Закон единства анализа. Закон развития. Законы композиции и пропорциональности. Особенности закономерностей в социальных системах.

Тема 5. Методологические и теоретические проблемы изучения организационной культуры. УК-2.1., ПКс-1.2., ПКс-4.2.

История становления понятия «организационная культура». Генезис организационной культуры. Современные теоретические представления об организационной культуре. Проблемы понимания и определения организационной культуры. Сходства и отличия различных подходов к пониманию организационной культуры.

Уровни анализа и структурные компоненты организационной культуры. Основные элементы организационной культуры. Функции организационной культуры. Свойства организационной культуры. Динамическая модель организационной культуры Э. Шейна.

Соотношение национальной и организационной культур. Национальные деловые культуры. Типологии организационных культур.

Основания для выделения типов организационных культур. Типологии, построенные с использованием одного теоретического конструкта: соотношение власти в организации (Р. Акофф), характеристики управленческих решений (Т. Дилл и Л. Кеннеди).

Тема 6. Проблемы формирования и развития организационной культуры. УК-2.1., ПКс-1.2., ПКс-4.2.

Формирования организационной культуры в процессе развития организации. Функции организационной культуры. Влияние культуры на эффективность деятельности организации.

Психологические механизмы возникновения культуры в новых группах. Роль значимых событий в формировании культуры организации. Роль лидерства в формировании и развитии организационной культуры.

Эволюция организационной культуры в процессе смены «жизненных циклов» организации. Психологическая динамика трансформационных изменений организации и ее культуры. Особенности организационной культуры на разных стадиях развития организации. Причины «распада» организационной культуры.

Факторы, обуславливающие необходимость изменения организационной культуры. Причины сопротивления изменениям организационной культуры со стороны сотрудников.

Тема 7. Проблемы диагностики организационной культуры. УК-2.1., ПКс-1.2., ПКс-4.2.

Методологические проблемы диагностики организационной культуры. Основные методические подходы к изучению культуры организации. Цели проведения анализа организационной культуры. Примеры конкретных методик диагностики организационной культуры. Идеографические и формализованные методы диагностики: типы методик, их возможности и ограничения. Диагностическая модель организационной культуры. Концептуальная схема и методический комплекс социально-психологической диагностики организационной культуры. Процесс сбора данных. Анализ данных. Оценка результатов диагностики.

Модель клинического исследования организационной культуры Э. Шейна. Примеры опросных методик для диагностики организационной культуры: методика OCAI К. Камерона и Р. Куинна; методика «Оценка привлекательности культуры организации» В.М. Снеткова; опросник «Субъективная оценка организационной культуры» А. Майера. Концептуальная схема и методический комплекс социально-психологической диагностики организационной культуры. Процесс сбора данных. Анализ данных. Оценка результатов диагностики. Этические проблемы при изучении организационных культур.

Тема 8. Возможности и ограничения целенаправленного управления организационной культурой. УК-2.1., ПКс-1.2., ПКс-4.2.

Организационное развитие как целенаправленный процесс изменения культуры. Этапы процесса формирования, поддержания и изменения организационной культуры: диагностика сложившейся культуры, определение содержания необходимой организационной культуры, сравнение желательной и существующей культур, внедрение новых элементов культуры. Условия, которые определяют необходимость и возможность изменения организационной культуры.

Основные элементы системы «формирования и поддержания организационной культуры. Роль лидерства в формировании и развитии организационной культуры. Соответствие персонала параметрам организационной культуры. Адаптация и обучение персонала как средство поддержания организационной культуры. Мотивация персонала

как элемент организационной культуры. Коммуникационные каналы и средства управления организации организационной культуры. Мифология и мифотворчество в организации. Корпоративные правила. Корпоративный кодекс как инструмент укрепления организационной культурой. Организационные обычаи и ритуалы. Внутренний PR. Корпоративные мероприятия. Функции и задачи менеджера/специалиста по организационной культуре.

Факторы, обуславливающие необходимость изменения организационной культуры. Методы и технологии изменения организационной культуры. Изменения организационной культуры на разных стадиях развития организации. Способы обеспечения психологической безопасности при внедрении изменений организационной культуры. Функции, бизнес-процессы и ключевые показатели эффективности управления организационной культурой.

Тема 9. Проблемы управления организационной культурой в мультинациональных организациях. УК-2.1., ПКс-1.2., ПКс-4.2.

Национальная деловая культура. Слои и уровни культуры. Понятия национального менталитета и национального характера. Влияние национальной культуры на поведение персонала. Национальные особенности российской деловой культуры, факторы, ее определяющие.

Кросс культурные коммуникации и факторы, на них влияющие. Этические аспекты межкультурных коммуникаций. Этноцентризм, ксенофобии, стереотипы и предрассудки. Кросскультурный шок и типичные ошибки общения. Вербальные и невербальные коммуникации, их взаимосвязь с культурой. Повышение эффективности коммуникаций.

Сущность кросс культурных конфликтов и причины их возникновения. Особенности конфликтов, возникающих в деятельности международных корпораций в России и российских компаний, работающих с зарубежными партнерами. Подходы к разрешению кросс культурных конфликтов.

Повышение эффективности внешних и внутренних деловых коммуникаций, отождествляемых в условиях кросскультурного взаимодействия. Развитие навыков кросскультурной компетентности.

4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания

4.1. Оценочные материалы по дисциплине **Б1.В.12 «Теория организации и организационная культура»** входят в состав оценочных материалов по образовательной программе. Совокупность оценочных материалов по всем дисциплинам

образовательной программы составляет фонд оценочных средств (далее – ФОС). ФОС используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с целью оценивания достижения обучающимися планируемых результатов обучения.

4.2. ФОС разработан как комплекс проверочных заданий различного типа и уровня сложности, включает критерии и шкалы оценивания, а также «ключи» правильных ответов. ФОС формируется как отдельный документ и хранится в электронном виде, доступ к ФОС предоставлен ограниченному кругу лиц.

4.3. Для самостоятельной работы обучающихся при подготовке к текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации в рабочих программах дисциплин размещены типовые проверочные задания, которые можно условно разделить на задания закрытого, комбинированного и открытого типов.

Задания закрытого типа – это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных.

Задания комбинированного типа – это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных и обосновать свой выбор.

Задания открытого типа – это задания, в которых на каждый вопрос должен быть предложен развернутый обоснованный ответ.

В зависимости от типа задания рекомендованы определенная последовательность выполнения и система оценивания выполнения заданий.

