

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»
Факультет психологии



УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета психологии

Л.Н. Аксеновская

«31» 05 2023 г.

Рабочая программа дисциплины
Социальная психология организационной культуры

Направление подготовки
37.03.01 Психология

Квалификация (степень) выпускника
Бакалавр

Форма обучения
очная

Саратов,
2023

Статус	ФИО	Подпись	Дата
Преподаватель-разработчик	М.В. Жижина		31.05.23
Председатель НМК	Е.И. Балакирева		31.05.23
Заведующий кафедрой	Л.Н. Аксеновская		31.05.23
Специалист Учебного управления			

1. Цели освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Социальная психология организационной культуры» является раскрытие социально-психологического содержания феномена организационной культуры, методов формирования и управления организационной культурой.

Основная задача спецкурса – сформировать у студентов прочные знания и практические навыки в одной из наиболее актуальных отраслей социальной психологии, имеющей большую практическую востребованность и значительные теоретические перспективы – области формирования и управления организационной культурой.

2. Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина «Социальная психология организационной культуры» (Б1.В.ДВ.01.02) относится к части, формируемой участниками образовательных отношений («Дисциплины по выбору Б1.В.ДВ.1») учебного плана ООП по направлению подготовки 37.03.01 «Психология».

Изучению дисциплины предшествуют курсы: «Основы организационной психологии», «Основы социальной психологии», «Социальная психология группы», «Социальная психология личности» и другие дисциплины. Данные курсы позволяют студентам приступить к изучению социальной психологии организационной культуры со сформированными представлениями об основных психологических категориях, ключевых проблемах и методах.

Дисциплина «Социальная психология организационной культуры» составляет основу изучения курсов и практик: «Психология общения», «Производственная практика в профильных организациях» и других курсов. Освоение данной дисциплины способствует интеграции психологических знаний, полученных в процессе освоения других профессиональных дисциплин, что необходимо для подготовки к дальнейшему государственному аттестационному экзамену и самостоятельного анализа теоретико-методологической базы будущего дипломного исследования.

3. Результаты обучения по дисциплине

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора (индикаторов) достижения компетенции	Результаты обучения
ПК – 1. Способен планировать и осуществлять научно-обоснованное психологическое исследование, анализировать, в т.ч. с применением методов математической статистики, и обобщать его результаты с целью выявления	ПК1. 1.1. Знает методологические принципы и способы психологического исследования с целью выявления психологических проблем разных социальных групп, оценки эффективности психологических методов и	Знает методологическую базу социальной психологии организационной культуры: терминологический аппарат, основные теоретические концепции отечественных и зарубежных авторов к изучению проблемы; знает методы и методики исследования

психологических проблем разных социальных, учебных и профессиональных групп, критически оценивать полученные результаты, эффективность примененных психологических методов и методик.	методик для целей и задач научного исследования.	организационной культуры в контексте социальной психологии; Умеет использовать основные теоретические концепции социальной психологии организационной культуры для интерпретации различных явлений в процессе обучения, проведения научного исследования, а также для выявления психологических проблем разных социальных групп; Владеет навыками применения понятийного аппарата социальной психологии организационной культуры для интерпретации различных явлений в процессе обучения, проведения научного исследования; владеет методами и методиками социальной психологии организационной культуры.
	ПК1. 1.2. Умеет осуществлять научно-обоснованный выбор психологического диагностического инструментария для целей и задач научного исследования.	Знает актуальные психодиагностические инструменты социальной психологии организационной культуры; Умеет сформулировать цель и задачи научного исследования в области социальной психологии организационной культуры; Владеет навыком подбора актуального и релевантного психодиагностического инструментария в зависимости от сформулированной цели и задач научного исследования в области социальной психологии

		организационной культуры.
	ПК1. 1.3. Владеет навыками планирования и проведения психологического диагностического исследования, анализа и обобщения эмпирических результатов исследований согласно целям и задачам данного исследования.	Знает этапы планирования, построения и проведения психологического диагностического исследования организационной культуры, а также методы анализа и обобщения эмпирических результатов исследований; Умеет планировать программу исследования организационной культуры, выделять этапы исследования, опираясь на сформулированные цели и задачи; Владеет навыком планирования, проведения психодиагностического исследования организационной культуры, а также методами анализа и обобщения эмпирических результатов исследования.
ПК – 2. Способен подобрать комплекс психологических методик с целью выявления психологических проблем разных социальных групп клиентов, психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса, услуги по подбору персонала, оценки и развития персонала.	ПК2. 2.1. Знает методологические и этические принципы, методы и методики психодиагностики для решения задач профессиональной деятельности.	Знает методологические и этические принципы, лежащие в основе теоретико-эмпирического исследования организационной культуры; знает современные методы и методики психодиагностики исследования организационной культуры; Умеет обнаружить и выделить проблему в области социальной психологии организационной культуры в профессиональной деятельности, а также сформулировать методологические и этические особенности данной проблемы; Владеет навыком подбора психодиагностического

