

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»

Арзамасский филиал

Психолого-педагогический факультет

УТВЕРЖДЕНО
решением Ученого совета ННГУ
протокол № 6 от 31.05.2023 г.

Рабочая программа дисциплины
Развитие организационной культуры в
служебной деятельности

(наименование дисциплины (модуля))

Уровень высшего образования

Специалитет

(бакалавриат / магистратура / специалитет)

Направление подготовки / специальность

37.05.02 Психология служебной деятельности

(указывается код и наименование направления подготовки / специальности)

Специализация

Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности

(указывается профиль / магистерская программа / специализация)

Квалификация (степень)

специалист

(бакалавр / магистр / специалист)

Форма обучения

очная

(очная / очно-заочная / заочная)

Год начала подготовки 2021

Арзамас

2023 год

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.18 «Развитие организационной культуры в служебной деятельности» относится к дисциплинам части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана образовательной программы по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности, специализация Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности.

Дисциплина предназначена для освоения студентами очной формы обучения в 7 семестре 4 курса. По итогам изучения курса студенты сдают зачет.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства
	Индикатор достижения компетенции* (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине (дескрипторы компетенции)	
ПК-7 Способен принимать управленческие решения для выполнения профессиональных задач, в том числе, в нестандартных условиях	ИПК-7.1. Знает основы психологии риска и принятия управленческих решений, в том числе в нестандартных условиях.	<i>Знать</i> основы психологии риска и принятия управленческих решений, в том числе в нестандартных условиях.	Контрольные задания
	ИПК-7.2. Умеет анализировать риски и обосновывать управленческие решения для выполнения организационных задач.	<i>Уметь</i> анализировать риски и обосновывать управленческие решения для выполнения организационных задач.	Вопросы к устному опросу
	ИПК-7.3. Владеет опытом принятия обоснованных управленческих решений для выполнения организационных задач, в том числе в нестандартных условиях.	<i>Владеть</i> опытом принятия обоснованных управленческих решений для выполнения организационных задач, в том числе в нестандартных условиях.	Тестирование
ПК-8 Способен к выполнению функций управления в рамках регламентов и полномочий психолога служебной деятельности	ИПК-8.1. Знает управленческие задачи, функции и методы; регламенты и полномочия психолога служебной деятельности.	<i>Знать</i> управленческие задачи, функции и методы; регламенты и полномочия психолога служебной деятельности.	Учебно-исследовательские реферативные работы
	ИПК-8.2. Умеет применять методы управления в рамках регламентов и полномочий психолога служебной деятельности.	<i>Уметь</i> применять методы управления в рамках регламентов и полномочий психолога служебной деятельности.	Вопросы к устному опросу
	ИПК-8.3. Владеет опытом управления в рамках регламентов и полномочий психолога служебной деятельности.	<i>Владеть</i> опытом управления в рамках регламентов и полномочий психолога служебной деятельности.	Тестирование

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Структура дисциплины

Трудоемкость	очная форма обучения
Общая трудоемкость	2 з.е.
часов по учебному плану, из них	72
Контактная работа, в том числе: аудиторные занятия:	
– занятия лекционного типа	18
– занятия семинарского типа	18
контроль самостоятельной работы	1
Промежуточная аттестации	
Зачет	
Самостоятельная работа	35

3.2 Содержание дисциплины (модуля)

<p>Наименование разделов (Р) или тем (Т) дисциплины (модуля),</p> <p>Форма(ы) промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)</p>	<p>Всего (часы)</p>		<p>Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы, из них</p>						<p>Самостоятельная работа обучающегося, часы, в период</p>			
			<p>Занятия лекционного типа</p>		<p>Занятия семинарского типа (в т.ч. текущий контроль успеваемости)</p>		<p>Контроль самостоятельной работы</p>		<p>промежуточной аттестации (контроля)</p>		<p>теоретического обучения</p>	
					<p>семинары, практические занятия</p>	<p>лабораторные работы</p>						
	<p>Очная</p>	<p>Заочная</p>	<p>Очная</p>	<p>Заочная</p>	<p>Очная</p>	<p>Заочная</p>	<p>Очная</p>	<p>Заочная</p>	<p>Очная</p>	<p>Заочная</p>	<p>Очная</p>	<p>Заочная</p>
Тема 1. Понятие культуры. Истоки исследования организационной и корпоративной культуры	8		2		2						4	
Тема 2. Два подхода к изучению организационной и корпоративной культуры	8		2		2						4	
Тема 3. Инструменты оценки организационной и корпоративной культуры	9		2		2						4	
Тема 4. Рамочная конструкция конкурирующих ценностей	9		2		2						4	
Тема 5. Построение профиля организационной	10		4		4						4	

