

Документ подписан электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ребковец Ольга Александровна
Должность: И.о. ректора
Дата подписания: 25.05.2024 21:36:12
Уникальный программный ключ:
e789ec8739030382afc5ebff702928adf1af5cfb

ОПОП

СМК-РПД-В1.П2-2022

Рабочая программа дисциплины Б1.В.ДВ.02.02 «Корпоративная культура» Направления подготовки 37.04.01 "Психология», профиль «Психология управления»

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Камчатский государственный университет имени Витуса Беринга»

Рассмотрено и утверждено на заседании
кафедры теоретической и практической
психологии
«25» мая 2022 г., протокол № 9

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ Б1.В.ДВ.02.02 Корпоративная культура

Направление подготовки: 37.04.01 "Психология"

(код и наименование направления подготовки (специальности))

Профиль подготовки: «Психология управления»

Квалификация выпускника: магистр

Форма обучения: очно-заочная

Курс 1 Семестр: 2

Экзамен: 2 семестр

Петропавловск-Камчатский 2022 г.

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.В.ДВ.02.02 «Корпоративная культура» Направления подготовки 37.04.01 "Психология», профиль «Психология управления»		

Рабочая программа составлена с учетом требований федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 37.04.01 «Психология», утвержденного «23» сентября 2015 года №1043.

Разработчик(и):

доцент кафедры теоретической и практической психологии Мазуркевич Андрей Викторович

(должность, кафедра)

_____ А.В.Мазуркевич

(подпись)

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.В.ДВ.02.02 «Корпоративная культура» Направления подготовки 37.04.01 "Психология», профиль «Психология управления»		

СОДЕРЖАНИЕ

1. Цели и задачи освоения дисциплины.....	стр.4
2. Место дисциплины в структуре ОП ВО.....	стр. 4
3. Планируемые результаты обучения по дисциплине.....	стр. 5
4. Содержание дисциплины.....	стр. 8
5. Тематическое планирование.....	стр. 9
6. Самостоятельная работа.....	стр. 15
7. Тематика контрольных работ, курсовых работ (при наличии).....	стр. 24
8. Перечень вопросов на зачет (дифференцированный зачет, экзамен).....	стр.24
9. Учебно-методическое и информационное обеспечение.....	стр.25
10. Формы и критерии оценивания учебной деятельности студента.....	стр. 28
11. Материально-техническая база.....	стр. 31

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.В.ДВ.02.02 «Корпоративная культура» Направления подготовки 37.04.01 "Психология», профиль «Психология управления»		

1. Цель и задачи освоения дисциплины

Цель: Курс «Корпоративная культура» разработан для магистрантов очного и очно-заочного отделения, обучающихся по направлению подготовки 37.04.01 "Психология". В процессе данного курса студентам предстоит освоить фундаментальные знания о сущности и роли корпоративной культуры в деятельности организации, о развитии человека как субъекта корпоративной культуры, о психологических и социальных аспектах корпоративной культуры.

Особенностью курса является его практическая ориентированность, которая, тем не менее, не может рассматриваться в отрыве от теоретических базовых положений. Данный курс является интегрирующим звеном, соединяющим в себе знания, полученные из фундаментальных теоретических и прикладных дисциплин, изучаемых по направлению подготовки «Психология».

Структура курса предусматривает отработку отдельных тем на семинарских и практических занятиях, а также самостоятельное изучение студентами отдельных вопросов, связанных с особенностями психологической помощи в типовых ситуациях.

Задачи освоения дисциплины

1. Сформировать представление у студентов о месте и роли корпоративной культуры в развитии современного социума, его функциях и закономерностях;
2. Выработать навыки проектирования корпоративной культуры;
3. Выработать устойчивую мотивацию у студентов к самостоятельному продолжению изучения курса.

2. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Часть, формируемая участниками образовательных отношений. Дисциплины (модули) по выбору 2 (ДВ.2)

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки:

Наименование категории (группы) общепрофессиональных компетенций	Код и наименование общепрофессиональной компетенции выпускника	Код и наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции
Командная работа и лидерство	УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывать командную стратегию	УК 3.1. Знает социальные, этнические, конфессиональные и культурные особенности взаимодействия с различными группами людей, основные закономерности групповой динамики и работы в команде.

