

Министерство просвещения Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный профессионально-педагогический университет»
Институт психолого-педагогического образования
Кафедра психологии образования и профессионального развития

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.01.01 «КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА»**

Направление подготовки 37.04.01 Психология

Профиль программы «Организационная психология и HR-технологии»

Автор(ы): старший преподаватель А.А. Шаров

Одобрена на заседании кафедры психологии образования и профессионального развития. Протокол от «13» января 2022 г. №5.

Рекомендована к использованию в образовательной деятельности методической комиссией института ППО РГППУ. Протокол от «20» января 2022 г. №5.

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель освоения дисциплины «Корпоративная культура»: развитие системных знаний о современных тенденциях и проблемах корпоративной культуры организации, методах управления организационными коммуникациями и процессом

формирования организационных ценностей.

Задачи:

- сформировать целостное представление о феноменах социально-психологического климата и корпоративной культуры организации;
- сформировать у студентов систему знаний о видах и типах корпоративных культур;
- сформировать навыки использования различных методов и технологий диагностики корпоративной культуры;
- выработать умение решать управленческие задачи по формированию, поддержанию и изменению корпоративной культуры для решения задач внутренней интеграции и адаптации организации к внешней среде.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Корпоративная культура» относится к формируемой участниками образовательных отношений части учебного плана.

Перечень учебных дисциплин, для которых необходимы знания, умения и владения, формируемые данной учебной дисциплиной:

1. Стратегический менеджмент.
2. Психология менеджмента.

3. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:

- УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия;
- ПКС-1 Способен планировать и проводить научные исследования, направленные на развитие человеческого потенциала организации.

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

Знать:



31. Современные проблемы и тенденции развития корпоративной культуры организации;

32. Сущностные характеристики и методологические основы понятий "корпоративная культура", "имидж организации", "социально-психологический климат", "внутрифирменное обучение" и пр.;

33. Основные подходы к типологии корпоративной культуры и организационного климата, элементы и функции корпоративной культуры, роль корпоративной культуры в проектировании учебно-воспитательного процесса и образовательной среды;

34. .

Уметь:

У1. Анализировать содержание корпоративной культуры, выделять проблемные области и формулировать цели, задачи и направления работы психолога в контексте формирования и изменения корпоративной культуры;

У2. Оценивать влияние корпоративной культуры на поведение индивидуума и групп, управлять информационными потоками в организации;

У3. Разрабатывать предложения и комплексные программы по формированию, поддержанию и изменению корпоративной культуры организации.

Владеть:

В1. Методами анализа и критериями оценки корпоративной культуры организации;

В2. Технологиями и инструментами управления корпоративной культурой, корпоративными коммуникациями. .

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1 Объем дисциплины и виды контактной и самостоятельной работы

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зач. ед. (108 час.), семестр изучения – , распределение по видам работ представлено в табл. № 1.

Таблица 1. Распределение трудоемкости дисциплины по видам работ

Вид работы	Форма обучения
	очная
	Семестр изучения
	сем.
	Кол-во часов
Общая трудоемкость дисциплины по учебному плану	108
Контактная работа, в том числе:	50



Лекции	16
Практические занятия	10
Самостоятельная работа студента	58
Промежуточная аттестация, в том числе:	
Экзамен	1 сем.

**Распределение трудоемкости по видам контактной работы для заочной формы обучения (при наличии) корректируется в соответствии с учебным планом заочной формы обучения.*

4.2 Содержание и тематическое планирование дисциплины

Таблица 2. Тематический план дисциплины

Наименование разделов и тем дисциплины (модуля)	Сем.	Всего, час.	Вид контактной работы, час.			СРС
			Лекции	Практ. занятия	Лаб. работы	
1. Феномен корпоративной культуры.		14	2	-	-	8
2. Структура корпоративной культуры.		18	2	2	-	10
3. Корпоративная культура и имидж организации.		18	2	2	-	10
4. Проблемы диагностики корпоративной культуры.		20	4	2	-	10
5. Типы корпоративных культур.		20	4	2	-	10
6. Социально-психологический климат организации и корпоративная культура.		18	2	2	-	10

**Распределение часов по разделам (темам) дисциплины для заочной формы обучения осуществляется научно-педагогическим работником, ведущим дисциплину.*

4.3 Содержание разделов (тем) дисциплин

Раздел 1. Феномен корпоративной культуры.

Определение понятия "корпоративная культура". История изучения феномена корпоративной культуры. Основные подходы к изучению корпоративной культуры организации. Связь корпоративной культуры и философии (идеологии) компании. Корпоративная культура и менеджмент. Принципы и признаки корпоративной культуры. Условия и факторы формирования современной корпоративной культуры.



Раздел 2. Структура корпоративной культуры.

Системный принцип построения корпоративной культуры. Внешняя и внутренняя среда корпоративной культуры. Ценностная основа корпоративной культуры. Основные формы существования корпоративных ценностей. Способы и формы проявления всех структурных компонентов корпоративной культуры. Функции корпоративной культуры (идентификационная, оценочно-нормативная, смыслообразующая функции, адаптивная, охранная, рекреативная, компенсаторная функция и др.). Различия в подходах к структуре корпоративной культуры: американский, японский и российский подходы. Доминирующая культура, субкультура и контркультура.