культуры с помощью методики OCAI К. Камерона и Р. Куинна													
Тема 6. Использование рамочной конструкции конкурирующих ценностей для диагностики и изменения организационной и корпоративной культуры	10		2		2							5	
Тема 7. Использование методики диагностики типа организационной и корпоративной культуры Р.Гоффи и Г.Джонса	9		2		2							5	
Тема 8. Изменение личности как фактор изменения культуры организации.	8		2		2							5	
В т.ч. текущий контроль	1							1					
Зачет													
Итого	72		18		18			1				35	

Тема 1. Понятие культуры. Истоки исследования организационной и корпоративной культуры

Многозначность понятия культура. Черты культуры. Культура как механизм воспроизведения социального опыта. Необходимость учета существенных элементов культуры. Предпосылки исследования организационной и корпоративной культуры в начале 20 в. Исследования культуры организаций с начала 80-х годов 20. в. общее значение влияния культуры на жизнь организаций.

Тема 2. Два подхода к изучению организационной и корпоративной культуры.

Понимание культуры как доступной изменениям. Существование четких признаков культуры. Менеджмент-ориентированный подход к организационной и корпоративной культуре. Понимание культуры как корневой метафоры. Понимание и осмысление организации как культуры. Трудности в определении реализации конкретного подхода в конкретном исследовании. Понятие и структура организационной культуры. Соотношение понятий организационная культура и корпоративная культура.

Тема 3. Инструменты оценки организационной и корпоративной культуры.

Преимущества инструмента оценки организационной и корпоративной культуры (OCAI). Обоснование необходимости изменения организационной и корпоративной культуры. Иллюстрация силы культурных изменений. Влияние различных видов и уровней культуры на поведение индивидов и организаций, на производственные показатели деятельности и долгосрочную эффективность предприятий. Практическое использование методики (OCAI) для диагностики реальных организаций.

Тема 4. Рамочная конструкция конкурирующих ценностей

Теоретическая модель «Рамочная конструкция конкурирующих ценностей». Особенности разработки рамочной конструкции конкурирующих ценностей. Выделение двух измерений оценки культуры. Основные черты и иллюстрации к четырем типам культуры – иерархическая культура, клановая культура, адхократическая культура, рыночная культура. Возможности использования модели конкурирующих ценностей. Особенности организационного лидерства, организационной эффективности, менеджмента всеобщего качества, типа управления человеческими ресурсами в каждом типе организационной культуры.

Тема 5. Построение профиля организационной культуры с помощью методики OSAI К. Камерона и Р. Куинна.

Особенности назначения профиля организационной культуры, полученного с помощью методики OSAI. Приемы вычерчивания профиля организационной культуры. Интерпретации профилей культуры: тип культуры, различия в культуре, сила культуры, согласованность культуры, сравнение с полученными значениями с усредненными значениями культуры.

Тема 6. Использование рамочной конструкции конкурирующих ценностей для диагностики и изменения организационной и корпоративной культуры

Примеры планирования изменения культуры. Шаги конструирования процесса изменения организационной культуры. Диагноз нынешнего состояния и достижение консенсуса. Диагноз и достижение консенсуса в понимании будущей культуры организации. Осмысление результатов. Истории-иллюстрации. Стратегические действия. План реализации.

Тема 7. Использование методики диагностики типа организационной и корпоративной культуры Р.Гоффи и Г.Джонса

Типологическая модель организационной культуры «Куб двойное С». Основные измерения организационной культуры: социальность и солидарность. Четыре типа организационной культуры: сетевая культура, наемническая культура, фрагментированная культура, общинная культура. Методологические принципы типологической модели Р.Гоффи и Г.Джонса «Куб двойное С». Процедура использования методики.

Тема 8. Изменение личности как фактор изменения культуры организации.

Категории компетентности менеджера (клановые навыки, адхократические навыки, рыночные навыки, иерархические навыки). Профиль персональных управленческих навыков. Рекомендации по изменению организационной культуры. Пути повышения компетентности персонала менеджмента.

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа, групповых или индивидуальных консультаций.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа является важнейшей составной частью учебного процесса и обязанностью каждого студента.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используется электронный курс Развитие организационной культуры в служебной деятельности, созданный в системе электронного обучения ННГУ - <https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=10081>

Самостоятельная работа студентов по дисциплине «Развитие организационной культуры в служебной деятельности» осуществляется в следующих видах: работа с основной и дополнительной литературой; вопросы к устному опросу; тестирование; учебно-исследовательские реферативные работы, контрольные задания по теоретическим основам дисциплины.

К самостоятельной работе студентов относится подготовка к зачету.