		инструментария, актуального выделенной проблеме в профессиональной деятельности в области исследования организационной культуры.
ПК2. 2.2. Умеет осуществлять научно-обоснованный выбор психологического диагностического инструментария для выявления психологических проблем разных социальных групп клиентов и других задач профессиональной деятельности.	Знает теории и концепции, лежащие в основе социальной психологии организационной культуры, на каждом уровне методологии (философский, общенаучный, конкретно-научный), а также методы и методики психологической диагностики в области социальной психологии организационной культуры;	Умеет выявить социально-психологические проблемы разных социальных групп клиентов в профессиональной деятельности в области социальной психологии организационной культуры для дальнейшего применения психодиагностических инструментов работы;
ПК2. 2.3. Владеет навыками планирования психодиагностического обследования с целью предоставления психологических услуг лицам разных возрастов и	Знает социально-психологические характеристики различных клиентов (лидеров организаций), обращающихся к психологам по вопросам в	Владеет навыком научного обоснования выбора психодиагностических инструментов с точки зрения каждого уровня методологии социальной психологии организационной культуры, а также опираясь на выявленную социально-психологическую проблему клиента.

	социальных групп, психолого-педагогическое сопровождения образовательного процесса в образовательных организациях общего, профессионального и дополнительного образования, сопровождения основных и дополнительных образовательных программ, услуги по подбору персонала.	области социальной психологии организационной культуры; знает теоретические концепции в области типологизации различных организационных культур; Умеет выявить тип клиента и тип организационной культуры для дальнейшего оказания профессиональной услуги (диагностики организационной культуры или её изменения); Владеет навыком планирования психодиагностического обследования организационной культуры, опираясь на социально-психологические особенности различных типов клиентов (лидеров) и типов организационных культур.
ПК – 3. Способен спланировать, реализовать, критически оценить комплекс просветительских мероприятий с целью профилактики негативных социальных проявлений в поведении социальных групп и отдельных лиц в рамках психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса, психологического сопровождения управленческого процесса, деятельности по оценке и развитию персонала.	ПК-3 3.1. Знает технологии психологического просвещения в рамках, психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса в образовательных организациях, сопровождения основных и дополнительных образовательных программ, деятельности по оценке и развитию персонала, с целью профилактики негативных социальных проявлений в поведении социальных групп и отдельных лиц.	Знает особенности технологии психологического просвещения в рамках образовательного процесса персонала, а также диагностики и оценки персонала в различных организациях; Умеет выявить особенности в построении образовательного процесса, диагностики и оценки персонала в конкретной организации с учетом её специфики (социально-психологических характеристик лидера и социально-психологических характеристик организационной культуры); Владеет навыком поиска и подбора технологических

		инструментов для построения образовательного процесса, диагностики и оценки персонала в организации с учетом её специфических социально-психологических особенностей.
ПК-3 3.2. Умеет разрабатывать и критически оценивать программы психологического просвещения исходя из целей и задач профессиональной деятельности.	Знает технологию построения программы психологического просвещения персонала в рамках диагностики и изменения организационной культуры; Умеет подобрать и сформулировать критерии для оценки программы психологического просвещения персонала в конкретной организации с учетом её социально-психологических особенностей; Владеет навыком разработки программы психологического просвещения персонала и её критической оценки с учётом социально-психологических особенностей данной организации.	
ПК-3 3.3. Владеет навыками реализации программ психологического просвещения с целью профилактики негативных социальных проявлений в поведении социальных групп и отдельных лиц, а также просветительско-профилактической работы в рамках, психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса в образовательных организациях.	Знает этапы, особенности построения программ психологического просвещения персонала в рамках технологии изменения организационной культуры; знает, каким образом технология изменения организационной культуры помогает решать проблемы негативных социальных проявлений в поведении социальных групп и отдельных лиц; Умеет выстроить программу психологического	

	сопровождения основных и дополнительных образовательных программ, деятельности по оценке и развитию персонала.	просвещения персонала в рамках технологии изменения организационной культуры для профилактики и решения проблем негативных социальных проявлений в поведении социальных групп и отдельных лиц; Владеет навыком реализации и сопровождения программы психологического просвещения персонала в рамках технологии изменения организационной культуры для профилактики и решения проблем негативных социальных проявлений в поведении социальных групп и отдельных лиц.
ПК – 5. Способен провести психодиагностическое обследование клиентов с соблюдением принципов профессиональной этики, анализировать и обобщать его результаты, критически оценивать примененный комплекс психологических методик с целью выявления психологических проблем разных социальных групп клиентов, психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса, услуги по подбору персонала, оценки и развития персонала.	ПК5. 5.1. Знает методологические и этические принципы, методы и методики психодиагностики для решения задач профессиональной деятельности.	Знает этические принципы, лежащие в основе Этического кодекса Российского психологического общества, а также этические особенности использования современных методов и методик психодиагностики исследования организационной культуры; Умеет обнаружить и выделить этические проблемы, связанные с социально-психологической диагностикой персонала и организационной культуры; Владеет навыком подбора, а также этического и методологического обоснования психодиагностического инструментария, применяемого для решения конкретной профессиональной задачи.
	ПК5. 5.2. Умеет применять	Знает различные