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.В.ДВ.02.02 «Корпоративная культура» Направления подготовки 37.04.01 "Психология», профиль «Психология управления»		

	для достижения поставленной цели	УК 3.2. Выбирает оптимальную стратегию при взаимодействии с коллективом и командой, в том числе при руководстве ими. УК 3.3. Владеет техниками эффективного взаимодействия с другими членами команды и презентации работы команды.
Психологическое вмешательство (развитие, коррекция, реабилитация)	ОПК-5 Способен разрабатывать и реализовывать научно обоснованные программы вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера для решения конкретной психологической проблемы отдельных лиц, групп и (или) организаций	ОПК-5.1. Знаком с теоретическими основами разработки и реализации программ психопрофилактики, психокоррекции, реабилитации и развития, с их особенностями в практиках психологического консультирования, развития ресурсов семьи и отдельных клиентов ОПК-5.2. Способен применять методы и способы диагностики проблемных ситуаций у отдельных лиц, групп и (или) организаций ОПК-5.3. Способен применять средства разработки, способы организации и реализации психологических программ профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера для семей, отдельных лиц и определённых социальных групп.
Администрирование (организация и управление)	ОПК-9 Способен выполнять основные функции управления психологической практикой	ОПК-9.1. Знаком с целями, задачами, основными характеристиками психологической практики ОПК-9.2. Способен ставить и решать задачи управления психологической практикой ОПК-9.3. Реализует принципы и навыки управленческой деятельности: анализирует текущую ситуацию, ставит и осуществляет задачи управления, применяет методы проектирования контроля, оценивает процесс и результат проведения практики

4. Содержание дисциплины

Тема 1. Корпоративная культура как коммуникативный интегратор

Образ компании и корпоративный бренд как культурные символы. Разнообразие корпоративных культур и практическое применение типологий корпоративной культуры. Функции корпоративной культуры. Коммуникативная природа корпоративной культуры. Трансляция характера бренда внутрь компании. Коммуникативные практики обсуждения

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.В.ДВ.02.02 «Корпоративная культура» Направления подготовки 37.04.01 "Психология», профиль «Психология управления»		

характеристик бренда работниками. Актуальные практики применения метафор в корпоративных обсуждениях.

Тема 2. Корпоративная идентичность и ее проявление в системе коммуникаций

Работники как носители и создатели корпоративной культуры, формирование коммуникативной идентичности работников. Корпоративные компетенции и их реализация в ежедневной рабочей практике. Формы и проявления лояльности работников. Маркеры лояльности и их применение в управлении персоналом. Вовлеченность работников как ключевая задача корпоративной культуры. Актуальные формы развития вовлеченности: геймификация и краудсорсинг. Признаки формирования корпоративного гражданства. Позиционирование персональной ответственности. Корпоративные формы проявления проактивности. Коммуникативная активность как отражение лояльности, вовлеченности и ответственности.

Тема 3. Специфика кросс-культурных коммуникаций в организации

Этика в кросс-культурном и международном аспектах. Актуальные концепции культурных различий. World Values Survey (WVS), GLOBE project. Культурные факторы коммуникации. Специфические особенности, возможности и ограничения, связанные с культурой, культурно обусловленные установки и стереотипы. Cultural Intelligence (CQ). Лидерство в мультикультурных командах. Особенности воздействия и мотивации работников, принадлежащих разным культурам. Расстановка приоритетов в целях межкультурного общения в организации. Межкультурный проект: ресурсы, управление, трансграничная коммуникация.

Тема 4. Рабочее взаимодействие и межличностные коммуникации

Организационный контекст: сущность, структура, формы влияния на индивидуальное поведение. Виды рабочего взаимодействия. Непосредственные и опосредованные коммуникации, удаленные формы сотрудничества. Форматы рабочего взаимодействия: ролевое, коллегиальное, личностное. Возможности и ограничения в области рабочей межличностной коммуникации. Установки и стереотипы как факторы межличностного взаимодействия. Формы неадекватного рабочего взаимодействия: дискриминация и моббинг, механизмы противостояния и предотвращения. Критерии эффективных рабочих отношений.

Тема 5. Коммуникационная основа личного бренда: структура, построение, управление

Личный бренд – от имиджа к репутации. Я-концепция как основа персонального бренда. Формирование представлений о персональной миссии и ценностях, их соответствии ожиданиям групп в структуре персональной коммуникации. Определение оптимального контента позиционирования. Коммуникативное пространство персонального профессионального бренда. Зона ближайшего развития и редактирование личного бренда. Принципы и правила формирования персонального бренда. Коммуникация как форма продвижения и коррекции персонального бренда. Ресурсное состояние и его использование в коммуникации.

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.В.ДВ.02.02 «Корпоративная культура» Направления подготовки 37.04.01 "Психология», профиль «Психология управления»		

Тема 6. Этика непосредственной коммуникации: деловая переписка, переговоры, телефон, совещания

Этические дилеммы и принципы непосредственной коммуникации. Проблемы формирования и развития доверия. Индивидуальные факторы адекватности позиции в коммуникации. Предикторы этической позиции в непосредственной коммуникации. Общекультурные нормы непосредственной коммуникации. Корпоративные стандарты ведения переписки, переговоров, встреч. Типология нарушений коммуникативных правил и норм. Организационные и профессиональные санкции, обеспечивающие нормативность коммуникации.