Рекомендации для работы с основной и дополнительной литературой

Работа с литературой должна сопровождаться записями в формах (конспект, план, тезисы, аннотация). При этом важно не только привлечь более широкий круг литературы, но и суметь на ее основе разобраться в степени изученности темы. Стоит выявить дискуссионные вопросы, нерешенные проблемы, попытаться высказать свое отношение к ним. Привести и аргументировать свою точку зрения или отметить, какой из имеющихся в литературе точек зрения по данной проблематике придерживаетесь и почему. По завершении изучения рекомендуемой литературы полезно проверить уровень своих

знаний с помощью контрольных вопросов для самопроверки. Необходимо вести систематическую работу над литературными источниками. Необходимо изучать не только литературу, рекомендуемую в данных учебно-методических материалах, но и новые, важные издания по курсу, вышедшие в свет после публикации. При этом следует выделять неясные, сложные для восприятия вопросы. В целях прояснения последних нужно обращаться к преподавателю.

***Аналитическая обработка текстов
(аннотирование, реферирование, сбор данных для использования
в профессиональной деятельности методов научного исследования)***

***Рекомендуемая схема оценки содержания публикаций других авторов
и публикации научно-исследовательских результатов собственных исследований***

№	Характеристика ошибки	Есть ошибка	Нет ошибки
<i>Ошибки в характеристиках работы</i>			
1.	Предмет исследования не соответствует названию работы		
2.	Задачи не согласуются с названиями глав		
3.	Задачи не согласуются с выводами		
4.	Не согласованы предмет и объект исследования		
5.	Не согласованы цель и гипотеза исследования		
6.	Во введении методологические характеристики исследования представлены не в полном объёме		
7.	В описании методов исследования не представлены сведения, объясняющие, для чего использован метод		
<i>Ошибки в оформлении текста работы</i>			
1.	Не соблюдаются требования к расположению текста на странице (62-64 знака в строке, 29-30 строк на странице)		
2.	Заголовки располагаются не по центру		
3.	В конце заголовка ставится точка		
4.	Между заголовком и текстом нет пробела в 3 интервала		
5.	Глава начинается не с новой страницы		
6.	Заголовок расположен в конце одной страницы, а текст на другой		
7.	Рубрицируются цифрами параграфы объёмом менее 5 страниц		
8.	Нарушены правила использования жирности и вида шрифта		
9.	Между названием главы и названием параграфа нет текста		
10.	Не соблюдается стандартный абзацный отступ (1,25 см)		
11.	Нет единообразия в оформлении перечислений (то с использованием абзацного отступа, то без использования)		
<i>Ошибки в ссылках на авторов</i>			
1.	Инициалы стоят после фамилии		
2.	Ссылки на авторов даны не в хронологическом порядке		
3.	Инициалы автора расположены на одной строке, а фамилия на другой		
4.	Отсутствует год выпуска литературного источника (дана только фамилия автора)		
5.	При использовании цитаты не указан номер страницы источника, на котором эта цитата расположена		

Ошибки в оформлении иллюстраций			
1.	Таблица или рисунок не имеют названия		
2.	Название иллюстрации выполнено с переносом		
3.	В конце названия стоит точка		
4.	Перед цифрой, обозначающей номер таблицы, стоит знак номера		
5.	После номера таблицы стоит точка		
6.	В названии рисунка используются слова, дублирующие изображение, например, «График», «Диаграмма» и т.п.		
7.	В тексте нет ссылки на таблицу или рисунок		
8.	Ссылка на таблицу или рисунок стоит в тексте после таблицы или рисунка		
9.	Название таблицы выполнено не по центру		
10.	Не соблюдается сквозная нумерация рисунков и таблиц		
11.	При переносе таблицы на другую страницу нет ссылки «продолжение таблицы» или дублирования заголовков столбцов и строк		
12.	Количество иллюстраций превышает принятую пропорцию не более 1 иллюстрации на 7 страниц текста		
Ошибки в библиографии			
1.	Неправильное оформление литературного источника (не по ГОСТ Р 7.05-2008)		
2.	Не все источники, представленные в библиографии, имеют место в тексте		
3.	Не все ссылки авторов описаны в библиографии		
4.	Источник не имеет прямого отношения к теме исследования		
5.	Библиография старая		
6.	Библиография составлена не по алфавиту		
7.	В описании источника не указаны страницы		

Рекомендации для написания учебно-исследовательской реферативной работы

Учебно-исследовательская реферативная работа (реферат) - изложение в письменном виде или форме публичного доклада содержания научного труда (трудов), литературы по теме. При подготовке реферата студент самостоятельно изучает группу источников по определённой теме, которая, как правило, подробно не освещается на лекциях. Цель написания реферата – овладение навыками анализа и краткого изложения изученных материалов в соответствии с требованиями, предъявляемыми к таковым работам. Это самостоятельная учебно-исследовательская работа студента, где раскрывается суть исследуемой проблемы, приводятся различные точки зрения, собственные взгляды на нее. Содержание реферата должно быть логическим, изложение материала носит проблемно-тематический характер.