Раздел 3. Корпоративная культура и имидж организации.

Обобщенные индикаторы корпоративной культуры. Миссия, имидж организации. История изучения закономерностей формирования корпоративного имиджа. Задачи имиджа компании. Использование возможностей PR в построении имиджа организации. Корпоративная культура и клиенты компании. Социальное партнерство и корпоративная культура. Типология духовных аспектов корпоративной культуры. Корпоративная культура и деловые партнеры и конкуренты компании. Методы поддержания и изменения корпоративной культуры.

Раздел 4. Проблемы диагностики корпоративной культуры.

Идеографический и формализованный подходы. Концепция Г. Ховстеда о модели диагностики корпоративной культуры. Метод Э.Шейна для диагностики корпоративной культуры. Концепция В. Спивака о разработке диагностических элементов корпоративной культуры. Количественные показатели диагностики корпоративной культуры и проблемы их интеграции.

Раздел 5. Типы корпоративных культур.

Принципы типологии корпоративной культуры. Критерии оценки типов корпоративной культуры. Культурологический, системный и ситуационные подходы к типологии корпоративной культуры. Типологии оргкультур Ч. Ханди, Д. Зоненфельда, К. Камерона и Р. Куинна, Д.Р. Арнольда и Л.М. Капеллы, Л. Нельсона и Ф. Бернса, Р. Р. Блейка и Дж. С. Моутон и др. Особенности корпоративных культур организаций различного типа. Корпоративные культуры, выделяемые в России (органическая, бюрократическая, предпринимательская, партисипативная). Виды корпоративных культур: сильные и слабые культуры, открытые и закрытые культуры.

Раздел 6. Социально-психологический климат организации и корпоративная культура.

Понятие социально-психологического климата, организационного климата и его проявление через корпоративную культуру компании. Концепция Дж.



Литвина и Р.Стрингера. Параметры организационного климата и их влияние на корпоративную культуру организации. Система перехода организационного климата в корпоративную культуру (модель Б. Шнайдера). Формы организационного климата. Типы организационного климата.

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Для изучения дисциплины используются различные образовательные технологии:

1. При реализации образовательной программы с применением дистанционных образовательных технологий и электронного обучения:

- состав видов контактной работы по дисциплине (модулю), при необходимости, может быть откорректирован в направлении снижения доли занятий лекционного типа и соответствующего увеличения доли консультаций (групповых или индивидуальных) или иных видов контактной работы;

- информационной основой проведения учебных занятий, а также организации самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) являются представленные в электронном виде методические, оценочные и иные материалы, размещенные в электронной информационно-образовательной среде (ЭИОС) университета, в электронных библиотечных системах и открытых Интернет-ресурсах;

- взаимодействие обучающихся и педагогических работников осуществляется с применением ЭИОС университета и других информационно-коммуникационных технологий (видеоконференцсвязь, облачные технологии и сервисы, др.);

- соотношение контактной и самостоятельной работы по дисциплине (модулю) может быть изменено в сторону увеличения последней, в том числе самостоятельного изучения теоретического материала.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

6.1 Основная литература

1. Мандель Б. Р. Организационная психология. Модульный курс : учеб. пособие для обучающихся в гуманитарных вузах / Мандель Б. Р. — Москва : Флинта, 2020. — 371 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/152404>.

2. Сандермоен Ш. Организационная структура : Реализация стратегии на практике / Сандермоен Ш. — Москва : Альпина Паблишер, 2020. — 224 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/140477>.

3. Катценбах Дж. Трансформация корпоративной культуры : Важные детали, без которых ничего не работает / Катценбах Дж. — Москва : Альпина Паблишер, 2020. — 175 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/163646>.



6.2 Дополнительная литература

1. Мелихов Ю. Е., Малуев П. А. Управление персоналом. Портфель надежных технологий (2-е издание) : учебное пособие. - Москва : Дашков и К, 2017. - 193 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/57162>.

2. Иванова С. Кандидат. Новичок. Сотрудник : Комплексная типология метапрограмм в управлении / Иванова С. — Москва : Альпина Паблишер, 2020. — 187 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/163622>.

3. Управление персоналом [Электронный ресурс] = On Managing People : пер. с англ. / [Д. Гоулман и др.]. - Электрон. текстовые дан. - Москва : Альпина Паблишер, 2016. - 240, [1] с. : ил., табл. - (Harvard Business Review: 10 лучших статей). - Режим доступа: <https://e.lanbook.com/reader/book/87945/#1>.

6.3 Программное обеспечение и Интернет-ресурсы

Интернет-ресурсы:

1. . Режим доступа:

Программное обеспечение:

1. Офисная система Office Professional Plus.
2. Электронно-библиотечная система Лань.
3. Электронно-библиотечная система IPRbooks.

Информационные системы и платформы:

1. Система дистанционного обучения «Moodle».
2. Информационная система «Таймлайн».
3. Платформа для организации и проведения вебинаров «Mirapolis Virtual Room».

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Перечень материально-технического обеспечения для реализации образовательного процесса по дисциплине:

1. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа.
2. Учебная аудитория для проведения занятий семинарского (практического) типа, проведения групповых и индивидуальных консультаций, проведения текущего контроля и промежуточной аттестации.
3. Читальный зал для магистрантов и аспирантов.
4. Помещения для самостоятельной работы.