	психологический диагностический инструментарий для выявления психологических проблем разных социальных групп клиентов и других задач профессиональной деятельности.	психологические диагностические методы и методики социальной психологии организационной культуры; Умеет подобрать актуальные психодиагностические инструменты в сфере социальной психологии организационной культуры для применения их в конкретной организации; Владеет навыком применения психодиагностических инструментов в сфере социальной психологии организационной культуры для выявления психологических проблем в организациях и решения других задач профессиональной деятельности.
	ПК5. 5.3. Владеет навыками проведения и обобщения результатов психодиагностического обследования.	Знает методологические особенности проведения социально-психологического исследования организационной культуры и интерпретации его результатов; Умеет планировать социально-психологическое исследование организационной культуры в конкретной организации; Владеет навыком проведения и обобщения результатов социально-психологического исследования организационной культуры в конкретной организации.
ПК – 6. Способен спланировать, реализовать, критически оценить	ПК-6 6.1. Знает технологии профилактики негативных социальных проявлений в	Знает методологические основы социально-психологических

комплекс профилактических мероприятий с целью профилактики негативных социальных проявлений в поведении социальных групп и отдельных лиц в рамках психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса, психологического сопровождения управленческого процесса, деятельности по оценке и развитию персонала.	поведении социальных групп и отдельных лиц, в рамках психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса в образовательных организациях, сопровождения основных и дополнительных образовательных программ, деятельности по оценке и развитию персонала.	технологий изменения организационной культуры с целью дальнейшей разработки программы мероприятий в области профилактики негативных социальных проявлений в поведении социальных групп и отдельных лиц; Умеет выявить социально-психологические особенности организации (социально-психологические характеристики лидера и социально-психологические характеристики организационной культуры); Владеет навыком поиска и подбора технологических инструментов по изменению организационной культуры для дальнейшей разработки программы мероприятий в области профилактики негативных социальных проявлений в поведении социальных групп и отдельных лиц.
	ПК-6 6.2. Умеет разрабатывать и критически оценивать программы психологической профилактики исходя из целей и задач профессиональной деятельности.	Знает технологию построения программы изменения организационной культуры с целью психологической профилактики персонала организаций, а также методы критической оценки данной программы; Умеет подобрать и сформулировать критерии для оценки программы психологической профилактики персонала в конкретной организации в рамках программы изменения организационной культуры; Владеет навыком

		разработки программы изменения организационной культуры с целью психологической профилактики персонала конкретной организаций, а также проведением критической оценки данной программы.
	ПК-6 6.3. Владеет навыками реализации программ психологической профилактики с целью профилактики негативных социальных проявлений в поведении социальных групп и отдельных лиц, а также просветительско-профилактической работы в рамках, психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса в образовательных организациях, сопровождения основных и дополнительных образовательных программ, деятельности по оценке и развитию персонала.	Знает этапы, особенности построения программ психологической профилактики персонала в рамках технологии изменения организационной культуры; знает, каким образом технология изменения организационной культуры помогает решать проблемы негативных социальных проявлений в поведении социальных групп и отдельных лиц; Умеет выстроить программу психологической профилактики персонала в рамках технологии изменения организационной культуры для решения проблем негативных социальных проявлений в поведении социальных групп и отдельных лиц; Владеет навыком реализации и сопровождения программы психологической профилактики персонала в рамках технологии изменения организационной культуры для предотвращения и решения проблем негативных социальных проявлений в поведении социальных групп и отдельных лиц.

4. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единицы 144 часа.