4.4. Типы заданий, сценарии выполнения, критерии оценивания

ТИП ЗАДАНИЯ	ИНСТРУКЦИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ
Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких предложенных	Прочитайте текст, выберите правильный ответ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В). 	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква
Задание закрытого типа на установление соответствия	Прочитайте текст и установите соответствие	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов. 2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д. 3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов. 4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4). 	Ответ считается верным, если правильно указаны цифры или буквы
Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из нескольких предложенных	Прочитайте текст, выберите правильные ответы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать несколько правильных ответов. 4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г). 	Ответ считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого)
Задание закрытого типа на установление последовательности	Прочитайте текст и установите последовательность	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 	Ответ считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр

		<p>3. Построить верную последовательность из предложенных элементов.</p> <p>4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БАА или 135).</p>	
<p>Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора</p>	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа</p>	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Выбрать один верный ответ.</p> <p>4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа.</p> <p>5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).</p>	<p>Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа</p>
<p>Задание открытого типа с развернутым ответом</p>	<p>Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ</p>	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса.</p> <p>2. Продумать логику и полноту ответа.</p> <p>3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки.</p> <p>4. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ</p>	<p>Ответ считается верным:</p> <p>1. Отсутствие фактических ошибок.</p> <p>2. Раскрытие объема используемых понятий (полнота ответа).</p> <p>3. Обоснованность ответа (наличие аргументов).</p> <p>4. Логическая последовательность излагаемого материала.</p>

4.5. Общая шкала оценивания результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с применением БРС.

При оценивании результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся заочной форму обучения балльно-рейтинговая система не применяется.

5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания

5.1. В ходе реализации дисциплины используются следующие **формы текущего контроля успеваемости обучающихся**

- опрос;
- доклад;
- тестирование

5.2. **Типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся**

Тема 1. Структурный подход к изучению и формированию организации

Примерные вопросы для устного опроса.

1. Чем, с точки зрения психологии управления, принципиально отличается восприятие «бюрократической» структуры в малом бизнесе и в крупной корпорации?
2. Как форма собственности (частная vs государственная) влияет на доминирующий тип власти внутри организации?
3. Назовите два ключевых элемента любой организационной структуры управления, без которых существование организации как системы невозможно.
4. В чем суть феномена «ограниченной рациональности» при проектировании горизонтальных связей?
5. Какой принцип построения структур нарушается, когда у одного рядового сотрудника появляется пять прямых руководителей, и к каким психологическим последствиям это ведет?
6. Назовите фактор внешней среды, который вынуждает организацию переходить от жесткой иерархии к «адаптивной» или «сетевой» структуре.

Примерные темы докладов.

1. Структурный подход в анализе организации: эволюция и современные интерпретации
2. Типология организаций по размеру: психологические особенности управления в малых, средних и крупных компаниях
3. Влияние формы собственности на организационную структуру и внутрифирменные коммуникации
4. Элементы организационной структуры: функциональные зоны, уровни управления и ролевые позиции
5. Горизонтальные и вертикальные связи в структуре управления: диагностика эффективности с позиции психолога
6. Принципы формирования организационных структур: адаптивность, иерархичность, норма управляемости

Тема 2. Современные тенденции развития организационных структур управления

Примерные вопросы для устного опроса.

1. Назовите три ключевые современные тенденции в развитии организационных структур управления, которые приходят на смену классическим иерархическим моделям.
2. Какой метод отображения структур в системном анализе позволяет наглядно представить не только подчиненность, но и материальные, информационные и финансовые потоки между элементами организации?
3. В чем принципиальное различие между понятиями «уровень иерархии» и «звено управленческой структуры»?
4. Сформулируйте «Золотое правило» делегирования полномочий в менеджменте (принцип Парето применительно к управлению).
5. Назовите «новый этап» разделения управленческого труда, возникший в постиндустриальную эпоху (после функционального и линейного разделения).
6. В чем ключевое отличие «бизнес-процесса» от традиционной «функции» с точки зрения организации работ?

Примерные темы докладов.

1. Эволюция организационных структур управления: от классической иерархии к сетевым моделям
2. Методы системного анализа для визуализации организационных структур: от графических схем к цифровым двойникам
3. Трансформация уровней иерархии в современной организации: плоские структуры и самоуправляемые команды
4. Делегирование полномочий как психологический механизм повышения вовлеченности и ответственности сотрудников
5. Психологические последствия внедрения адаптивных и гибридных организационных структур в цифровой экономике

Тема 3. Организационное проектирование – задачи и методы

Примерные вопросы для устного опроса.

1. Назовите три основных вида организационных проектов по их содержанию и целевой направленности.
2. Перечислите ключевые этапы проектирования организации (классическая последовательность).
3. Какова главная цель использования автоматизированных информационных систем (например, BPM, ERP) при формировании структуры организации?
4. Чем, согласно типологии управленческих изменений, эволюционные изменения отличаются от революционных?
5. Опишите три этапа модели управления изменениями Курта Левина («Размораживание — Изменение — Замораживание»).
6. Назовите два метода осуществления организационных изменений, различающихся по степени вовлеченности персонала.

Примерные темы докладов.

1. Психологические аспекты целеполагания и этапов проектирования организационных структур
2. Сравнительный анализ видов организационных проектов: значение для управленческой практики психолога

3. Роль автоматизированных информационных систем в формировании структуры организации: человеческий фактор
4. Психологические барьеры при внедрении управленческих изменений: методы диагностики и преодоления
5. Этапы осуществления организационных изменений: управление сопротивлением персонала
6. Взаимосвязь содержания организационных проектов и социально-психологического климата в коллективе

Тема 4. Внешняя и внутренняя среда организации. Законы существования и развития

Примерные вопросы для устного опроса.

1. Назовите и кратко охарактеризуйте четыре основные характеристики внешней среды организации.
2. В чем различие между средой прямого воздействия и средой косвенного воздействия? Приведите примеры.
3. Каковы основные задачи организации по отношению к внешней среде?
4. Перечислите пять внутренних переменных организации, выделяемых в системной модели.
5. Что означает принцип взаимосвязанности внутренних переменных и как он связан с системной моделью?

Примерные темы докладов.

1. Психологическая интерпретация взаимосвязанности факторов внешней среды и её влияние на принятие управленческих решений.
2. Восприятие неопределённости внешней среды: когнитивные и эмоциональные аспекты в работе магистра-психолога.
3. Среда прямого и косвенного воздействия: роль субъективных образов и стереотипов в оценке контрагентов.
4. Внутренняя среда организации: системная модель и психологическая совместимость переменных (цели, структура, задачи, технология, люди).
5. Человек как центральная переменная внутренней среды: мотивация, групповая динамика и организационная культура.

Тема 5. Методологические и теоретические проблемы изучения организационной культуры

Примерные вопросы для устного опроса.

1. Охарактеризуйте основные этапы генезиса понятия «организационная культура» в западной научной мысли.
2. В чем заключается ключевое различие между рационально-прагматическим и феноменологическим подходами к пониманию организационной культуры?
3. Назовите и кратко опишите три уровня анализа организационной культуры в динамической модели Э. Шейна.
4. Перечислите не менее четырех основных функций организационной культуры с точки зрения стабильности организации.