Тема 7. Стрессовые и кризисные внутриорганизационные коммуникации: типология, специфика управления

Природа стресса. Коммуникативные факторы стресса. Стресс как интерпретация ситуации: требование, вызов, неопределенность. Коммуникативные маркеры стресса. Признаки кризисной коммуникативной ситуации. Принципы кризисной коммуникации. Ситуационная и коммуникативная роли в кризисной коммуникации. Технологии удержания цели в кризисной коммуникации. План развертывания коммуникации в условиях потенциального/реального конфликта. Типология противоречий. Правила поведения в кризисной ситуации, принципы ведения переговоров. Методы преодоления коммуникативного кризиса: дискурс-анализ, нарратив.

5. Тематическое планирование

Модули дисциплины

№	Наименование модуля	Лекции	Практики/ семинары	Лабораторные	Сам. работа	Всего, часов
1	Корпоративная культура	14	16	0	42	72
	Всего	14	16	0	42	72

Тематический план

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.В.ДВ.02.02 «Корпоративная культура» Направления подготовки 37.04.01 "Психология», профиль «Психология управления»		

№ темы	Тема	Кол-во часов	Формируемые компетенции
	Лекции		
1	Корпоративная культура как коммуникативный интегратор	2	УК-3, ОПК-5, ОПК-9
2	Корпоративная идентичность и ее проявление в системе коммуникаций	2	УК-3, ОПК-5, ОПК-9
3	Специфика кросс-культурных коммуникаций в организации	2	УК-3, ОПК-5, ОПК-9
4	Рабочее взаимодействие и межличностные коммуникации	2	УК-3, ОПК-5, ОПК-9
5	Коммуникационная основа личного бренда: структура, построение, управление	2	УК-3, ОПК-5, ОПК-9
6	Этика непосредственной коммуникации: деловая переписка, переговоры, телефон, совещания	2	УК-3, ОПК-5, ОПК-9
7	Стрессовые и кризисные внутриорганизационные коммуникации: типология, специфика управления	2	УК-3, ОПК-5, ОПК-9
	Практические занятия (семинары)		
1	Корпоративная культура как коммуникативный интегратор	4	УК-3, ОПК-5, ОПК-9
2	Корпоративная идентичность и ее проявление в системе коммуникаций	4	УК-3, ОПК-5, ОПК-9
3	Рабочее взаимодействие и межличностные коммуникации	4	УК-3, ОПК-5, ОПК-9
4	Стрессовые и кризисные внутриорганизационные коммуникации: типология, специфика управления	4	УК-3, ОПК-5, ОПК-9
	Самостоятельная работа		

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.В.ДВ.02.02 «Корпоративная культура» Направления подготовки 37.04.01 "Психология», профиль «Психология управления»		

1	Корпоративная культура как коммуникативный интегратор	6	УК-3, ОПК-5, ОПК-9
2	Корпоративная идентичность и ее проявление в системе коммуникаций	6	УК-3, ОПК-5, ОПК-9
3	Специфика кросс-культурных коммуникаций в организации	6	УК-3, ОПК-5, ОПК-9
4	Рабочее взаимодействие и межличностные коммуникации	6	УК-3, ОПК-5, ОПК-9
5	Коммуникационная основа личного бренда: структура, построение, управление	6	УК-3, ОПК-5, ОПК-9
6	Этика непосредственной коммуникации: деловая переписка, переговоры, телефон, совещания	6	УК-3, ОПК-5, ОПК-9
7	Стрессовые и кризисные внутриорганизационные коммуникации: типология, специфика управления	6	УК-3, ОПК-5, ОПК-9

6. Самостоятельная работа

Самостоятельная работа включает две составные части: аудиторная самостоятельная работа и внеаудиторная.

Самостоятельная аудиторная работа включает выступление по вопросам семинарских занятий, выполнение практических заданий (*при наличии*).

Внеаудиторная самостоятельная работа студентов заключается в следующих формах:

- изучение литературы; осмысление изучаемой литературы;
- работа в информационно-справочных системах;
- аналитическая обработка текста (конспектирование, реферирование);
- составление плана и тезисов ответа в процессе подготовки к занятию;
- решение задач;
- подготовка сообщений по вопросам семинарских занятий.