Отличие доклада от реферата в том, что он отражает одну точку зрения на проблему, не предполагает ее исследования в сравнении и анализе.

Методические рекомендации

Сформулируйте тему работы, причем она должна быть не только актуальной по своему значению, но оригинальной, интересной по содержанию. Тематика направлений

обычно рекомендуется преподавателем, но в определении конкретной темы студенту следует проявить инициативу.

Основные этапы подготовки реферата:

- выбор темы;
- консультации у преподавателя;
- подготовка плана реферата;
- работа с источниками, сбор материала;
- написание текста реферата;
- оформление рукописи и предоставление ее преподавателю;
- защита реферата.

Объем реферата должен составлять 15-30 страниц машинописного текста.

При написании реферата следует подбирать литературу, освещающую как теоретическую, так и практическую стороны проблемы. При обработке полученного материала студент должен: систематизировать его и выдвинуть свои гипотезы с их обоснованием, определить свою позицию по рассматриваемой проблеме, сформулировать определения и основные выводы, характеризующие результаты исследования и оформить их в письменном виде.

В процессе выполнения реферата необходимо учитывать следующее:

- во введении на одной странице должна быть показана цель написания реферата, указаны задачи. Кратко следует коснуться содержания отдельных разделов работы, охарактеризовать в общих чертах основные источники, которые нашли свое отражение в работе.

- в текстовой части рассматриваются основные вопросы реферата.

Основная часть может состоять из двух или более параграфов; в конце каждого параграфа делаются краткие выводы. Изложение материала должно быть последовательным и логичным. Оно также должно быть конкретным и полностью оправданным. При этом важно не просто переписывать первоисточники, а излагать основные позиции по рассматриваемым вопросам.

В заключении следует сделать общие выводы и кратко изложить изученные положения (представить содержание реферата в тезисной форме). После заключения необходимо привести список литературы

Примерный алгоритм действий при написании учебно-исследовательской реферативной работы:

1. Подберите и изучите основные источники по теме (как правило, при разработке реферата или доклада используется не менее 8-15 различных источников).
2. Составьте библиографию.
3. Разработайте план реферата или доклада исходя из имеющейся информации.
4. Обработайте и систематизируйте подобранную информацию по теме.
5. Отредактируйте текст реферата или доклад с использованием компьютерных технологий.
6. Подготовьте публичное выступление по материалам реферата или доклада, желательно подготовить презентацию, иллюстрирующую основные положения работы.

Критерии результатов работы для самопроверки:

- актуальность темы исследования;
- соответствие содержания теме;
- глубина проработки материала;
- правильность и полнота использования источников;
- соответствие оформления реферата или доклада предъявляемым требованиям.

Учебно-методические документы, регламентирующие самостоятельную работу

адреса доступа документам

<https://arz.unn.ru/sveden/document/>

https://arz.unn.ru/pdf/Metod_all_all.pdf

5. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине

5.1. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

В ходе промежуточной аттестации по дисциплине осуществляется оценка сформированности компонентов компетенций (полнота знаний/ наличие умений/ навыков), т.е. результатов обучения, указанных в таблице п.2 настоящей рабочей программы, на основе оценки усвоения содержания дисциплины.

Обобщенная оценка сформированности компонентного состава компетенции в ходе промежуточной аттестации по дисциплине проводится на основе учета текущей успеваемости в ходе освоения дисциплины и учета результата сдачи промежуточной аттестации.

Выявленные признаки несформированности компонентов (индикаторов) хотя бы одной компетенции не позволяют выставить интегрированную положительную оценку сформированности компетенций и освоения дисциплины на данном этапе обучения.

Обобщенная оценка сформированности компонентного состава компетенций на промежуточной аттестации, которая вносится в зачетно-экзаменационную ведомость по дисциплине и зачетную книжку студента, осуществляется по следующей оценочной шкале.

Шкала оценки сформированности компонентного состава компетенций на промежуточной аттестации

Индикаторы компетенции	Оценка сформированности компетенции			
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
	не зачтено	зачтено		
<u>Знания</u>	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок.	Уровень знаний в объеме, соответствующем требованиям программы подготовки, без ошибок.
<u>Умения</u>	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продemonстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными незначительными недочетами, выполнены все задания в полном объеме.
<u>Навыки</u>	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.

Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

В ходе промежуточной аттестации по дисциплине осуществляется оценка сформированности компонентов компетенций (полнота знаний/ наличие умений/ навыков), т.е. результатов обучения, указанных в таблице п.2 настоящей рабочей программы, на основе оценки усвоения содержания дисциплины.