5. Как соотносятся национальная и организационная культуры? Поясните на примере одного из измерений Г. Хофстеде.

Примерные темы докладов.

1. Генезис понятия «организационная культура»: от управленческих утопий к психологической реальности.
2. Проблема операционализации определения организационной культуры в психологических исследованиях.
3. Сравнительный анализ теоретических подходов к изучению организационной культуры: антропологический и социологический ракурсы.
4. Многоуровневая модель организационной культуры Э. Шейна как инструмент психологической диагностики.
5. Функции и дисфункции организационной культуры с позиции субъективного благополучия сотрудников.
6. Соотношение национальной и организационной культур: психологические механизмы конфликта и интеграции.

Тема 6. Проблемы формирования и развития организационной культуры

Примерные вопросы для устного опроса.

1. Какие психологические механизмы лежат в основе стихийного возникновения организационной культуры в новой группе?
2. Какую ключевую роль играют «значимые события» (кризисы, успехи, публичные провалы) в формировании организационной культуры?
3. Назовите три основные функции организационной культуры, критически важные для деятельности организации с точки зрения психологии.
4. Как организационная культура влияет на эффективность деятельности организации через психологическое состояние сотрудников?
5. Опишите, как меняется психологическая динамика организационной культуры при переходе организации от стадии «коллегальность» (Adhocracy) к стадии «бюрократизация» (иерархия) в модели жизненных циклов.
6. Каковы основные психологические причины «распада» (деградации) организационной культуры?

Примерные темы докладов.

1. Психологические механизмы зарождения организационной культуры в новых группах: роль значимых событий и раннего лидерства.
2. Влияние организационной культуры на эффективность деятельности: психологические аспекты и критерии оценки.
3. Эволюция культуры в контексте жизненных циклов организации: психологическая динамика адаптации сотрудников.
4. Особенности организационной культуры на разных стадиях развития организации: сравнительный психологический анализ.
5. Психологические причины «распада» организационной культуры и факторы кризиса идентичности.
6. Трансформационные изменения организации и психологическая динамика сдвигов в организационной культуре.
7. Роль лидерства в формировании и развитии организационной культуры: психологические механизмы влияния.

Тема 7. Проблемы диагностики организационной культуры.

Примерные вопросы для устного опроса.

1. В чем заключается главная методологическая проблема диагностики организационной культуры с точки зрения различия «декларируемой» и «реальной» культуры?
2. Назовите два основных методических подхода к изучению организационной культуры (по критерию способа сбора данных) и их ключевое различие.
3. Каковы основные цели проведения анализа организационной культуры для психолога, работающего с магистерской диссертацией?
4. В чем сила и в чем слабость методики OCAI (К. Камерон и Р. Куинн) как инструмента диагностики?
5. Что такое «концептуальная схема диагностики» применительно к психологическому исследованию организационной культуры?

Примерные темы докладов.

1. Методологические проблемы диагностики организационной культуры: разграничение понятий и критерии валидности.
2. Сравнительный анализ идеографических и формализованных методов диагностики организационной культуры: возможности и ограничения.
3. Диагностическая модель организационной культуры Э. Шейна: клинический подход и процедура глубинного исследования.
4. Процесс сбора, анализа и интерпретации данных при диагностике организационной культуры: типичные ошибки и их преодоление.
5. Этические проблемы диагностики организационной культуры: информированное согласие, конфиденциальность и обратная связь результатов.

Тема 8. Возможности и ограничения целенаправленного управления организационной культурой

Примерные вопросы для устного опроса.

1. Почему этап «сравнение желательной и существующей культур» считается критическим в процессе целенаправленного изменения оргкультуры?
2. Назовите два основных психологических ограничения при целенаправленном изменении организационной культуры, связанных с персоналом.
3. Каким образом этап «адаптация и обучение персонала» одновременно является и средством поддержания, и инструментом изменения организационной культуры?
4. В чем заключается фундаментальное ограничение использования «корпоративного кодекса» как самостоятельного инструмента укрепления организационной культуры?
5. Опишите кратко роль лидерства как основного условия возможности изменения организационной культуры в отличие от формального управления.
6. Какие три внешних (по отношению к воле менеджера) фактора обуславливают необходимость изменения организационной культуры на поздних стадиях развития организации (стадия бюрократизации/рецессии)?

Примерные темы докладов.

1. Диагностика организационной культуры как основа целенаправленного управления: возможности и ограничения психометрических подходов.

2. Роль лидерства в формировании и изменении организационной культуры: границы влияния и факторы сопротивления.
3. Соответствие персонала параметрам организационной культуры: психологические механизмы отбора, адаптации и обучения.
4. Мотивация как элемент организационной культуры: возможности управленческого воздействия и риски инструментального подхода.
5. Мифология, ритуалы и корпоративные мероприятия: потенциал и ограничения символического управления культурой.
6. Корпоративный кодекс и внутренний PR как инструменты укрепления оргкультуры: эффективность и формальные ловушки.

Тема 9. Проблемы управления организационной культурой в мультинациональных организациях.

Примерные вопросы для устного опроса.

1. Опираясь на модель Г. Хофстеде, назовите два параметра национальной деловой культуры, которые наиболее значимо влияют на стиль управления в мультинациональной организации (МНК), и кратко поясните почему.
2. Вспомните модель «Трех слоев культуры» (артефакты, провозглашаемые ценности, базовые предположения). Какой из этих слоев является самым сложным для изменений при интеграции разных национальных команд и почему?
3. В чем ключевое различие понятий «национальный менталитет» и «национальный характер» применительно к анализу поведения персонала в МНК?
4. Назовите два основных фактора, исторически сформировавших специфику российской деловой культуры, и их проявление в поведении персонала (например, в отношении к регламентам).
5. Опишите феномен «этноцентризма» в контексте кросс-культурных коммуникаций. Почему это является управленческой проблемой в МНК?

Примерные темы докладов.

1. Влияние национального менталитета и характера на поведение персонала в мультинациональных организациях
2. Слои и уровни организационной культуры: диагностика проблем управления в кросс-культурной среде
3. Национальные особенности российской деловой культуры как фактор управления в международных корпорациях
4. Этноцентризм, ксенофобия и стереотипы как барьеры формирования эффективной организационной культуры
5. Кросс-культурный шок и типичные ошибки вербальной и невербальной коммуникации в мультинациональных коллективах

Примеры тестовых вопросов.

1. Согласно модели Э. Шейна, наиболее глубокий и трудно осознаваемый уровень организационной культуры — это:

- А) Артефакты (видимые элементы, символика, одежда)
- Б) Провозглашаемые ценности (стратегии, цели, философия)
- В) Базовые предположения (неосознаваемые убеждения и стереотипы поведения)
- Г) Ритуалы и традиции

2. Согласно теории Г. Хофстеде, дистанция власти в организации измеряет степень, в которой менее влиятельные члены организации ожидают и принимают неравное распределение власти.