№ п/п	Раздел дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)			КСР	Формы текущего контроля успеваемости и (по неделям семестра) Формы промежуточ ной аттестации (по семестрам)
				лекц ии	Практические занятия			
					Общая трудоем кость	Из них – практи ческая подгот овка		
1	Исторически е предпосылки формирован ия социальной психологии организац ионной культуры (СПОК)	6	1	5	5	0	5	Установоч ная лекция, подготовка презентаци й студентам и
2	Методологи ческие проблемы социально- психологи ческих исследовани й орган культуры	6	2	5	5	0	5	Лекция- визуализа ция, практическ ие занятия с показом презентаци й студентов, самостояте льное конспекти рование источнико в студентам

								и
3	Социально-психологическое содержание организационной культуры	6	3	5	5	0	6	Проблемная лекция, групповая дискуссия
4	Феноменология оргкультуры и её определения	6	4	6	5	0	5	Мотивационная лекция, практические занятия с показом презентаций студентов
5	Лидерство как оргкультурный феномен	6	5	5	6	0	5	Лекция-визуализация, практические занятия с показом презентаций студентов, самостоятельное конспектирование источников студентам и
6	Коммуникация и организационная культура	6	7	5	5	0	5	Проблемная лекция, групповая дискуссия
7	Ордерный подход к определению и пониманию оргкультуры	6	8	5	5	0	5	Лекция-визуализация, практические занятия с показом презентаций студентов, самостоятельное конспектирование

								источники в студентам и
Итог о: 144 ч.				36	36	0	36	Форма контроля: экзамен, 36 ч.

Содержание дисциплины

Наименование раздела дисциплины	Содержание
Исторические предпосылки формирования социальной психологии организационной культуры (СПОК)	Социальная психология организационной культуры (СПОК) как отрасль социальной психологии. Место СПОК в системе непсихологических и психологических наук. Предмет СПОК. Междисциплинарный статус СПОК. Исторические предпосылки формирования СПОК. Оформление СПОК в самостоятельную науку.
Методологические проблемы социально-психологических исследований оргкультуры	Системные уровни методологических стандартов. Философский уровень. Общенаучный уровень (системный подход, синергетический подход, семиотический подход, герменевтический подход). Психологический уровень (культурно-историческая концепция Л.С. Выготского, аналитическая психология К.-Г. Юнга и Э. Нойманна, другие гуманистические концепции). Социально-психологические подходы (культурологический подход, когнитивный, теория отношений В.Н. Мясищева, психология социального познания Г.М. Андреевой). Основные методы социопсихологического исследования организационной культуры. Моделирование управленческого взаимодействия как метод исследования и изменения организационной культуры.
Социально-психологическое содержание организационной культуры	Основные методы и методики социопсихологического исследования организационной культуры. Социально-психологическое содержание организационной культуры.
Феноменология оргкультуры и её определения	Определения оргкультуры. Структура. Функции. Типология (Рюттингер, Дил и Кеннеди, Хэнди). Проблема изменения организационной культуры. Социально-психологический механизм развития организационной культуры. Социально-психологическое вмешательство с целью изменения организационной культуры. Этапы развития оргкультуры.
Лидерство как оргкультурный феномен	Культуротворческая функция лидерства. Типы культурной медиации лидера. Управленческое взаимодействие и его оптимизация. Стили и модели управленческого взаимодействия. Система управления и методы оптимизации управленческого взаимодействия.
Коммуникация и	Базовые культурные технологии в управленческой

организационная культура	коммуникации (силовая и несиловая). Системы коммуникации в организационных культурах. Социально-психологический климат и организационная культура. Место СПОК в структуре оргкультуры.
Ордерный подход к определению и пониманию оргкультуры	Ордерная модель организационной культуры. Основные модели. Моделеобразующие параметры. Ордер, субордера, субордерные миксы. Внешний и внутренний ордер. Базовые функциональные виды деятельности, типы социальной практики и организации, типы личности лидера. Базовые модели управленческого взаимодействия и системы этических смыслов.

5. Образовательные технологии, применяемые при освоении дисциплины

Лекции, практические занятия, подготовка к компьютерным опросам, написание эссе, реферата, подготовка и презентация самостоятельного исследования.

Используются образовательные технологии, направленные на актуализацию творческой активности и инициативы бакалавров, повышение уровня их мотивации, ответственности за качество освоения образовательной программы и формирование компетенций. Этому способствуют следующие активные инновационные методы обучения.

Проблемная лекция. Знания вводятся как «неизвестное», которое необходимо «открыть», используется прием постановки проблемы, которую в ходе изложения материала необходимо решить.

Лекция-визуализация. Позволяет преобразовывать устную и письменную информацию в визуальную форму, выделяя при этом наиболее значимые и существенные элементы. На лекции используются мультимедийные презентации, к подготовке которых могут привлекаться обучающиеся.

Кроме указанных типов лекций используется **мотивационная лекция** (усиливающая интерес к осваиваемой дисциплине), **установочная лекция** (направляющая студентов к источникам информации для дальнейшей самостоятельной работы). Семинарские занятия включают в себя практические задания, элементы групповых дискуссий, подготовка студентами презентаций, составление конспектов по вопросам для самостоятельного изучения.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, составляет от 50% до 100% аудиторных занятий, что соответствует требованиям ФГОС ВО и главной цели ООП подготовки бакалавров по направлению 37.03.01 «Психология».

Занятия лекционного типа для соответствующих групп студентов не могут составлять более 50% аудиторных занятий.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.