Обобщенная оценка сформированности компонентного состава компетенции в ходе промежуточной аттестации по дисциплине проводится на основе учета текущей успеваемости в ходе освоения дисциплины и учета результата сдачи промежуточной аттестации.

Выявленные признаки несформированности компонентов (индикаторов) хотя бы одной компетенции не позволяют выставить интегрированную положительную оценку сформированности компетенций и освоения дисциплины на данном этапе обучения.

Обобщенная оценка сформированности компонентного состава компетенций на промежуточной аттестации, которая вносится в зачетно-экзаменационную ведомость по дисциплине и зачетную книжку студента, осуществляется по следующей оценочной шкале.

Шкала оценки при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо»
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».

5.2 Критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине

Критерии оценки письменной реферативной работы

"отлично" - реферативная работа полностью раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из первоисточников и изданий периодической печати, приводит практические примеры, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и студентов (при докладе).

"хорошо" реферативная работа частично раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из первоисточников, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и студентов (при докладе), но при этом дает не четкие ответы, без достаточно их аргументации.

"удовлетворительно" реферативная работа в общих чертах раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию только из учебников. При ответах на дополнительные вопросы путается в ответах, не может дать понятный и аргументированный ответ.

Критерии оценки тестирования

"отлично" - 90-100% правильных ответов.

"хорошо" 70-89% правильных ответов.

"удовлетворительно" – 50-69% правильных ответов

Критерии устного ответа студента на зачёте

Оценка «отлично» выставляется, когда студент глубоко и прочно усвоил весь программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, не затрудняется с ответом при видоизменении задания, свободно справляется с ситуационными заданиями, правильно обосновывает принятые решения, умеет самостоятельно обобщать и излагать материал, не допуская ошибок.

Оценка «хорошо» выставляется, если студент твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, может правильно применять теоретические положения и владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении аналитических заданий.

Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, при котором студент освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала и испытывает затруднения в выполнении практических заданий.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, ответ которого содержит существенные пробелы в знании основного содержания учебной программы дисциплины и не умеющего использовать полученные знания при решении практических задач.

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения для контроля формирования компетенции

Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины для оценки сформированности компетенции ПК-7

Тема 3. Инструменты оценки организационной и корпоративной культуры.

Проанализируйте организационную культуру своей организации (учебного заведения, группы) по следующей схеме.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

Наша миссия:

Наши ценности:

1)

2)

3)

Мы верим, что:

Разделяемые вещи материального мира:

Разделяемые выражения:

1)

2)

3)

Нормы поведения (разделяемые действия):

1)

2)

3)

Разделяемые мысли и чувства:

1)

2)

3)

Подготовьте отчет по выполненному заданию

Задание для оценки сформированности компетенции ПК-8

Тема 8. Изменение личности как фактор изменения культуры организации.

Выполните тест К. Томаса — Р. Килмена

Для описания типов поведения применяется двухмерная модель регулирования конфликтов. основополагающими измерениями в ней являются: кооперация, связанная с вниманием человека к интересам людей, вовлеченных в конфликт; и напористость, для которой характерен акцент на защите собственных интересов.

Соответственно выделяются следующие способы регулирования конфликтов.

Проанализируйте свои результаты. Вспомните случаи из своей жизни, когда вы использовали каждый из способов поведения в конфликтной ситуации. Какой способ поведения у вас преобладает? Какой следовало бы развивать?

Тематика учебно-исследовательских реферативных работ для оценки сформированности компетенции ПК-7

- Организационный климат как составляющая организационной культуры
- Функции организационной культуры
- Типы организационных культур
- Структура организационной культуры
- Организационная культура: сущность, значение
- Источники организационной культуры
- Многоуровневая модель организационной культуры
- Особенности и принципы организационной культуры
- Формирование организационной культуры
- Рекомендации по изменению организационной культуры
- Поддержание организационной культуры
- Управление организационной культурой предприятия
- Организационная культура, проблемы ее формирования
- История формирования теории организационной культуры
- Технология формирования организационной культуры предприятия в условиях рыночной экономики

Вопросы к устному опросу для оценки сформированности компетенций ПК-7; ПК-8

для оценки сформированности компетенции ПК-7

- Задание 1.** Многозначность понятия культура
- Задание 2.** Предпосылки исследования организационной и корпоративной культуры в начале 20 в.
- Задание 3.** Исследования культуры организаций с начала 80-х годов 20. в. общее значение влияния культуры на жизнь организаций.
- Задание 4.** Менеджмент-ориентированный подход к организационной и корпоративной культуре.
- Задание 5.** Трудности в определении реализации конкретного подхода в конкретном исследовании.
- Задание 6.** Соотношение понятий организационная культура и корпоративная культура.
- Задание 7.** Преимущества инструмента оценки организационной и корпоративной культуры (OCAI).