- Верно
- Неверно

3. Какие из перечисленных функций организационной культуры прямо способствуют снижению тревожности и неопределённости у сотрудников (с точки зрения психологии)? (Выберите все подходящие варианты)

- А) Интегративная функция (обеспечивает общее понимание норм)
- Б) Защитная функция (создаёт барьеры от внешних угроз)
- В) Адаптивная функция (помогает осваивать новые условия)
- Г) Сигнальная функция (информирует о статусе)
- Д) Коммуникативная функция (облегчает обмен информацией)

4. Соотнесите тип организационной культуры по модели К. Камерона и Р. Куинна (OCAI) с его ключевой психологической характеристикой для сотрудников:

Тип культуры	Характеристика
1. Клановая	А. Ориентация на результат, конкуренцию и личную ответственность
2. Адхократическая	Б. Стабильность, иерархия, чёткие инструкции и предсказуемость
3. Рыночная	В. Дружеская атмосфера, наставничество, высокая лояльность и вовлечённость
4. Иерархическая	Г. Поощрение творчества, риска, инноваций, свобода для самовыражения

5. Расположите основные этапы процесса организационной социализации (по Э. Шейну) в правильном хронологическом порядке (от первого к последнему):

- А) Принятие и трансформация (полное освоение роли, возможное изменение норм)
- Б) Адаптация на рабочем месте (освоение конкретных задач и процедур)
- В) Предварительное знакомство (формирование ожиданий до прихода в организацию)
- Г) Встреча и столкновение с реальностью (вхождение в организацию, проверка ожиданий)

5.3. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий (при необходимости).

Для выполнения проверочных заданий обучающемуся не требуются дополнительные материалы и оборудование.

5.4. Для каждой формы текущего контроля успеваемости обучающихся определены критерии оценивания результатов выполнения задания.

1. Критерии оценивания тестирования:

Критерии оценки	Описание критерия
-----------------	-------------------

<i>Количество правильных ответов</i>	<i>Количество правильных ответов менее 55%</i>
	<i>Количество правильных ответов от 55% до 64%</i>
	<i>Количество правильных ответов от 65% до 74%</i>
	<i>Количество правильных ответов от 75% до 84%</i>
	<i>Количество правильных ответов от 85% до 100%</i>

2. Критерии оценивания доклада:

<i>Критерии оценки</i>	<i>Описание критерия</i>
<i>Содержание и раскрытие выбранных понятий</i>	<i>Детальное, последовательное описание всех понятий на примере выбранной системы</i>
	<i>Поверхностное описание без привязки к выбранной системе</i>
	<i>Понятия раскрыты минимально или не раскрыты вовсе</i>
<i>Достоверность и актуальность информации</i>	<i>Представленная информация подтверждена ссылками на источники</i>
	<i>Представленная информация частично подтверждена ссылками на источники или не подтверждена</i>

3. Критерии оценивания устного опроса:

<i>Критерии оценки</i>	<i>Диапазон баллов</i>	<i>Описание критерия</i>
<i>Содержание и логика ответа на вопрос</i>	<i>41-70</i>	<i>Подробный развернутый ответ с опорой на основную и дополнительную литературу по курсу</i>
	<i>21-40</i>	<i>Поверхностный ответ на вопрос с опорой на основную литературу по курсу</i>
	<i>0-20</i>	<i>Краткий ответ без ссылок на материалы курса или отсутствие ответа</i>
<i>Количество выполненных заданий</i>	<i>30</i>	<i>Количество выполненных заданий от 85% до 100%</i>
	<i>15</i>	<i>Количество выполненных заданий от 55% до 84%</i>
	<i>0</i>	<i>Количество выполненных заданий менее 55%</i>
Итого максимально:	100	

6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине

6.1. Промежуточная аттестация проводится в форме зачета..

Зачет проводится с применением следующих методов (средств): по экзаменационным билетам, одним из вопросов которого является решение ситуационной задачи (кейса)

6.2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации.

Типовые вопросы для подготовки к зачету

1. Теория организации: сущность, предмет и задачи курса.

2. Организация как социально-экономическая система.
3. Типы организаций. Эволюция взглядов на сущность и структуру организации
4. Характеристика направлений классической теории организации.
5. Характеристика современных направлений теории организации.
6. Черты и свойства организаций.
7. Внутренняя среда организации и ее характеристики.
8. Внешняя среда организации – и ее характеристики.
9. Жизненный цикл организации и характеристика его основных этапов.
10. Законы функционирования и развития организации.
11. Механизм действия и механизм использования объективных и субъективных законов.
12. Закон синергии и примеры его действия в организации
13. Закон информированности – упорядоченности и примеры его действия в организации
14. Закон самосохранения и примеры его действия в организации
15. Закон единства анализа и синтеза и примеры его действия в организации
16. Закон развития. Основные этапы жизненного цикла организации.
17. Закон пропорциональности, соотносительности и композиции.
18. Специфические законы социальной организации.
19. Структура организации и характеристика факторов, формирующих ее.
20. Централизация и децентрализация в системе управления организацией.
21. Формирование и функционирование горизонтальных связей в организации.
22. Механистические (бюрократические) организационные структуры
23. Органические (адаптивные) структуры организации (проектные и матричные) и др.
24. Реорганизация организации: этапы и методы управления.
25. Понятие “хозяйственная организация”. Классификация хозяйственных организаций.
26. Общества, их характеристики и особенности.
27. Товарищества, их характеристики и особенности.
28. Холдинги как организационная форма хозяйственных организаций.
29. Назвать методы формирования организационной культуры как современной кадровой технологии.
30. Организационная культура как механизм внешней адаптации организации
31. Организационная культура как механизм внутренней интеграции организации
32. Описать символический менеджмент и организационную культуру
33. Перечислить проблемы поддержания организационной культуры и ее развития.
34. Систематизировать типы организационных обрядов и системы вознаграждения в современной организации.
35. Указать формы познания сотрудниками организационной культуры
36. Проанализировать внешнюю среду как фактор изменения организационной культуры
37. Охарактеризовать внутреннюю среду организации как фактор изменения организационной культуры
38. Объяснить принципы и методы изменения организационной культуры как современной кадровой технологии.
39. Расшифровать особенности управления организационной культурой в современных условиях.
40. Характеристика организационной культуры как современной кадровой технологии.