Учебно-методическое обеспечение: литература, в том числе веб-публикации.

Оценочные средства текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины: подготовка реферата, презентаций, разбор научных публикаций, контрольная работа.

Реферат– форма письменной работы, представляет собой краткое изложение содержания научных трудов, литературы по определенной научной теме. Объем реферата может достигать 10-15 стр. Подготовка реферата подразумевает самостоятельное изучение нескольких литературных источников (монографий, научных статей и т.д.) по определённой теме, не рассматриваемой подробно на лекции, систематизацию материала и краткое его изложение. Цель написания реферата – развитие навыков краткого и лаконичного представления собранных материалов и фактов в соответствии с требованиями, предъявляемыми к научным отчетам, обзорам и статьям.

Время, отводимое на подготовку реферата – от 2 недель до месяца, но работа должна быть предъявлена для проверки не позднее, чем за неделю до начала сессии.

Список тем для рефератов.

1. Культура: этимология лексемы, сущность и основные определения. Определения культуры А.Я. Флиера.
2. Основные версии культурогенеза (Ф. Энгельс и К. Маркс, З. Фрейд, Й. Хёйзинге, Э. Кассирер).
3. Психологические исследования культуры (М. Мид, Р. Бенедикт, А. Кардинер, З. Фрейд, К.-Г. Юнг, Л.С. Выготский).
4. История организационно-культурных исследований (Г. Хофштеде, Т. Питерс и Р. Уотерман, Т. Дил и А. Кеннеди).
5. Типология организационной культуры Г. Хофштеде.
6. Типология организационной культуры Т. Дила и А. Кеннеди.
7. Типология организационной культуры Ч. Хэнди.
8. Основные идеи работы Э. Шейна «Организационная культура и лидерство».
9. Определения организационной культуры. Ордерное определение организационной культуры.

- 10.Ордерная концепция организационной культуры. Моделлеобразующие параметры организационной культуры. Внешний и внутренний аспекты социально-психологического порядка.
- 11.Системное описание порядка.
- 12.Стипулятивное описание порядка.
- 13.Социально-психологическое содержание организационной культуры.
- 14.Социально-психологическое содержание этики (когнитивный подход).
- 15.Этические аспекты социально-психологического содержания организационно-культурного порядка. Трансмиссия этических смыслов.
- 16.Структура и содержание системы базовых этических смыслов. Их связь с системой функциональных этических смыслов.
- 17.Этико-центрированная модель культуры А. Швейцера.
- 18.Этико-центрированная модель экономики П. Козловски. Структура «человеческого действия».
- 19.Этико-центрированная модель человека в русской идеалистической философии.
- 20.Методологическая система социально-психологического изучения организационной культуры в ордерном подходе (уровни, их содержание).
- 21.Постмодернистские принципы социально-психологического изучения организационной культуры.
- 22.Общенаучный уровень методологии исследования организационной культуры: системный подход и синергетика, принципы и общая характеристика применительно к изучению организационной культуры).
- 23.Гуманитарный методологический стандарт социально-психологического изучения организационной культуры: семиотика и герменевтика (принципы и общая характеристика применительно к изучению организационной культуры).
- 24.Гуманистический методологический стандарт в психологии и его применение в социально-психологических исследованиях организационной культуры.
- 25.Социально-психологические подходы к изучению организационной культуры (культурологический подход С. Московичи, теория отношений В.Н. Мясничева, когнитивизм, эволюционная психология).
- 26.Метод моделирования в социально-психологических исследованиях организационной культуры. Характеристика и виды метафорического моделирования.
- 27.Структура социально-психологического порядка (основные субордера, дополнительные субордера и субордерные миксы).

28. Характеристика «семейного» субордера.
29. Характеристика «армейского» субордера.
30. Характеристика «церковного» субордера.
31. Базовые функциональные виды деятельности. Базовые функциональные типы личности, социальной организации, управленческого взаимодействия и управленческих команд. Ордерные типы организационной культуры.
32. Модель и стили управленческого взаимодействия.
33. «Родительская» модель управленческого взаимодействия. Алгоритм взаимодействия и содержание функциональной подсистемы этических смыслов «родителя».
34. «Командирская» модель управленческого взаимодействия. Алгоритм взаимодействия и содержания функциональной подсистемы этических смыслов «командира».
35. «Пастырская» модель управленческого взаимодействия. Алгоритм взаимодействия и содержание функциональной подсистемы этических смыслов «пастыря».
36. Ордерная диагностика организационной культуры (принципы и методы).
37. Ордерные тренинги как технология изменения организационной культуры.
38. Ордерные технологии изменения организационной культуры в системе управленческого консультирования.
39. Сотеринг как часть ордерной концепции организационной культуры. 40. Соотношение моделей сотеринга с другими ордерными моделями.