6.1. Планы семинарских (практических, лабораторных) занятий

Занятие №1-2

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.В.ДВ.02.02 «Корпоративная культура» Направления подготовки 37.04.01 "Психология», профиль «Психология управления»		

Тема: Корпоративная культура как коммуникативный интегратор.

Цель: Изучить основные концепции, понятия, специфику и закономерности корпоративной культуры как коммуникативного интегратора.

Основные понятия: корпоративный бренд, корпоративная культура, образ компании

Подготовка к занятию:

1. Изучить предложенную литературу;
2. Повторить определение основных понятий;
3. Подготовиться к экспресс-опросу по теме;
4. Подготовиться к обсуждению предлагаемых вопросов;

Ход занятия:

1. Опрос по основным понятиям семинара;
2. Образ компании и корпоративный бренд как культурные символы
3. Разнообразие корпоративных культур,
4. Функции корпоративной культуры,
5. Коммуникативная природа корпоративной культуры,
6. Коммуникативные практики обсуждения характеристик бренда работниками

Занятие №3-4

Тема: Корпоративная идентичность и ее проявление в системе коммуникаций.

Цель: Изучить основные концепции, понятия, специфику и закономерности корпоративной идентичности.

Основные понятия: корпоративная культура, корпоративная идентичность.

Подготовка к занятию:

1. Изучить предложенную литературу;
2. Повторить определение основных понятий;
3. Подготовиться к экспресс-опросу по теме;
4. Подготовиться к обсуждению предлагаемых вопросов;

Ход занятия:

1. Опрос по основным понятиям семинара;
2. Формирование коммуникативной идентичности работников.
3. Корпоративные компетенции и их реализация в ежедневной рабочей практике.
4. Вовлеченность работников как ключевая задача корпоративной культуры.
5. Маркеры лояльности и их применение в управлении персоналом.
6. Актуальные формы развития вовлеченности: геймификация и краудсорсинг.

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.В.ДВ.02.02 «Корпоративная культура» Направления подготовки 37.04.01 "Психология», профиль «Психология управления»		

7. Признаки формирования корпоративного гражданства.
8. Корпоративные формы проявления проактивности.
9. Позиционирование персональной ответственности

Занятие №5-6

Тема: Рабочее взаимодействие и межличностные коммуникации.

Цель: Изучить основные принципы рабочего взаимодействия.

Основные понятия: рабочее взаимодействие, межличностное взаимодействие.

Подготовка к занятию:

1. Изучить предложенную литературу;
2. Повторить определение основных понятий;
3. Подготовиться к экспресс-опросу по теме;
4. Подготовиться к обсуждению предлагаемых вопросов;

Ход занятия:

1. Опрос по основным понятиям семинара;
2. Организационный контекст: сущность, структура, формы влияния на индивидуальное поведение. Виды рабочего взаимодействия.
3. Форматы рабочего взаимодействия: ролевое, коллегиальное, личностное.
4. Установки и стереотипы как факторы межличностного взаимодействия.
5. Формы неадекватного рабочего взаимодействия: дискриминация и моббинг, механизмы противостояния и предотвращения.
6. Критерии эффективных рабочих отношений.

Занятие №7-8

Тема: Стрессовые и кризисные внутриорганизационные коммуникации: типология, специфика управления.

Цель: Изучить основные признаки кризисных и стрессовых внутриорганизационных коммуникаций.

Основные понятия: стресс, кризис, коммуникационная ситуация.

Подготовка к занятию:

1. Изучить предложенную литературу;
2. Повторить определение основных понятий;
3. Подготовиться к экспресс-опросу по теме;
4. Подготовиться к обсуждению предлагаемых вопросов;

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.В.ДВ.02.02 «Корпоративная культура» Направления подготовки 37.04.01 "Психология», профиль «Психология управления»		

Ход занятия:

1. Опрос по основным понятиям семинара;
2. Коммуникативные факторы стресса. Стресс как интерпретация ситуации: требование, вызов, неопределенность.
3. Признаки кризисной коммуникативной ситуации. Принципы кризисной коммуникации.
4. Технологии удержания цели в кризисной коммуникации.
5. План развертывания коммуникации в условиях потенциального/реального конфликта.
6. Типология противоречий.
7. Правила поведения в кризисной ситуации, принципы ведения переговоров.
8. Методы преодоления коммуникативного кризиса: дискурс-анализ, нарратив.

6.2 Внеаудиторная самостоятельная работа

Подготовиться к проведению аудиторных практических занятий, а также подготовить темы, не запланированные аудиторной работой, используя график самостоятельной работы (см.п.5 (тематическое планирование));

Подготовить примеры из научных журналов и иных источников для практической отработки на аудиторных занятиях

Тема 1. Корпоративная культура как коммуникативный интегратор

Образ компании и корпоративный бренд как культурные символы.