41. Описать проблемы восприятия организационной культуры сотрудниками организации
42. Описать систему культуры в организации.
43. Привести пример разработки программы развития организационной культуры
44. Организация реализации программы развития организационной культуры.
45. Объяснить значение организационной культуры для эффективной деятельности предприятия
46. Охарактеризовать роль организационной культуры в процессе управления персоналом
47. Выделить этику корпоративного поведения как элемент организационной культуры
48. Идентифицировать социально-психологический климат в коллективе как элемент организационной культуры.
49. Охарактеризовать типологию организационной культуры.
50. Выделить национальный фактор в процессе изменения организационной культуры.
51. Описать деловые культуры в международном бизнесе, их классификацию и особенности проявления в современной бизнес-среде.
52. Проанализировать фирменный стиль и имидж организации как элементы организационной культуры.
53. Объяснить ценности организационной культуры.
54. Интерпретировать организационные контркультуры, причины возникновения и способы взаимодействия.
55. Расшифровать функции организационной культуры в системе кадрового менеджмента.
56. Выделить коммуникативные процессы организации и проблемы развития организационной культуры.
57. Проанализировать материалы и духовные ценности организационной культуры.
58. Охарактеризовать критерии оценки персонала и организационной культуры.

Задача 1

Вы недавно назначены менеджером по кадрам. Вы еще плохо знаете сотрудников фирмы, сотрудники еще не знают вас в лицо. Вы идете на совещание к генеральному директору. Проходите мимо курительной комнаты и замечаете двух сотрудников, которые курят и о чем-то оживленно беседуют. Возвращаясь с совещания, которое длилось один час, вы опять видите тех же сотрудников в курилке за беседой.

Вопрос. Как бы вы поступили в данной ситуации? Объясните свое поведение.

Подойти к курящим, представится, узнать их имена и должности, сказать, что в мои должности входит слежение за соблюдением порядка в рабочее время за работниками, оценивать их ценность для фирмы, что они произвели не самое хорошее впечатление на меня и во избежание дальнейших конфликтов лучше будет, чтобы они были на своих рабочих местах, а не в курилке. И если они еще будут замечены в нарушениях дисциплины мне пр

Задача 1

Вы недавно назначены менеджером по кадрам. Вы еще плохо знаете сотрудников фирмы, сотрудники еще не знают вас в лицо. Вы идете на совещание к генеральному директору. Проходите мимо курительной комнаты и замечаете двух сотрудников, которые курят и о чем-то оживленно беседуют.

Возвращаясь с совещания, которое длилось один час, вы опять видите тех же сотрудников в курилке за беседой.

Вопрос. Как бы вы поступили в данной ситуации? Объясните свое поведение.

Подойти к курящим, представится, узнать их имена и должности, сказать, что в мои должности входит слежение за соблюдением порядка в рабочее время за работниками, оценивать их ценность для фирмы, что они произвели не самое хорошее впечатление на меня и во избежание дальнейших конфликтов лучше будет, чтобы они были на своих рабочих местах, а не в курилке. И если они еще будут замечены в нарушениях дисциплины мне пр

Задача 1

Вы недавно назначены менеджером по кадрам. Вы еще плохо знаете сотрудников фирмы, сотрудники еще не знают вас в лицо. Вы идете на совещание к генеральному директору. Проходите мимо курительной комнаты и замечаете двух сотрудников, которые курят и о чем-то оживленно беседуют. Возвращаясь с совещания, которое длилось один час, вы опять видите тех же сотрудников в курилке за беседой.

Вопрос. Как бы вы поступили в данной ситуации? Объясните свое поведение.

Подойти к курящим, представится, узнать их имена и должности, сказать, что в мои должности входит слежение за соблюдением порядка в рабочее время за работниками, оценивать их ценность для фирмы, что они произвели не самое хорошее впечатление на меня и во избежание дальнейших конфликтов лучше будет, чтобы они были на своих рабочих местах, а не в курилке. И если они еще будут замечены в нарушениях дисциплины мне пр

Задача 1

Вы недавно назначены менеджером по кадрам. Вы еще плохо знаете сотрудников фирмы, сотрудники еще не знают вас в лицо. Вы идете на совещание к генеральному директору. Проходите мимо курительной комнаты и замечаете двух сотрудников, которые курят и о чем-то оживленно беседуют. Возвращаясь с совещания, которое длилось один час, вы опять видите тех же сотрудников в курилке за беседой.

Вопрос. Как бы вы поступили в данной ситуации? Объясните свое поведение.

Подойти к курящим, представится, узнать их имена и должности, сказать, что в мои должности входит слежение за соблюдением порядка в рабочее время за работниками, оценивать их ценность для фирмы, что они произвели не самое хорошее впечатление на меня и во избежание дальнейших конфликтов лучше будет, чтобы они были на своих рабочих местах, а не в курилке. И если они еще будут замечены в нарушениях дисциплины мне пр

Примеры ситуативных задач (кейсов)

Работая над кейсом, магистранты должны:

- определить лиц, чьи интересы затрагивает проблемная ситуация и уметь учитывать их различные, зачастую противоположные интересы и точки зрения;
- определить какая имеющаяся или доступная информация может пролить свет на ситуацию и в какой степени эта информация будет надежной;
- уметь разбираться в представлениях о ситуации — своих и других членов группы, а также основных действующих лиц кейса (субъективные представления могут вести к неправильному восприятию проблемы или ограничивать возможности улучшения ситуации);

- работать с неоднозначностью и неопределенностью, т.к. никогда не будет полной информации;
- «выявить суть» проблемной ситуации так, чтобы почувствовать, понять, что действительно происходит — основные проблемы ситуации, факторы, повлиявшие на их возникновение, задействованные причинные связи и/или вероятные последствия осуществленных и возможных будущих действий; - с учетом этого понимания — умение разработать необходимые действия;
- убедить всех, кого нужно в этом убедить, что выбранное направление деятельности действительно приемлемо;
- удостовериться, что все вовлеченные в эти действия люди активно участвуют в них и способны их выполнять

Независимо от природы, предоставленного кейса, магистрантам нужно будет:

1. «Проанализировать» его: выявить, что и почему происходит, что может произойти и почему.
2. Объяснить ситуацию.
3. Оценить уже принятые меры.
4. Обсудить возможные будущие действия и сравнить их возможную эффективность.

Кейс 1.

В IT-компании каждый день в 15:00 все сотрудники (от стажёра до CEO) обязаны пить зелёный чай и слушать мотивационную речь руководителя о KPI. Новичок-психолог заметил, что ветераны делают это механически, но если ритуал отменяют, у команды растёт тревожность.

Вопрос: Какую психологическую функцию выполняет этот ритуал, выходящую за рамки формальной культуры?

Краткий ответ: Снижение экзистенциальной тревоги и неопределённости (создание иллюзии контроля + механизм сплочения через совместное переживание ритуала по типу "культ карго").

Кейс 2.

Банк с клановой культурой (забота о сотрудниках, долгосрочные отношения) поглотил агрессивный стартап с рыночной культурой (результат любой ценой). Психологи зафиксировали у "старичков" психосоматику, у "новичков" — саботаж.