для оценки сформированности компетенции ПК-8

- Задание 8.** Иллюстрация силы культурных изменений.
- Задание 9.** Влияние различных видов и уровней культуры на поведение индивидов и организаций, на производственные показатели деятельности и долгосрочную эффективность предприятий.
- Задание 10.** Особенности разработки рамочной конструкции конкурирующих ценностей.
- Задание 11.** Возможности использования модели конкурирующих ценностей.
- Задание 12.** Особенности организационного лидерства, организационной эффективности, менеджмента всеобщего качества, типа управления человеческими ресурсами в каждом типе организационной культуры.

для оценки сформированности компетенции ПК-7

- Задание 13.** Особенности назначения профиля организационной культуры, полученного с помощью методики OCAI.
- Задание 14.** Приемы вычерчивания профиля организационной культуры
- Задание 15.** Интерпретации профилей культуры: тип культуры, различия в культуре, сила культуры, согласованность культуры, сравнение с полученными значениями с усредненными значениями культуры.
- Задание 16.** Примеры планирования изменения культуры.
- Задание 17.** Шаги конструирования процесса изменения организационной культуры.
- Задание 18.** Диагноз и достижение консенсуса в понимании будущей культуры организации.

для оценки сформированности компетенции ПК-8

- Задание 19.** Диагноз нынешнего состояния и достижение консенсуса.
- Задание 20.** Типологическая модель организационной культуры «Куб двойное С».
- Задание 21.** Основные измерения организационной культуры: социальность и солидарность.
- Задание 22.** Четыре типа организационной культуры: сетевая культура, наемническая культура, фрагментированная культура, общинная культура.
- Задание 23.** Методологические принципы типологической модели Р.Гоффи и Г.Джонса «Куб двойное С». Профиль персональных управленческих навыков.
- Задание 24.** Рекомендации по изменению организационной культуры.

Тестовые задания для оценки сформированности компетенций ПК-8

1. Можно выделить следующие черты культуры:

1. разделяется всеми или почти всеми членами некоторой социальной группы;
2. передается старшими членами группы младшим;
3. формирует поведение (мораль, законы, обычаи) и структуру восприятия и видения мира;
4. отличается инерционностью и консервативностью;
5. легко поддается изменениям.

2. К первым попыткам изучения организационной культуры можно отнести:

1. работу группы американских учёных во главе с Э.Мэйо в начале 30-х годов;
2. исследования естественного возникновения культур и субкультур, исходя из разных потребностей работников 50-х годов XX в. в США и Канаде;
3. исследования конформистского поведения членов группы С.Милгрэма;
4. выход книги группы исследователей из Корнелльского университета посвящённой различным производственным традициям и обрядам в 1969 г.;
5. выход книги - бестселлера «Теория Z» У. Оучив в начале 80-х гг.

3. Подход, рассматривающий культуру как доступную изменениям, предполагает следующее:

1. культуру можно трансформировать;
2. существуют четкие признаки культуры (например: ценности, убеждения, нормы, ритуалы и их вербальные выражения);
3. признаки культуры влияют на поведение менеджеров и служащих;
4. культура пронизывает всю организацию;
5. повышение качества работы в организации – это результат запланированных изменений в культуре.

4. Подход, рассматривающий культуру как доступную изменениям, предполагает следующие позитивные функции организационной культуры:

1. обеспечивает чувство тождественности организации;
2. развивает приверженность организационной миссии;
3. находит свое отражение и воспроизводится в формальных организационных структурах: концепции бизнеса, структуре организации, стратегии и технологиях;
4. усиливает лояльность сотрудников организации;
5. определяет и закрепляет стандарты поведения.

5. Подход, рассматривающий культуру как корневую метафору, предполагает следующее:

1. преуменьшение возможности прагматического использования организационной культуры для повышения эффективности организации;
2. понимание и осмысление организации как культуры;
3. культура - это определенный, четко ограниченный набор феноменов, которые можно отличить от других с помощью анализа, они доступны для внешнего наблюдения;
4. культура пронизывает всю организацию;
5. находит свое отражение и воспроизводится в формальных организационных структурах: концепции бизнеса, структуре организации, стратегии и технологиях.

для оценки сформированности компетенций ПК-7

6. Разные подходы к соотношению организационной и корпоративной культуры включают в себя следующее:

1. отождествление этих понятий;
2. понятие организации является более широким и включает в себя организации всех типов, в том числе и корпорации, следовательно, корпоративная культура является частным случаем организационной культуры;
3. организационная культура складывается из взаимодействия культур, носителями которых являются два субъекта: субъект управления и субъект подчинения, под корпоративной культурой понимается культура субъекта управления;
4. организационная культура представляет собой интегральную характеристику организации (ее ценностей, образцов поведения, способов оценки результатов деятельности), данную в языке определенной типологии. В отличие от этого, корпоративная культура является индивидуальной характеристикой организации;
5. понятие корпоративной культуры отсутствует.