Контрольная работа включает в себя тестирование по основным разделам дисциплины. Форма контроля проводится в формате онлайн- или офлайн-тестирования (на платформе ipsilon.sgu.ru), включающим в себя вопросы с одним или несколькими верными ответами, а также открытые вопросы без вариантов ответа, в которых студенту предлагается самостоятельно и подробно раскрыть ответ на поставленный вопрос.

Список тем для подготовки к контрольной работе:

1. Исторические предпосылки формирования социальной психологии организационной культуры.
2. Методологические проблемы социально-психологических исследований оргкультуры.
3. Социально-психологическое содержание организационной культуры.
4. Феноменология оргкультуры и её определения.
5. Лидерство как оргкультурный феномен.

6. Коммуникация и организационная культура.
7. Ордерный подход к определению и пониманию оргкультуры.

Примеры вопросов в контрольной работе:

1. К числу ордерных моделей управленческого взаимодействия относятся:

- А) родительская, командирская, пастырская;**
- Б) бюрократическая, предпринимательская, партипативная;
- В) конкурентная, кооперативная, уклоняющаяся;
- Г) авторитарная, либеральная, демократическая.

2. Какие авторы предложили подходы к типологизации организационных культур?

- А) А. Швейцер
- Б) П. Козловски
- В) Г. Хофштеде**
- Г) Г.М. Андреева
- Д) Т. Дил и А. Кеннеди**
- Е) Ч. Хэнди**

3. Раскройте и опишите постмодернистские принципы социально-психологического изучения организационной культуры.

Промежуточная аттестация проходит в форме экзамена, который подразумевает устный ответ студента на контрольный вопрос преподавателя.

Контрольные вопросы к экзамену:

1. Социальная психология организационной культуры (СПОК) как отрасль социальной психологии.
2. Место СПОК в системе непсихологических и психологических наук.
3. Предмет СПОК.
4. Междисциплинарный статус СПОК.
5. Исторические предпосылки формирования СПОК.
6. Оформление СПОК в самостоятельную науку.
7. Системные уровни методологических стандартов в изучении СПОК.
8. Философский уровень СПОК.
9. Общенаучный уровень СПОК (системный подход, синергетический подход, семиотический подход, герменевтический подход).

10. Психологический уровень СПОК (культурно-историческая концепция Л.С. Выготского, аналитическая психология К.-Г. Юнга и Э. Нойманна, другие гуманистические концепции).
11. Социально-психологические подходы (культурологический подход, когнитивный, теория отношений В.Н. Мясищева, психология социального познания Г.М. Андреевой).
12. Основные методы социопсихологического исследования организационной культуры.
13. Моделирование управленческого взаимодействия как метод исследования и изменения организационной культуры.
14. Социально-психологическое содержание организационной культуры.
15. Основные методы и методики социопсихологического исследования организационной культуры.
16. Определения оргкультуры. Структура. Функции.
17. Типологии оргкультуры (Рюттингер, Дил и Кеннеди, Хэнди).
18. Проблема изменения организационной культуры.
19. Социально-психологический механизм развития организационной культуры.
20. Социально-психологическое вмешательство с целью изменения организационной культуры.
21. Этапы развития оргкультуры.
22. Культуротворческая функция лидерства.
23. Типы культурной медиации лидера.
24. Управленческое взаимодействие и его оптимизация.
25. Стили и модели управленческого взаимодействия.
26. Система управления и методы оптимизации управленческого взаимодействия.
27. Базовые культурные технологии в управленческой коммуникации (силовая и несиловая).
28. Системы коммуникации в организационных культурах.
29. Социально-психологический климат и организационная культура.
30. Ордерная модель организационной культуры.
31. Моделеобразующие параметры оргкультуры в ордерном подходе. Ордер, субордера, субордерные миксы.
32. Внешний и внутренний ордер оргкультуры.

33. Базовые функциональные виды деятельности, типы социальной практики и организации, типы личности лидера в ордерном подходе.

34. Базовые модели управленческого взаимодействия и системы этических смыслов в ордерном подходе.

Адаптивные образовательные технологии для инвалидов и лиц с ОВЗ:

- использование индивидуальных графиков обучения и сдачи экзаменационных сессий;
- организация коллективных занятий в студенческих группах с целью оказания помощи в получении информации инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья;
- проведение индивидуальных коррекционных консультаций для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья;
- для лиц с ограничениями по слуху для облегчения усвоения материала предусматривается максимально возможная визуализация лекционного курса, в том числе широкое использование иллюстративного материала, мультимедийной техники, дублирование основных понятий и положений на слайдах;
- для лиц с ограничениями по зрению предусматривается использование крупномасштабных наглядных пособий.