Вопрос: Назовите глубинный психологический механизм сопротивления обеих сторон.

Краткий ответ: Угроза базовой потребности в принадлежности (у старичков — потеря "семьи") и утрата субъектной автономии (у новичков — потеря свободы маневра).

Кейс 3. Феномен "тишины в опенспейсе"

Ситуация: В компании с адхократической культурой (инновации, креатив) ввели практику "часа тишины" (никаких разговоров). Продуктивность выросла, но индекс психологической безопасности упал на 40%.

Вопрос: Почему мера, повышающая продуктивность, разрушила инновационную культуру?

Краткий ответ: Адхократия держится на высокой импровизации и вербальном обмене полуоформленными идеями. "Тишина" заблокировала неформальные каналы генерации смыслов, превратив культуру в бюрократическую.

Кейс 4.

Руководитель внедрил культуру "Zero mistakes" (ноль ошибок). Сотрудники стали скрывать мелкие сбои. Через полгода произошла крупная авария из-за того, что никто не сообщил о накапливающимся отклонениях.

Вопрос: Какой психологический феномен организационной защиты проявился в компании?

Краткий ответ: Организационная защита по типу "группомыслие" (groupthink) — сдвиг риска в сторону латентности ошибок, вызванный страхом деструктивной критики.

Кейс 5.

В компании с семейной культурой HR-директор (психолог по образованию) заметил, что ведущий менеджер решает проблемы подчинённых за них, лишая их задач. При этом жертвуя своим временем и здоровьем.

Вопрос: Какая ролевая модель Карпмана (треугольник судьбы) актуализирована данной культурой?

Краткий ответ: Роль "Спасателя" (при неявных ролях "Жертвы" и "Агрессора").

Культура поощряет гиперопеку как норму, блокируя взрослую позицию сотрудников.

Типовые проверочные задания для самоподготовки обучающегося к промежуточной аттестации:

ТИП ЗАДАНИЯ	ИНСТРУКЦИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ						
Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильный ответ	<ol style="list-style-type: none"> Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. Выбрать один верный ответ. Записать только букву выбранного варианта ответа (например, в). 	<ol style="list-style-type: none"> При изучении организационного поведения магистрантам-психологам важно различать «организационную культуру» и «организационный климат». Какое из утверждений наиболее точно отражает это различие? <ol style="list-style-type: none"> Климат — понятие более стабильное и формируется годами, а культура — ситуативная характеристика Культура описывает «как здесь принято делать», а климат — «как здесь себя чувствуют в данный момент» Культура всегда позитивна, климат может быть негативным Климат изучается исключительно количественными методами, культура — только качественными Какой процесс в теории организации означает постепенное принятия индивидом норм, ценностей и моделей поведения, необходимых для успешного функционирования внутри организации? <ol style="list-style-type: none"> Институционализация Организационная социализация Бюрократическая адаптация Рефрейминг (смена рамок восприятия) 						
Задание закрытого типа на установление соответствия	Прочитайте текст и установите соответствие	<ol style="list-style-type: none"> Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от 	<p>3. Установите соответствие между типом культуры (рамка конкурирующих ценностей) и его доминирующей характеристикой.</p> <table border="1" data-bbox="1144 962 1751 1334"> <thead> <tr> <th data-bbox="1144 962 1408 1034">Левый столбец</th> <th data-bbox="1408 962 1751 1034">Правый столбец</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1144 1034 1408 1198">1. Клановая культура</td> <td data-bbox="1408 1034 1751 1198">А. Ориентация на результат, репутацию, достижение целей, конкурентоспособность</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1144 1198 1408 1334">2. Адхократическая культура</td> <td data-bbox="1408 1198 1751 1334">Б. Акцент на стабильность, контроль, формальные правила и процедуры</td> </tr> </tbody> </table>	Левый столбец	Правый столбец	1. Клановая культура	А. Ориентация на результат, репутацию, достижение целей, конкурентоспособность	2. Адхократическая культура	Б. Акцент на стабильность, контроль, формальные правила и процедуры
Левый столбец	Правый столбец								
1. Клановая культура	А. Ориентация на результат, репутацию, достижение целей, конкурентоспособность								
2. Адхократическая культура	Б. Акцент на стабильность, контроль, формальные правила и процедуры								

		задания) вариантов ответа (например, а1 или б4).	<p>3. Рыночная культура</p> <p>В. Внутренняя гармония, преданность, наставничество, командная работа, участие</p> <p>4. Иерархическая культура</p> <p>Г. Гибкость, творчество, инновации, готовность к риску, внешняя адаптивность</p>
Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильные ответы	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Выбрать несколько правильных ответов.</p> <p>4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г).</p>	<p>1. Какие уровни организационной культуры выделяет Э. Шейн в своей классической модели?</p> <p>а) Артефакты (видимые элементы: дизайн, символика, дресс-код)</p> <p>б) Провозглашаемые ценности (стратегия, миссия, философия)</p> <p>с) Базовые подсознательные предположения (отношение к реальности, времени, людям)</p> <p>д) Национально-культурные стереотипы сотрудников</p> <p>е) Уровень формальной бюрократической структуры</p> <p>2. Какие из перечисленных функций организационной культуры напрямую связаны с психологической адаптацией и идентификацией сотрудников?</p> <p>а) Обеспечение чувства идентичности и принадлежности</p> <p>б) Формирование приверженности общим целям</p> <p>с) Экономия транзакционных издержек (чисто рациональная функция)</p> <p>д) Стабилизация внешней среды организации</p> <p>е) Снижение тревожности через систему совместных интерпретаций</p>
Задание закрытого типа на установление последовательности	Прочитайте текст и установите последовательность	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Построить верную последовательность из предложенных элементов.</p>	<p>1. Определите правильную последовательность этапов рационального принятия управленческого решения.</p> <p>А. Оценка альтернатив</p> <p>Б. Реализация решения</p> <p>В. Диагностика проблемы</p> <p>Г. Выбор наилучшей альтернативы</p> <p>Д. Определение альтернатив</p> <p>Е. Формулировка критериев</p> <p>2. Расположите в правильном порядке этапы диагностики организационной</p>