7. В структуре организационной культуры Э. Шейн выделяет три уровня:

1. Артефакты – видимые организационные структуры и процессы;
2. Провозглашаемые верования и ценности – стратегии, цели, философия;
3. Нормы - «писанные» и «неписанные» стандарты поведения;
4. Основополагающие представления – бессознательные, представляющиеся самоочевидными убеждения, особенности восприятия, мысли и чувства.

8. В модели организационной культуры конкурирующих ценностей К. Камерона и Р. Куина выделяются следующие ценности:

1. внутренний контроль и гибкость;
2. внутренний контроль и интеграция;
3. внешний контроль и дифференциация;
4. гибкость и индивидуальность;
5. контроль и стабильность.

9. В модели организационной культуры конкурирующих ценностей К. Камерона и Р. Куина выделяются следующие типа организационной культуры:

1. клан;
2. сеть;
3. адхократия;
4. иерархия;
5. рынок.

10. К общепринятым стимулам организационных изменений в последние десятилетия относятся:

1. менеджмент всеобщего качества (TQM);
2. сокращение размеров организаций;
3. изменения в организационной культуре;
4. реинжиниринг;
5. выход на мировой рынок.

Контрольные вопросы (вопросы к зачету) для оценки сформированности компетенций ПК-7; ПК-8

Вопрос	Код
--------	-----

	компетенции (согласно РПД)
1. Понятие культуры.	ПК-7
2. Истоки исследования организационной культуры.	ПК-7
3. Исследования культуры организаций с начала 80-х годов 20. в.	ПК-7
4. Общее значение влияния культуры на жизнь организаций.	ПК-7
5. Понимание культуры как доступной изменениям.	ПК-7
6. Понимание культуры как корневой метафоры.	ПК-7
7. Понятие и структура организационной культуры.	ПК-7
8. Соотношение понятий организационная культура и корпоративная культура.	ПК-7
9. Преимущества инструмента оценки организационной культуры (OCAI).	ПК-7
10. Теоретическая модель «Рамочная конструкция конкурирующих ценностей».	ПК-7
11. Особенности разработки рамочной конструкции конкурирующих ценностей.	ПК-7
12. Основные черты и иллюстрации иерархической культуры.	ПК-7
13. Основные черты и иллюстрации клановой культуры.	ПК-8
14. Основные черты и иллюстрации адхократической культуры	ПК-8
15. Основные черты и иллюстрации рыночной культуры.	ПК-8
16. Особенности организационного лидерства, организационной эффективности, менеджмента всеобщего качества, типа управления человеческими ресурсами в иерархической культуре.	ПК-8
17. Особенности организационного лидерства, организационной эффективности, менеджмента всеобщего качества, типа управления человеческими ресурсами в клановой культуре.	ПК-8
18. Особенности организационного лидерства, организационной эффективности, менеджмента всеобщего качества, типа управления человеческими ресурсами в рыночной культуре.	ПК-8
19. Особенности организационного лидерства, организационной эффективности, менеджмента всеобщего качества, типа управления человеческими ресурсами в адхократической культуре.	ПК-8
20. Построение профиля организационной культуры с помощью методики OCAI К. Камерона и Р. Куинна.	ПК-8
21. Интерпретации профилей культуры: тип культуры, различия в культуре, сила культуры, согласованность культуры, сравнение с полученных значений с усредненными значениями культуры.	ПК-8
22. Примеры планирования изменения культуры.	ПК-8
23. Шаги конструирования процесса изменения организационной культуры.	ПК-8
24. Использование методики диагностики типа организационной культуры «Куб двойное С» Р.Гоффи и Г.Джонса	ПК-8
25. Четыре типа организационной культуры: сетевая культура, наемническая культура, фрагментированная культура, общинная культура.	ПК-8
26. Методологические принципы типологической модели Р.Гоффи и Г.Джонса «Куб двойное С».	ПК-8
27. Изменение личности как фактор изменения культуры организации.	ПК-8
28. Категории компетентности менеджера (клановые навыки,	ПК-8

адхократические навыки, рыночные навыки, иерархические навыки).	
29. Профиль персональных управленческих навыков.	ПК-8
30. Пути повышения компетентности персонала менеджмента.	ПК-8

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) основная литература:

1. Жог, В. И. Методология организационной психологии: Учебное пособие: учебное пособие / В.И. Жог, Л.В. Тарабакина, Н.С. Бабиева. — Электрон. дан. — М.: Прометей (Московский Государственный Педагогический Университет), 2017. — 178 с. // ЭБС «Лань»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <https://e.lanbook.com/book/106121>
2. Веснин В.Р. Управление человеческими ресурсами/ Учебник.- Москва: Проспект, 2019. - 704 с. // ЭБС «Консультант студента»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392274017.html>