Разнообразие корпоративных культур и практическое применение типологий корпоративной культуры.

Функции корпоративной культуры.

Коммуникативная природа корпоративной культуры.

Трансляция характера бренда внутри компании. Коммуникативные практики обсуждения характеристик бренда работниками. Актуальные практики применения метафор в корпоративных обсуждениях.

Тема 2. Корпоративная идентичность и ее проявление в системе коммуникаций

Работники как носители и создатели корпоративной культуры, формирование коммуникативной идентичности работников.

Корпоративные компетенции и их реализация в ежедневной рабочей практике.

Формы и проявления лояльности работников. Маркеры лояльности и их применение в управлении персоналом.

Вовлеченность работников как ключевая задача корпоративной культуры. Актуальные формы развития вовлеченности: геймификация и краудсорсинг. Признаки формирования корпоративного гражданства.

Позиционирование персональной ответственности. Корпоративные формы проявления проактивности. Коммуникативная активность как отражение лояльности, вовлеченности и ответственности.

Тема 3. Специфика кросс-культурных коммуникаций в организации

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.В.ДВ.02.02 «Корпоративная культура» Направления подготовки 37.04.01 "Психология», профиль «Психология управления»		

Этика в кросс-культурном и международном аспектах. Актуальные концепции культурных различий. World Values Survey (WVS), GLOBE project.

Культурные факторы коммуникации. Специфические особенности, возможности и ограничения, связанные с культурой, культурно обусловленные установки и стереотипы. Cultural Intelligence (CQ).

Лидерство в мультикультурных командах.

Особенности воздействия и мотивации работников, принадлежащих разным культурам.

Расстановка приоритетов в целях межкультурного общения в организации.

Межкультурный проект: ресурсы, управление, трансграничная коммуникация.

Тема 4. Рабочее взаимодействие и межличностные коммуникации

Организационный контекст: сущность, структура, формы влияния на индивидуальное поведение.

Виды рабочего взаимодействия. Непосредственные и опосредованные коммуникации, удаленные формы сотрудничества.

Форматы рабочего взаимодействия: ролевое, коллегиальное, личностное.

Возможности и ограничения в области рабочей межличностной коммуникации.

Установки и стереотипы как факторы межличностного взаимодействия.

Формы неадекватного рабочего взаимодействия: дискриминация и моббинг, механизмы противостояния и предотвращения.

Критерии эффективных рабочих отношений.

Тема 5. Коммуникационная основа личного бренда: структура, построение, управление

Личный бренд – от имиджа к репутации.

Я-концепция как основа персонального бренда.

Формирование представлений о персональной миссии и ценностях, их соответствии ожиданиям групп в структуре персональной коммуникации.

Определение оптимального контента позиционирования. Коммуникативное пространство персонального профессионального бренда.

Зона ближайшего развития и редактирование личного бренда. Принципы и правила формирования персонального бренда.

Коммуникация как форма продвижения и коррекции персонального бренда.

Ресурсное состояние и его использование в коммуникации.

Тема 6. Этика непосредственной коммуникации: деловая переписка, переговоры, телефон, совещания

Этические дилеммы и принципы непосредственной коммуникации.

Проблемы формирования и развития доверия.

Индивидуальные факторы адекватности позиции в коммуникации.

Предикторы этической позиции в непосредственной коммуникации.

Общекультурные нормы непосредственной коммуникации. Корпоративные стандарты ведения переписки, переговоров, встреч.

Типология нарушений коммуникативных правил и норм.

Организационные и профессиональные санкции, обеспечивающие нормативность коммуникации.

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.В.ДВ.02.02 «Корпоративная культура» Направления подготовки 37.04.01 "Психология», профиль «Психология управления»		

Тема 7. Стрессовые и кризисные внутриорганизационные коммуникации: типология, специфика управления

Природа стресса. Коммуникативные факторы стресса.

Стресс как интерпретация ситуации: требование, вызов, неопределенность. Коммуникативные маркеры стресса.

Признаки кризисной коммуникативной ситуации. Принципы кризисной коммуникации.

Ситуационная и коммуникативная роли в кризисной коммуникации.

Технологии удержания цели в кризисной коммуникации.

План развертывания коммуникации в условиях потенциального/реального конфликта.

Типология противоречий. Правила поведения в кризисной ситуации, принципы ведения переговоров.

Методы преодоления коммуникативного кризиса: дискурс-анализ, нарратив.

7. Примерная тематика контрольных работ.