		4. Записать буквы (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, бва).	культуры. А. Интерпретация полученных данных Б. Сбор данных (опрос, наблюдение, анализ документов) В. Определение целей и задач диагностики Г. Выбор методов и инструментария Д. Разработка рекомендаций по развитию культуры Е. Анализ данных
Задание комбинированно го типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора	Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только букву выбранного варианта ответа. 5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, в) текст обоснования).	1. Какая из перечисленных типологий организационной культуры базируется на двух измерениях: « внутренний фокус – внешний фокус » и « гибкость – стабильность »? А) Типология Г. Хофстеде В) Типология К. Камерона и Р. Куинна (рамки конкурирующих ценностей) С) Типология Ч. Хэнди («боги управления») D) Типология Д. Гоффи и Г. Джонса 2. Что из перечисленного является неверным утверждением об организационной культуре? А) Она выполняет интегративную функцию (объединяет членов организации) В) Она всегда носит явный, вербализованный и полностью рациональный характер С) Она может быть источником сопротивления изменениям D) Она включает как осознаваемые, так и неосознаваемые элементы
Задание открытого типа с развернутым ответом	Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ	1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса. 2. Продумать логику и полноту ответа. 3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки.	1. Что такое организационная аномия ? Каковы ее причины и проявления на уровне поведения сотрудников и межгрупповых отношений? Как психолог может выявить признаки аномии и разработать меры по ее смягчению? 2. Назовите основные факторы, влияющие на формирование и трансформацию организационной культуры. Как психолог может способствовать изменению культуры в условиях слияния двух компаний с разными культурными традициями? Опишите возможные психологические риски и способы их минимизации.

1.3. Критерии и шкала оценивания на основе БРС.

Критерии и балльная шкала определяются преподавателем

Очная форма обучения:

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ	РЕЗУЛЬТАТ В БАЛЛАХ
<i>Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где он продемонстрировал знания предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину, самостоятельно, и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса, решил предложенные практические задания без ошибок</i>	40
<i>Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где студент демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе. Решил предложенные практические задания с небольшими неточностями.</i>	30-39
<i>Дан ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой дисциплины, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы, знанием основных вопросов теории, слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа и решении практических заданий.</i>	20-29
<i>Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Выводы поверхностны. Решение практических заданий не выполнено, т.е. студент не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах преподавателя.</i>	0-19

6.4. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий (при необходимости).

При проведении промежуточной аттестации для выполнения проверочных заданий дополнительные материалы и оборудование не требуется.

7. Методические материалы по освоению дисциплины

Формами проведения аудиторных занятий являются лекции, практические занятия.

Лекция носит проблемный характер. Основная задача в начале лекции состоит в создании предпосылок для диалога. О начале диалога, о включенности в проблематику лекции свидетельствует порождение вопроса. Исходя из идей М.М. Бахтина, М.Ю. Лотмана о природе диалога представляется возможным выделить следующие необходимые условия его возникновения: значимость предмета диалога для сторон; владение общим объемом информации, наличие общих критериев для оценки информации; уважение к партнеру по диалогу. Результатом диалога является способность вербализовать личностный смысл изучаемого объекта, явления.

Практическое занятие позволяет получить обратную связь с аудиторией, содействовать обучающимся в определении возможных направлений дальнейшего самостоятельного исследования рассматриваемого на занятии объекта, явления. Кроме того, практическое занятие направлено на обеспечение максимально быстрого переноса полученных знаний в практику.

В учебном процессе преобладает передача информации, представленной в вербально-логической форме. Эта информация может быть дополнена образами, видеорядом, что поможет обучающимся полнее и глубже освоить изучаемую проблему, сформировать своё ценностное отношение к исследуемому объекту. Кроме того, интерактивные формы обучения расширяют пространства коммуникации преподавателя и обучающихся. Использование интерактивных форм содействует формированию профессионально значимых качеств. Основными интерактивными формами, применяемыми в процессе обучения, являются: анализ видеоряда, экспертная оценка, социальное проектирование.

Лекции и практические занятия проводятся с применением мультимедийных и Интернет-технологий. В процессе обучения может быть также использовано компьютерное тестирование.

Аудиторные занятия проводятся методами: проблемного изложения материала; иллюстративно-объяснительным; диалогическим. Изложение лекционного материала строится посредством сочетания монологической и диалогической речи преподавателя, что призвано повысить степень интерактивности лекций и максимально широко вовлечь обучающихся в обсуждение рассматриваемых вопросов.

Применение интерактивных методик в ходе аудиторных занятий позволяет обучающимся:

- практически повторить и освоить изученный на лекции материал;
- под руководством преподавателя разобрать вопросы, понимание которых вызывает особые трудности;
- обменяться точками зрения по рассматриваемым проблемам с преподавателем и другими обучающимися;
- научиться аргументировано отстаивать свою позицию в публичной дискуссии;

- повысить психологическую мотивацию в освоении учебных дисциплин;
- развивать дух сотрудничества и здоровой конкуренции, необходимые для дальнейшей практической работы.

Методические рекомендации по организации самостоятельной работы обучающихся.

Необходимый учебно-методический материал для оптимальной реализации самостоятельной работы обучающихся представлен ***в электронном дистанционном курсе в СДО Moodle.***

Одной из важных задач в подготовке обучающихся является выработка и развитие у обучающихся навыков к самообразованию, способности самостоятельно овладеть знаниями с тем, чтобы успешно применять их в последующей профессиональной деятельности. Основной формой самообразования является самостоятельная работа.

Самостоятельная работа – это планируемая учебная работа обучающихся, выполняемая по заданию преподавателя и под его методическим руководством, но без его непосредственного участия. Содержание самостоятельной работы обучающихся определяется концепцией учебной дисциплины, ее учебно-методическим обеспечением.

Самостоятельную работу обучающихся можно рассматривать:

- во-первых, как процесс творческого мышления обучающихся при решении какой-либо проблемы, задачи, усвоения того или иного материала;

- во-вторых, как некий результат мыслительной деятельности в виде сообщения на практическом занятии, выполнении практического задания и т.д. В этом смысле самостоятельная работа обучающихся является своего рода продолжением аудиторных занятий дома, в библиотеке, углублением и дополнением знаний, полученных в аудитории.

Самостоятельная работа обучающихся, осуществляемая в тесном сотрудничестве с преподавателем, включает:

- изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы;
- подготовку тем для самостоятельного изучения;
- выполнение практических заданий.

Возможны следующие формы самостоятельной работы обучающихся:

- обязательная самостоятельная работа по заданию преподавателя, выполняемая во внеаудиторное время;
- индивидуальная самостоятельная работа обучающихся под руководством преподавателя (по теме, предложенной преподавателем, или выбранной обучающимся);
- индивидуальные и групповые консультации.

Важными условиями организации самостоятельной работы обучающихся по учебной дисциплине «Этические основы социальной работы» являются:

- дифференциация и индивидуализация учебных заданий;
- стимулирование познавательной активности обучающихся через различные формы организации учебного процесса: от репродуктивной к продуктивной и творческо-поисковой деятельности;
- контроль и педагогическое сопровождение самостоятельной работы обучающихся.

Подведение итогов и оценка самостоятельной учебной работы обучающихся проводится преподавателем во время индивидуальных и групповых консультаций.