б) дополнительная литература

1. Захарова Л.Н. Психология управления: учеб. пособие / Л.Н. Захарова. - М.: Логос, 2012. - 376 с. - (Новая университетская библиотека). // ЭБС «Консультант студента»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785987044995.html>
2. Конталев, В. А. Организационная культура: Учебное пособие / В. А. Конталев. - М.: МГАВТ, 2008. - 259 с.- ЭБС Znanium.com: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=402790>
3. Лебедева, Л. В. Организационное консультирование: учебное пособие для вузов / Л. В. Лебедева. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 162 с. — (Серия: Университеты России). — ЭБС «Юрайт»: [Электронный ресурс]. - Адрес доступа: <https://urait.ru/book/organizacionnoe-konsultirovanie-415508>
4. Малюк, В. И. Современные проблемы менеджмента: учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / В. И. Малюк. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 192 с. — (Серия : Университеты России). — ЭБС «Юрайт»: [Электронный ресурс]. - Адрес доступа: <https://urait.ru/book/sovremennye-problemy-menedzhmenta-415358>
5. Оганян К.К. Взаимоотношения типов организационной культуры, стилей управления и типов личности руководителя / Вестник Балтийской Педагогической Академии, Выпуск 98, 2010 - ЭБС Znanium.com: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=344125> Не учебник
6. Свенцицкий, А. Л. Организационная психология: учебник для вузов / А. Л. Свенцицкий. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 504 с. — (Серия: Бакалавр. Академический курс). — ЭБС «Юрайт»: [Электронный ресурс]. - Адрес доступа: <https://urait.ru/book/organizacionnaya-psihologiya-406835>
7. Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии / Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев, А.Н. Занковский - М.: Институт психологии РАН, 2015. - ЭБС «Консультант студента»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785927003037.html>
8. Управление персоналом: теория и практика. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебно-практическое пособие / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова и др. под ред. А. Я. Кибанова. - М.: Проспект, 2015. - ЭБС «Консультант студента»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392166862.html>
9. Управление персоналом: теория и практика. Управление организационной культурой: учебно-практическое пособие / под ред. А. Я. Кибанова. - Москва: Проспект,

2015. - 72 с. - ЭБС «Консультант студента»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392166886.html>

в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

Лицензионное программное обеспечение: Операционная система Windows.

Лицензионное программное обеспечение: MicrosoftOffice.

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Российский индекс научного цитирования (РИНЦ), платформа Elibrary: национальная информационно-аналитическая система. Адрес доступа: http://elibrary.ru/project_risc.asp

Свободно распространяемое программное обеспечение:

программное обеспечение LibreOffice;

программное обеспечение Yandex Browser;

Электронные библиотечные системы и библиотеки:

Электронная библиотечная система "Лань" <https://e.lanbook.com/>

Электронная библиотечная система "Консультант студента" <http://www.studentlibrary.ru/>

Электронная библиотечная система "Юрайт" <http://www.urait.ru/>

Электронная библиотечная система "Znanium" <http://znanium.com/>

Фундаментальная библиотека ННГУ www.lib.unn.ru/

Сайт библиотеки Арзамасского филиала ННГУ. – Адрес доступа: lib.arz.unn.ru

Педагогическая библиотека: <http://pedagogic.ru/>

Журнал «Педагогика»: <http://www.pedpro.ru/>

Издательский дом «Первое сентября»: <http://1september.ru/>

«Высшее образование в России»: научно-педагогический журнал Министерства образования и науки РФ: <http://www.vovr.ru/>

«Учительская газета»: <http://www.ug.ru/>

Ресурс «Массовые открытые онлайн-курсы Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского» <https://mooc.unn.ru/>

Портал «Современная цифровая образовательная среда Российской Федерации» <https://online.edu.ru/public/promo>

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран); помещения для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации; помещения для самостоятельной работы обучающихся, оснащённые компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ННГУ.

Программа дисциплины **Развитие организационной культуры в служебной деятельности** составлена в соответствии с образовательным стандартом высшего образования (ОС ННГУ) по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности (приказ ННГУ от 17.05.2023 года № 06.49-04-0214/23).

Автор к.пс.н., доцент

Ганичева И. А.

Рецензент к.п.н., доцент

Митичева Т.И.

Кафедра общей и практической психологии
зав. кафедрой
к.пс.н., доцент

Беганцова И.С.

Председатель МК
к.псих.н., доцент

психолого-педагогического факультета

Ганичева И.А.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 24.04.2023 года, протокол №5

П.6. а) СОГЛАСОВАНО:

Заведующий библиотекой

Федосеева Т.А.