(контрольные и курсовые работы не предусмотрены планом)

8. Перечень вопросов на экзамен

1. Корпоративная культура как коммуникативный интегратор
2. Корпоративная идентичность и ее проявление в системе коммуникаций
3. Специфика кросс-культурных коммуникаций в организации
4. Рабочее взаимодействие и межличностные коммуникации
5. Коммуникационная основа личного бренда: структура, построение, управление
6. Этика непосредственной коммуникации
7. Стрессовые и кризисные внутриорганизационные коммуникации: типология, специфика управления

9. Учебно-методическое и информационное обеспечение

9.1. Основная учебная литература:

1. *Кочеткова, А. И.* Организационное поведение и организационное моделирование в 3 ч. Часть 1. Основы, сущность и модели : учебник и практикум для вузов / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — 6-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 249 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08254-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/512637> (дата обращения: 09.07.2023).
2. *Кочеткова, А. И.* Организационное поведение и организационное моделирование в 3 ч. Часть 2. Психологические механизмы : учебник и практикум для вузов / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — 6-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 351 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08255-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/513190> (дата обращения: 09.07.2023).
3. *Кочеткова, А. И.* Организационное поведение и организационное моделирование в 3 ч. Часть 3. Комплексные методы адаптивного организационного поведения : учебник и практикум для вузов / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — 6-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 207 с. — (Высшее образование). —

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.В.ДВ.02.02 «Корпоративная культура» Направления подготовки 37.04.01 "Психология», профиль «Психология управления»		

ISBN 978-5-534-08250-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/513192> (дата обращения: 09.07.2023).

4. Организационная психология : учебник и практикум для вузов / Е. И. Рогов [и др.] ; под общей редакцией Е. И. Рогова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 509 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07328-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510792> (дата обращения: 09.07.2023).

9.2 Дополнительная литература:

1. Ильин, В. А. Психология лидерства : учебник для вузов / В. А. Ильин. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 311 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01559-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511051> (дата обращения: 09.07.2023).
2. Почебут, Л. Г. Организационная социальная психология : учебное пособие для вузов / Л. Г. Почебут, В. А. Чикер. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 246 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07752-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/514264> (дата обращения: 09.07.2023).
3. Грошев, И. В. Организационная культура : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Менеджмент», по экономическим специальностям / И. В. Грошев, А. А. Краснослободцев. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. — 535 с. — ISBN 978-5-238-02384-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/66239.html> (дата обращения: 05.03.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
4. Згонник, Л. В. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебник / Л. В. Згонник. — Электрон. текстовые данные. — М. : Дашков и К, 2015. — 232 с. — ISBN 978-5-394-01733-9. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/35294.html>
5. Семенов, А. К. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебник для бакалавров / А. К. Семенов, В. И. Набоков. — Электрон. текстовые данные. — М. : Дашков и К, 2016. — 272 с. — ISBN 978-5-394-02482-5. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/60608.html>
6. Басенко, В. П. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебное пособие / В. П. Басенко, Б. М. Жуков, А. А. Романов. — Электрон. текстовые данные. — М. : Дашков и К, 2016. — 381 с. — ISBN 978-5-394-01312-6. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/60459.html>
7. Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии / А. А. Алдашева, М. В. Бадалова, А. С. Баканов [и др.] ; под редакцией Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев, А. Н. Занковский. — Москва : Институт психологии РАН, 2015. — 712 с. — ISBN 978-5-9270-0303-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/51961.html> (дата обращения: 05.03.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
8. Быков, С. В. Организационная психология : учебное пособие / С. В. Быков. — Самара : Самарская гуманитарная академия, 2013. — 110 с. — ISBN 978-5-98996-000-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/64386.html> (дата обращения: 04.03.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.В.ДВ.02.02 «Корпоративная культура» Направления подготовки 37.04.01 "Психология», профиль «Психология управления»		

9.3. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет:

<http://www.iprbookshop.ru/>

Сайт библиотеки КамГУ <http://bibl.kamgpu.ru>

Электронный каталог библиотеки КамГУ <http://bibl.kamgpu.ru/index.php/elresonlin...>

Современные профессиональные базы данных, информационные справочники:

<i>Название электронного ресурса</i>	<i>Используемый для работы адрес</i>
eLibrary – Научная электронная библиотека	www.elibrary.ru
ЭБС ibooks.ru – библиотека цифрового века	http://ibooks.ru

10. Формы и критерии оценивания учебной деятельности студента

На основании разработанной компетентностной модели выпускника образовательные цели представлены в виде набора компетенций как планируемых результатов освоения образовательной программы. Определение уровня достижения планируемых результатов освоения образовательной программы осуществляется посредством оценки уровня сформированности компетенции и оценки уровня успеваемости обучающегося по пятибалльной системе («отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно», «зачтено», «не зачтено»).

