

Шифр учебной дисциплины

С						6	5								
---	--	--	--	--	--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова»
Факультет психологии

УТВЕРЖДАЮ:
Декан факультета психологии
МГУ имени М.В.Ломоносова,
член-корр. РАО, профессор
_____ Ю.П.Зинченко
« ___ » _____ 20__ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
(КУРС ЛЕКЦИЙ)

ДИАГНОСТИКА И ФОРМИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ
(Наименование дисциплины на русском языке)
DIAGNOSIS AND FORMATION OF ORGANIZATIONAL CULTURE
(Наименование дисциплины на английском языке)

Специальность: Психология служебной деятельности

Специализация: Социально – психологическое обеспечение профессиональной
деятельности

Общая трудоемкость дисциплины составляет
3 зачетных единицы, 108 академических часов

Квалификация выпускника

СПЕЦИАЛИСТ

Очная форма обучения

Продолжительность обучения – 6 лет

Программа составлена в соответствии с требованиями образовательного стандарта,
самостоятельно устанавливаемого МГУ имени М.В. Ломоносова

г. Москва
2012

Диагностика и формирование организационной культуры

(Название учебной дисциплины НА РУССКОМ ЯЗЫКЕ)

Diagnosis and formation of organizational culture

(Название учебной дисциплины НА АНГЛИЙСКОМ ЯЗЫКЕ)

Ключевые слова на РУССКОМ языке:

жизненные циклы организации, организационный климат, организационная культура, модель организационной культуры Э. Шейна, диагностика организационной культуры, формирование и управление культурой, этические проблемы целенаправленного изменения культуры организации

Ключевые слова на АНГЛИЙСКОМ языке:

Organizational lifecycles, organizational climate, organizational culture, E.Schein's model of organizational culture, diagnosis of organizational culture, formation and management of culture, ethical issues of targeted change of organizational culture

Цели учебной дисциплины

1. Дать знания студентам о современных теоретических концепциях организационной культуры.
2. Познакомить с проблемами диагностики, формирования и целенаправленного изменения организационной культуры.
3. Научить студентов выявлять и анализировать социально-психологические проблемы организаций.

Задачи учебной дисциплины

- Познакомить студентов со спецификой различных методологических подходов к диагностике оргкультуры.
 - Дать знания студентам об основных методах формирования и развития организационной культуры компании.
 - Научить студентов планировать и проводить социально-психологическое исследование организационной культуры.
 - Научить студентов методам диагностики и коррекции социально-психологических проблем в организации.
-

Краткое описание программы учебной дисциплины на русском языке

Курс развивает знания студентов в области прикладных проблем социальной психологии применительно к организации как особой разновидности социальных групп.

Учебная дисциплина знакомит студентов со спецификой различных методологических подходов к диагностике оргкультуры, дает знания об основных методах формирования и развития организационной культуры компании, учит студентов планировать и проводить социально-психологическое исследование организационной культуры, а также знакомит студентов с методами диагностики и коррекции социально-психологических проблем в организации.

Данный курс связан с другими курсами, освещающими проблемы управления организациями: «Психология менеджмента», «Психология управления персоналом», «Организационная психология» и др.

Краткое описание программы учебной дисциплины на английском языке

The course develops students' knowledge in the field of applied problems of social psychology in relation to the organization as a special kind of social groups. This academic discipline introduces students to the specifics of different methodological approaches to the organizational culture' diagnosis, provides knowledge about basic methods of formation and development of the organizational culture of the company, teaches students to plan and carry out socio-psychological study of organizational culture, and introduces students to the methods of diagnosis and correction of social and psychological problems in the organization.

This course is linked to other courses, covering the problems of organization management, "Psychology of Management", "The Psychology of Personnel Management," "Organizational Psychology", etc.

Сравнительный анализ предлагаемой рабочей программы учебной дисциплины с: 1) аналогичными программами Государственного образовательного стандарта второго поколения; 2) программами по данной дисциплине Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования третьего поколения; 3) программами, реализуемыми в ведущих зарубежных университетах.

I. Место дисциплины в учебном плане

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы и 108 академических часов в соответствии с учебным планом в _____ семестре.

Название дисциплины	Трудоемкость в зачетных единицах	Распределение по семестрам		Объем учебной нагрузки в ак. часах, 1 а.ч.=45 м.					
		Экзамен	Зачет	Общая трудоемкость	В том числе ауд. часов				Самостоятельная работа студентов
					Общая ауд. нагрузка	Лекций	Лабораторных занятий	Семинаров	
Диагностика и формирование организационной культуры	3	1	-	108	36	22	6	8	72

II. Структура и содержание лекционных занятий

2.1. ТЕМЫ ЛЕКЦИОННЫХ ЗАНЯТИЙ

№ п/п	Название лекций	Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
1.	Методологические и теоретические проблемы изучения организационной культуры	Опрос на занятии
2.	Диагностика организационной культуры как вид организационной диагностики	Опрос на занятии
3.	Проблемы диагностики организационной культуры	Опрос на занятии. Реферат (в середине семестра)
4.	Проблема формирования организационной культуры	Опрос на занятии
5.	Возможности и ограничения целенаправленного формирования организационной культуры	Опрос на занятии