7. Данные для учета успеваемости студентов в БАРС

Таблица 1. Таблица максимальных баллов по видам учебной деятельности.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Семестр	Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа	Автоматизированное тестирование	Другие виды учебной деятельности	Промежуточная аттестация	Итого
6	10	0	35	25	0	0	30	100

Программа оценивания учебной деятельности студента за 6 семестр

Лекции

Оценивается посещаемость студентами лекционных занятий от 0 до 10 баллов.

Предмет оценивания, диапазон баллов и критерии оценки:

10 баллов – посещение 90 – 100% лекций,

9 баллов – посещение 80 – 89% лекций,

8 баллов – посещение 70 – 79% лекций,

7 баллов – посещение 60 – 69% лекций,

6 баллов – посещение 50 – 59% лекций,

5 баллов – посещение 40 – 49% лекций,
4 балла – посещение 30 – 39 % лекций,
3 балла – посещение 20 – 29 % лекций,
2 балла – посещение 11 – 19 % лекций,
1 балл – посещение 5 – 10 % лекций,
0 баллов – посещение 0 – 4 % лекций.

Лабораторные занятия

Не предусмотрены. 0 баллов

Практические занятия

Оценивается посещаемость, уровень подготовки, а также активность студента в обсуждении докладов на занятиях, на которых бакалавры демонстрируют самостоятельно разработанные презентации по заданной преподавателем теме - от 0 до 35 баллов.

30 – 35 баллов: студент посетил 80-100% практических занятий; демонстрировал разработанный доклад в формате презентации и/или активно участвовал в обсуждении докладов на 80-100% занятий.

20 – 29 баллов: студент посетил – 60-79% практических занятий; демонстрировал разработанный доклад в формате презентации и/или активно участвовал в обсуждении докладов на 60-79% занятий.

10 – 19 баллов: студент посетил 40-59% практических занятий; демонстрировал разработанный доклад в формате презентации и/или активно участвовал в обсуждении докладов на 40-59% занятий.

2 – 9 баллов: студент посетил 20-39% практических занятий; демонстрировал разработанный доклад в формате презентации и/или активно участвовал в обсуждении докладов на 20-39% занятий.

0 – 1 балл: студент посетил менее 19% практических занятий; демонстрировал разработанный доклад в формате презентации и/или активно участвовал в обсуждении докладов, менее чем на 19% занятий.

Самостоятельная работа

Контроль выполнения заданий для самостоятельной работы и представления результатов работы в течение одного семестра - от 0 до 25 баллов.

Оценивается:

- самостоятельная работа студента в форме реферата и презентации: самостоятельность при выполнении работы, правильность выполнения заданий, умение четко следовать инструкциям к применению упражнений, методик и процедур; умение применять полученные теоретические знания при выполнении заданий (15 баллов);

- контрольная работа студента в формате тестирования (10 баллов) Тестирование проводит 1 раз в семестр и включает в себя 10 вопросов (1 правильный ответ – 1 балл).

Диапазон баллов и критерии оценки самостоятельной работы (реферата и презентации):

13-15 баллов – полнота анализа первоисточника в соответствии с изучаемой дисциплиной; умение обобщить содержание первоисточника, кратко его изложить; правильность выполнения заданий; знание авторов основных работ по изучаемой проблеме их теоретической позиции; умение применять полученные теоретические знания при выполнении самостоятельных заданий.

10 – 12 баллов – недостаточно проведенный анализ первоисточника в соответствии с изучаемой дисциплиной; умение обобщить содержание первоисточника, кратко его изложить; правильность выполнения заданий; частичное знание авторов основных работ по изучаемой проблеме их теоретической позиции; умение применять полученные теоретические знания при выполнении самостоятельных заданий.

7 – 9 баллов – недостаточно проведенный анализ первоисточника в соответствии с изучаемой дисциплиной; отсутствие выводов, обобщающих содержание первоисточника; правильность выполнения заданий; частичное знание авторов основных работ по изучаемой проблеме их теоретической позиции; умение применять полученные теоретические знания при выполнении самостоятельных заданий.

4 – 6 баллов – недостаточно проведенный анализ первоисточника в соответствии с изучаемой дисциплиной; отсутствие выводов, обобщающих содержание первоисточника; частичная правильность выполнения заданий; частичное знание авторов основных работ по изучаемой проблеме их теоретической позиции; частичное умение применять полученные теоретические знания при выполнении самостоятельных заданий.

0 – 3 балла – отсутствие самостоятельно выполненных работ у студента или недостаточно проведенный анализ первоисточника в соответствии с изучаемой дисциплиной; отсутствие выводов, обобщающих содержание первоисточника; неправильные выполненные задания; частичное знание авторов основных работ по изучаемой проблеме их теоретической позиции; неумение применять полученные теоретические знания при выполнении самостоятельных заданий.