Основными критериями оценки в зависимости от вида работы обучающегося являются: сформированность компетенций (знаний, умений и владений), степень владения профессиональной терминологией, логичность, обоснованность, четкость изложения материала, ориентирование в научной и специальной литературе.

Критерии оценивания уровня сформированности компетенций и оценки уровня успеваемости обучающегося

Текущий контроль

Уровень сформированности	Уровень освоения модулей	Критерии оценивания отдельных видов работ обучающихся	
		<i>Практическое/семинарское занятие</i>	<i>Процентное соотношение полноты ответа</i>

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.В.ДВ.02.02 «Корпоративная культура» Направления подготовки 37.04.01 "Психология», профиль «Психология управления»		

компетенции	дисциплины (оценка)		
Высокий	отлично	Оценивается ответ студента, которым даны полные, развернутые ответы на поставленные и дополнительные вопросы. Студентом продемонстрированы глубокие исчерпывающие знания всего программного материала, понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений, твердое знание основных положений смежных дисциплин. Ответ логически последователен, содержателен. Стил ь изложения материала научный с использованием психологической терминологии. Студентом продемонстрирована сформированность компетенций (знаний, умений, навыков). Студентом могут быть допущены отдельные недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно.	91-100%
Базовый	хорошо	Оценивается ответ студента, которым даны полные, развернутые ответы на поставленные и дополнительные вопросы. Студентом продемонстрированы глубокие знания всего программного материала, понимание существенных и несущественных признаков, причинно-следственные связи, твердое знание основных положений смежных дисциплин. Ответ логически последователен, содержателен. Стил ь изложения материала научный с использованием психологической терминологии. Студентом продемонстрирована в целом успешная сформированность компетенций (знаний, умений, навыков), вместе с тем имеют место отдельные пробелы в умении, студент не вполне осознанно, владеет навыками. Студентом могут быть допущены 2-3 неточности или незначительные ошибки.	76 до 90 %
Пороговый	удовлетворительно	Оценивается ответ студента, которым даны недостаточно полные и развернутые ответы на поставленные и дополнительные вопросы. Логика и последовательность изложения нарушены. Допущены ошибки в определении употреблении понятий. Студент с затруднением самостоятельно выделяет существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Речевое оформление требует поправок, коррекции. Студентом в целом продемонстрирована сформированность компетенций (знаний, умений, навыков), вместе с тем имеют место несистематическое использование умений и фрагментарные навыки.	50 до 75 %

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.В.ДВ.02.02 «Корпоративная культура» Направления подготовки 37.04.01 "Психология», профиль «Психология управления»		

Компетенции не сформированы	неудовлетворительно	Оценивается ответ студента, представляющей собой разрозненные знания с существенными ошибками. Ответ фрагментарен, нелогичен. Студент не осознает связь обсуждаемого вопроса с другими вопросами дисциплины. Отсутствуют конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная, психологическая терминология не используются. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента. Компетенции (знания, умения, навыки) по дисциплине не сформированы: теоретические знания имеются, но они разрознены, умения и навыков отсутствуют // Либо ответ на вопрос полностью отсутствует или студент отказывается от ответа на поставленные вопросы.	менее 50 %
-----------------------------	---------------------	--	------------

Промежуточная аттестация

Уровень сформированности компетенции	Уровень освоения дисциплины	Критерии оценивания обучающихся (работ обучающихся)	
		зачет/дифференцированный зачет/экзамен	контрольная работа, курсовая работа (проект)
Высокий	отлично (зачтено)	Оценивается ответ студента, которым даны полные, развернутые ответы на поставленные и дополнительные вопросы. Студентом продемонстрированы глубокие исчерпывающие знания всего программного материала, понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений, твердое знание основных положений смежных дисциплин. Ответ логически последователен, содержателен. Стиль изложения материала научный с использованием психологической терминологии. Студентом продемонстрирована сформированность компетенций (знаний, умений, навыков) по дисциплине.	Оценивается работа, в которой дано всестороннее и глубокое освещение избранной темы (проблематики) в тесной взаимосвязи с практикой и современностью. Студент показал умение работать с научной и учебной литературой, нормативными правовыми актами, делать теоретические и практические выводы. На защите студентом продемонстрированы глубокое знание темы исследования, умение использовать психологическую терминологию, способность вести научную дискуссию, аргументировано отстаивать свою научную позицию по результатам работы. Выступление выстроено логично и последовательно, четко отражает результаты

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.В.ДВ.02.02 «Корпоративная культура» Направления подготовки 37.04.01 "Психология», профиль «Психология управления»		