2.2. СОДЕРЖАНИЕ КАЖДОГО ЛЕКЦИОННОГО ЗАНЯТИЯ

Лекция 1. Методологические и теоретические проблемы изучения организационной культуры

1. Теоретические представления об «организационной культуре». История становления понятия «корпоративная (организационная) культура». Проблемы понимания и определения организационной культуры. Сходства и отличия различных подходов к пониманию организационной культуры.
2. Компоненты, измерения и уровни организационной культуры. Динамическая модель организационной культуры Э. Шейна. Модель динамики культуры М. Хэтч. Модель Д. Дэнисона.
3. Типологии корпоративных культур. Типологии Т. Дила и А. Кеннеди, Ч. Хэнди, Л. Константина, К. Камерона и Р. Куинна, Т.Ю. Базарова.
4. Национальные деловые культуры.

Соотношение национальной и организационной культур. Типы национальных управленческих культур. Деловые культуры.

Для самостоятельной работы студентов по теме лекции (перечислить):

- **вопросы**
 1. Что такое культура? Как она связана с поведением людей и социальных групп?
 2. С чем связано многообразие подходов к определению сущности и содержания культуры?
 3. В каком соотношении находятся понятия «культура» и «организационная культура»?
 4. Какие уровни организационной культуры выделяет Э. Шейн?
 5. В чем смысл построения типологии организационной культуры?
- **задания**
 1. Опишите базовые представления, ценности и артефакты, характерные для организационной культуры хорошо известной вам организации.
 2. Покажите на примере какой-либо фирмы роль организационной культуры в решении проблем внешней адаптации и внутренней интеграции
- **темы эссе**
 - Понятие «организационная культура». Основные проблемы изучения.
 - Содержание организационной культуры и ее структура (Э. Шейн).
 - Характеристики организационной культуры (Ф. Харрис, Р. Моран).
 - Типы организационной культуры. Сравнительный анализ двух типологий (по выбору).

Литература по теме лекции (на русском и иностранном языках):

Базовые учебники

1. *Организационная культура: учебник* / Под ред. Шаталовой Н.И. М.: Издательство «Экзамен», 2006. С.88-221.
2. *Шейн Э. Организационная культура и лидерство*. 3-е изд. СПб.: Питер, 2007. С.21-165.

Основная литература

1. *Виханский О.С., Наумов А.И.* Менеджмент: Учебник. 3-е изд. М.: Экономистъ, 2003. Глава 10.
2. *Занковский А.Н.* Организационная психология: Учебное пособие для вузов. – М.: Форум, 2009. – С.381-410.
3. *Грошев И.В., Емельянов П.В., Юрьев В.М.* Организационная культура: Учеб. пособие. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. С.5-137.
4. *Липатов С. А.* Организационная культура: Концептуальные модели и методы диагностики // Вестник МГУ. Сер. 14: "Психология". 1997. № 4. С. 55-65.

Дополнительная литература

1. *Занковский А.Н.* Анализ базовых «координат» организационных культур: Когнитивные репрезентации организационных понятий в сознании российских и японских менеджеров // Психологический журнал. 1996. Т. 17. № 3. С. 26-36.
2. *Камерон К., Куин Р.* Диагностика и изменение организационной культуры. СПб.: Питер, 2001. С.24-49.
3. *Липатов С.А.* Организационная культура: социальное познание в организационном контексте // Мир психологии. 1999. № 3 (19). С. 106-112.
4. *Allaire Y., Firsirotu M.E.* Theories of organizational culture // Organization Studies. 1984. Vol. 5(3). P. 193-226.
5. *Lewis D.* The Organizational Culture Saga — from OD to TQM: A Critical Review of the Literature. Pt 1: Concepts and Early Trends // Leadership & Organization Development Journal. 1996. Vol. 17. N 1. P. 12-19.

Лекция 2. Диагностика организационной культуры как вид организационной диагностики

1. Основы организационной диагностики.
Определение и цели организационной диагностики. Отличие диагностики от научного исследования. Основные этапы организационной диагностики. Концептуальные основы организационной диагностики.
2. Методическое обеспечение оргдиагностики.
Научные и практические требования к методикам диагностики организаций. Основные методы диагностики: интервью, анализ документов, вопросники, тесты и наблюдение, качественные методы. Их преимущества и недостатки.

Для самостоятельной работы студентов по теме лекции (перечислить):

- **вопросы**
 1. Что такое организационная диагностика?
 2. В чем состоит главное отличие оргдиагностики от научного исследования?
 3. В чем заключается роль моделей в диагностике организации?
 4. Какие методы сбора информации чаще всего используются в оргдиагностике?
- **задания**
 1. Перечислите научные и практические требования к методам сбора информации в организационной диагностике.
 2. Покажите на примере какой-либо фирмы роль организационной диагностики в решении проблем организации.
- **темы эссе**
 - Задачи организационной диагностики.
 - Концептуальные основы организационной диагностики.
 - Роль моделей в диагностике организации.