Автоматизированное тестирование

Не предусмотрено. 0 баллов

Другие виды учебной деятельности

Не предусмотрены. 0 баллов

Промежуточная аттестация

Форма промежуточного контроля – экзамен: всего 30 баллов.

При проведении промежуточной аттестации
ответ на «отлично» оценивается от 26 до 30 баллов;

ответ на «хорошо» оценивается от 20 до 25 баллов;
ответ на «удовлетворительно» оценивается от 15 до 19 баллов;
ответ на «неудовлетворительно» оценивается от 0 до 14 баллов.

При определении разброса баллов при аттестации преподавателем применяется следующая система ранжирования:

26-30 баллов – выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические компетенции сформированы; исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно излагает материал курса при ответе на контрольный вопрос; умеет увязывать теорию с практикой; свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий; использует в ответе дополнительный материал (монографии, статьи, исследования); все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.

20-25 баллов – выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено полностью, необходимые практические компетенции в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения достаточно высокое. Студент твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.

15-19 баллов – выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера; необходимые практические компетенции в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных задач выполнено, но в них имеются ошибки; при ответе на поставленный вопрос студент допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, наблюдаются нарушения логической последовательности в изложении программного материала.

0-14 баллов – выставляется студенту, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки; неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы; необходимые практические компетенции не сформированы; большинство предусмотренных программой обучения заданий не выполнено или качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному.

Таким образом, максимально возможная сумма баллов за все виды учебной деятельности студента за 6 семестр по дисциплине «Социальная психология организационной культуры» составляет 100 баллов.

Таблица 2. Таблица пересчета полученной студентом суммы баллов по дисциплине «Социальная психология организационной культуры» в оценку (кэамен) в 6 семестре:

85 баллов и более	«Отлично»
75 баллов – 84 балла	«Хорошо»
60 баллов – 74 балла	«Удовлетворительно»
Меньше 59 баллов	«Не удовлетворительно»

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины
«Социальная психология организационной культуры» направление подготовки
37.03.01 «Психология», бакалавриат, очная форма обучения

а) литература:

1. Аксеновская Л.Н. Социальная психология организационной культуры : учебное пособие для вузов / Л. Н. Аксеновская. - Саратов, 2015 ЭБ.

2. Аксеновская Л.Н. Ордерная концепция организационной культуры: вопросы методологии: в 3 кн. Саратов: Издательство Саратовского университета, 2005.

3. Психология лидерства : учеб. пособие / Т. В. Бендас. - Москва : Санкт-Петербург [и др.] : Питер, 2009. - 447, [1] с. : табл. - (Учебное пособие). - Библиогр.: с. 411-447. - ISBN 978-5-388-00148-1

4. Организационная социальная психология : учеб. пособие / Л. Г. Почебут, В. А. Чикер. - Санкт-Петербург : Речь, 2000. - 296, [8] с. - (Психология). - ISBN 5-9268-0013-7 (в пер.)

5. Социальная психология в организациях. Инновационный тренинг: учебное пособие / В.А. Чикер. - СПб : Издательство Санкт-Петербургского государственного университета, 2017. - 56 с.
<http://znanium.com/catalog/document/?pid=999828&id=330942>

6. Методика оценки социально-психологической совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия: теоретико-методологические основания разработки и валидации : учебное пособие для студентов обучающихся по направлению «Психология» / А. Ю. Смирнова. - Саратов : [б. и.], 2018. - 127 с. : рис., табл. - URL: http://elibrary.sgu.ru/uch_lit/2255.pdf.

7. Основы организационной психологии : учебное пособие для студентов обучающихся по направлению «Психология» / А. Ю. Смирнова. - Саратов : [б. и.], 2018. - 110 с. : табл. - URL: http://elibrary.sgu.ru/uch_lit/2256.pdf



б) программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

1. Электронная библиотека СГУ: <http://library.sgu.ru/>
2. Научная лектронная библиотека eLibrary: <https://www.elibrary.ru/>
3. Психологическая газета: <https://psy.su/>
4. Портал психологических изданий: <https://psyjournals.ru>

9. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Материально-техническое обеспечение включает в себя: наличие компьютерного класса общего пользования с подключением к Интернет; учебные классы, оснащенные современной аудио- и видеотехникой; компьютерные мультимедийные проекторы во всех аудиториях, где проводятся лекционные занятия и другая техника для презентаций учебного материала.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО с учетом рекомендаций ООП ВО по направлению и профилю подготовки 37.03.01 «Психология».

Автор (ы): Жижи́на М.В., кандидат педагогических наук,
доцент кафедры общей и социальной психологии.

Программа одобрена на заседании кафедры социальной психологии от 31.05.2023 года, протокол № 10.

Программа актуализирована на заседании кафедры социальной психологии от 26.04.2025 года, протокол № 11.