		Студентом могут быть допущены отдельные недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно.	исследования. При защите студент дает правильные и обоснованные ответы на вопросы, свободно ориентируется в тексте работы. Студентом продемонстрирована готовность к самостоятельной профессиональной деятельности.
Базовый	хорошо (зачтено)	Оценивается ответ студента, которым даны полные, развернутые ответы на поставленные и дополнительные вопросы. Студентом продемонстрированы глубокие знания всего программного материала, понимание существенных и несущественных признаков, причинно-следственные связи, твердое знание основных положений смежных дисциплин. Ответ логически последователен, содержателен. Стиль изложения материала научный с использованием психологической терминологии. Студентом продемонстрирована в целом успешная сформированность компетенций (знаний, умений, навыков) по дисциплине, вместе с тем имеют место отдельные пробелы в умении, студент не вполне осознанно, владеет навыками. Студентом могут быть допущены 2-3 неточности или незначительные ошибки.	Оценивается работа, в которой дано всестороннее освещение избранной темы (проблематики) в тесной взаимосвязи с практикой и современностью. Студент показал умение работать с научной и учебной литературой, нормативными правовыми актами, делать теоретические и практические выводы. Тема работы в целом раскрыта. На защите студентом продемонстрированы знание темы исследования, умение использовать психологическую терминологию. Выступление выстроено логично и последовательно, достаточно хорошо отражает результаты исследования. При защите студент дает правильные ответы на большинство вопросов, хорошо ориентируется в тексте работы, достаточно обосновано защищает свою точку зрения. Студентом продемонстрирована готовность к самостоятельной профессиональной деятельности.

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.В.ДВ.02.02 «Корпоративная культура» Направления подготовки 37.04.01 "Психология», профиль «Психология управления»		

Пороговый	удовлетворительно (зачтено)	<p>Оценивается ответ студента, которым даны недостаточно полные и развернутые ответы на поставленные и дополнительные вопросы. Логика и последовательность изложения нарушены. Допущены ошибки в определении употреблении понятий. Студент с затруднением самостоятельно выделяет существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Речевое оформление требует поправок, коррекции. Студентом в целом продемонстрирована сформированность компетенций (знаний, умений, навыков) по дисциплине, вместе с тем имеют место несистематическое использование умений и фрагментарные навыки.</p>	<p>Оценивается работа, выполнена самостоятельно, присутствуют собственные обобщения, заключения и выводы, носящие общий характер. В оформлении, структуре и стиле работы есть недостатки. В работе соблюдаются общие требования. Автор работы в основном владеет материалом, однако литература и источники по теме работы использованы в недостаточном объеме. Выступление выстроено не вполне последовательно, с нарушением логики, недостаточно четко отражает результаты исследования. Отвечая на вопросы, студент допускает ошибки. Вместе с тем, студент способен осуществлять самостоятельную профессиональную деятельность.</p>
Компетенции не сформированы	неудовлетворительно (не зачтено)	<p>Оценивается ответ студента, представляющей собой разрозненные знания с существенными ошибками. Ответ фрагментарен, нелогичен. Студент не осознает связь обсуждаемого вопроса с другими вопросами дисциплины. Отсутствуют конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная, психологическая терминология не используется. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к</p>	<p>Оценивается работа, содержание которой не соответствует заявленной проблематике. При написании работы не были использованы современные источники и литература. Оформление работы не соответствует требованиям. В докладе студента отсутствует логика и последовательность, не приведены результаты исследования. Студент не ориентируется в тексте работы, при защите допускает грубые фактические ошибки при ответах на поставленные вопросы или вовсе не отвечает на них.</p>

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.В.ДВ.02.02 «Корпоративная культура» Направления подготовки 37.04.01 "Психология», профиль «Психология управления»		

		коррекции ответа студента. Компетенции (знаний, умений, навыков) по дисциплине не сформированы: теоретические знания имеются, но они разрознены, умения и навыков отсутствуют // Либо, если ответ на вопрос полностью отсутствует или студент отказывается от ответа на поставленные вопросы.	Студентом продемонстрирована неготовность к самостоятельной профессиональной деятельности.
--	--	---	--

11. Материально-техническая база

Для изучения студентами дисциплины Б1.В.ДВ.02.01 «Организационная психология» направления подготовки 37.04.01 "Психология» требуется:

1. учебная аудитория, укомплектованная учебной мебелью, мультимедийной техникой (проектор и ноутбук), экраном.
2. Для подготовки студентов (самостоятельной работы) необходима следующая материально-техническая база: помещение для самостоятельной работы, оборудованное учебной мебелью, компьютерами с подключением к сети Интернет и ЭБС ibooks.ru, ЭБС [elibrary](http://elibrary.ru); библиотека.