Подготовка к практическим занятиям должна носить систематический характер. Это позволит обучающемуся в полном объёме выполнить все требования преподавателя. Обучающимся рекомендуется ознакомиться с вопросами к теме, прочитать конспект лекций, основную, дополнительную литературу, а также знакомиться с Интернет-источниками.

Практические задания выполняются обучающимися самостоятельно в соответствии с рекомендациями преподавателя. Результаты выполнения практических заданий презентуются на практических занятиях.

Критерии оценивания практических заданий:

- соблюдение требований к выполнению практических заданий;
- логичность, последовательность, полнота содержания практического задания;
- степень самостоятельности, оригинальности выводов;
- умение работать с разнообразными источниками;
- умение грамотно, аргументированно обосновать и объяснить свои идеи и выводы;
- оформление результатов практического задания;
- качество презентации результатов выполнения практического задания, умение использовать инфографику для повышения аргументированности выступления.

Методические рекомендации по подготовке к опросам, тестированию

Подготовка к опросам, коллоквиумам, тестированию предполагает изучение текстов лекций, а также рекомендованных литературных источников (основной и дополнительной литературы). Текущую проработку материалов лекций целесообразно осуществлять в течение 2 – 3-х дней после её проведения. С этой целью необходимо просмотреть записи, подчеркнуть заголовки и самые ценные положения разными цветами (применение разноцветных пометок делают важные положения более наглядными, и облегчают визуальное запоминание), внимательно изучить ключевые слова темы занятия. Отдельные темы курса предполагают дополнительную проработку материала, доработку лекций, составление конспектов.

Для качественной самоподготовки обучающегося к промежуточной аттестации используется **тестирование**.

8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

8.1. Основная литература

1. Колесников, А. В. Корпоративная культура : учебник и практикум для вузов / А. В. Колесников. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 167 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02520-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/book/korporativnaya-kultura-537129>
2. Набоков, В. И. Организационная культура : учебник для вузов / В. И. Набоков. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2024. — 202 с. — ISBN 978-5-394-05850-9. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/136494.html>
3. Организационная культура : учебник и практикум для вузов / под редакцией В. Г. Смирновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 306 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01440-2. — Текст : электронный //

8.2. Дополнительная литература

1. Балашов А.П. Организационная культура : учебное пособие / А.П. Балашов. — Москва : Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2021. — 278 с. Архангельская Л. Трансформация ритуалов: от первобытных до современных // Человек и труд. – 2011. - № 4. – С. 66-68.
2. Корпоративная и организационная культура [Электронный ресурс]: учебник – Эл. изд. - Электрон. текстовые дан. (1 файл pdf: 131 с.). - Козилова Л.В., Чвякин В.А., Волкова Ю.А. 2022 – Режим доступа: http://scipro.ru/conf/corp&org_culture.pdf.
3. Набоков, В.И. Корпоративная культура: учебник для вузов: 2-е издание /В.И.Набоков – Москва: Дашков и К, 2024.- Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/136494.html>
4. Организационная культура: учебник и практикум для вузов /Ю.В.Воскресенская, И.А.Иванов, Г.Р.Латфуллин и др; под ред. В.Г.Смирновой.- Москва: Юрайт, 2023.- 306с. Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511220>
5. Персикова Т.Н. Корпоративная культура: учебник для студентов высших учебных заведений, получающих образование по направлениям (специальностям) «Культурология», «Иностранный язык», «Социология», «Психология», «Менеджмент» — Москва: Логос, 2020. — 288 с.

8.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация:

Не используются

8.4. Интернет-ресурсы:

Обучающимся обеспечен доступ к материалам курса в СДО Академии <http://lms.ranepa.ru>, а также через сайт научной библиотеки <https://sziu-lib.ranepa.ru/> к следующим подписным электронным ресурсам:

Русскоязычные ресурсы.

Электронно-библиотечные системы (ЭБС):

1. Электронная библиотечная система iBooks.ru. Учебники и учебные пособия для университетов России. <https://ibooks.ru/>
2. Электронная библиотечная система «Лань». Коллекции книг ведущих издательств учебной и научной литературы, а также издания российских вузов по основным отраслям знаний. <https://e.lanbook.com>
3. Электронная библиотечная система «IPR Smart» - более 10 000 учебников, учебных пособий, монографий и научных изданий по всем отраслям знаний. <https://iprbooks.ru>
4. Электронная библиотечная система «Юрайт» - полные тексты учебников по праву, экономике, общественным наукам, иностранным языкам. <https://urait.ru>
5. Электронная библиотечная система «Znanium» - полные тексты учебников по юриспруденции, экономике, естественным и общественным наукам. Ядро фонда – литература холдинга ИНФРА-М. <https://znanium.com>

6. Электронная библиотечная система «Book.ru» - полные тексты учебников по юриспруденции, психологии, педагогике, экономике, информационным технологиям, естественным и общественным наукам. <https://www.book.ru>

Периодические издания:

- Научно-практические статьи Электронной библиотеки «Grebennikon» Издательского дома «Библиотека Гребенникова»
- Статьи из периодических изданий по общественным и гуманитарным наукам компании «Ивис»
- Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Крупнейшая база данных российской периодики с наукометрическими инструментами и базой для анализа научной деятельности (РИНЦ).

Англоязычные ресурсы.

- *EBSCO eBook Collection* – коллекция включает в себя 68 изданий, приобретенных «в вечное пользование», а также более 2000 книг, получаемых институтом по национальной подписке РЦНИ. Коллекция охватывает широкий спектр тем по различным областям знаний, таким как социально-гуманитарные науки, маркетинг, финансы, управление и предпринимательство и др.;
- Sage eBook Collections - это более 4 700 монографий и справочников по различным областям знаний: бизнес, психология, криминология и уголовное право, образование, СМИ и коммуникация, политика и международные отношения, социология и др. Содержит полные тексты. Глубина архива: 1984-2021 гг.
- *Springer Link* - полнотекстовые политематические базы академических журналов. Представлено более 70 000 электронных книг Springer, включая монографии, справочники и труды конференций.
- *Wiley* - доступны выпуски 1500 академических журналов разных профилей, изданных Wiley Periodicals в 2015–2019 гг.
- *OECD iLibrary* – библиотека Организации экономического сотрудничества и развития, содержащая статистические данные, рабочие документы, отчеты. Доступны материалы до 2022 года.

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

№ п/п	Наименование
1.	Специализированные аудитории для проведения лекций, оснащённые персональным компьютером/ноутбуком и мультимедийным проектором
2.	«МТС Линк» – российская платформа для онлайн-коммуникаций и совместной работы команд; «Яндекс Телемост» — сервис для видеоконференций от Яндекса; Я-мессенджер
4.	Технические средства обучения: персональные компьютеры; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV
5.	Научная библиотека (в т.ч. электронные информационные ресурсы научной библиотеки)
6.	СДО Академии https://lms.ranepa.ru/