Литература по теме лекции (на русском и иностранном языках):

Базовые учебники

1. *Организационная культура*: учебник / Под ред. Шаталовой Н.И. М.: Издательство «Экзамен», 2006. С.302-350.

Основная литература

1. *Занковский А.Н.* Организационная психология: Учебное пособие для вузов. М.: Форум, 2009. С.52-60.
2. *Липатов С. А.* Методы социально-психологической диагностики организаций // Введение в практическую социальную психологию / Под ред. Ю.М.Жукова, Л.А.Петровской, О.В.Соловьевой. М.: Наука, 1994. С. 171-182.
3. *Липатов С.А.* Организационная диагностика: модели, методы, процесс // Социальная психология: Практикум: Учебное пособие для студентов вузов / Под ред. Т.В. Фоломеевой. М.: Аспект Пресс, 2006. С. 324-364.

Дополнительная литература

1. *Чикер В.А.* Психологическая диагностика организации и персонала. СПб.: Речь, 2003. 176 с.
2. *Щербина В.В.* Социолого-диагностические технологии // Управление человеческими ресурсами: менеджмент и консультирование / Под ред. В.В.Щербины. М., 2004. С.359-395.
3. *Burke W.W.* Diagnostic models for organization development // *Diagnosis for organizational change: Methods and models* / Ed. by A. Howard & Associates. N.Y.: Guilford, 1994. P. 53-84.
4. *Caska B.A., Kelley K., Christensen E.W.* Organizational needs assessment: technology and use // *Issues, theory, and research in industrial/organizational psychology* / Ed. by K. Kelley. Amsterdam, etc: North-Holland, 1992. P.229-256.
5. *Harrison M. I.* Diagnosing organizations: methods, models, and processes. 2nd ed. Newbury Park: Sage, 1994. 179 p.

6. Weisbord M.R. Organizational Diagnosis: Six Places to Look for Trouble with or without a Theory // Group and Organization Studies. 1976. Vol. 1. N 4. Dec. P. 430-447.

Лекция 3. Проблемы диагностики организационной культуры

1. Методологические проблемы диагностики культуры организации. Основные методические подходы к изучению культуры организации: «эмический» и «этический» взгляды на ее измерение. Их возможности и ограничения. Примеры конкретных методик измерения организационной культуры.
2. Диагностическая модель организационной культуры. Концептуальная схема и методический комплекс социально-психологической диагностики организационной культуры. Процесс сбора данных. Анализ данных. Оценка результатов диагностики.

Для самостоятельной работы студентов по теме лекции (перечислить):

- **вопросы**
 1. В чем заключаются особенности изучения организационной культуры?
 2. Какие методы сбора информации чаще используются в диагностике организационной культуры?
 3. Какова роль моделей в диагностике организационной культуры?
 4. Какие методики диагностики организационной культуры Вам известны?
- **задания**
 1. Перечислите основные социально-психологические методы изучения организационной культуры, укажите границы их применения.
 2. Поставьте диагноз организационной культуры какой-либо реальной организации.
- **темы эссе**
 - Методологические подходы к изучению культуры организации: «эмический» и «этический» подходы к ее измерению.
 - Преимущества и недостатки различных методов диагностики организационной культуры.
 - Стратегии совместного использования качественных и количественных методов в диагностике организационной культуры.

Литература по теме лекции (на русском и иностранном языках):

Базовые учебники

1. *Организационная культура: учебник* / Под ред. Шаталовой Н.И. М.: Издательство «Экзамен», 2006. С.302-350.
2. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. 3-е изд. СПб.: Питер, 2007. С.166-12, 263-282.

Основная литература

1. Камерон К., Куин Р. Диагностика и изменение организационной культуры. СПб.: Питер, 2001. С.50-121, 199-221.
2. Липатов С. А. Методы социально-психологической диагностики организаций // Введение в практическую социальную психологию / Под ред. Ю.М.Жукова, Л.А.Петровской, О.В.Соловьевой. М.: Наука, 1994. С. 171-182.
3. Липатов С. А. Организационная культура: Концептуальные модели и методы диагностики // Вестник МГУ / Сер. 14: "Психология". 1997. № 4. С. 55-65.
4. Липатов С.А. Организационная диагностика: модели, методы, процесс // Социальная психология: Практикум: Учебное пособие для студентов вузов / Под ред. Т.В. Фоломеевой. М.: Аспект Пресс, 2006. С. 324-364.
5. Липатов С.А. Организационная культура: социальное познание в организационном контексте // Мир психологии. 1999. № 3 (19). С. 106-112.
6. Соломанидина Т.О. Организационная культура компании. М.: ООО «Журнал «Управление персоналом», 2003. С.50-82, 392-413.

Дополнительная литература

1. Ashkanasy N.M., Broadfoot L.E. & Falkus S. Questionnaire Measures of Organizational Culture // Handbook of Organizational Culture & Climate / Ed. by N.M. Ashkanasy, Wilderom C.P.M. & Peterson M.F. Thousand Oaks: Sage, 2000. P.131-146.
2. Brown F.W., Dodd N.G. Utilizing Organizational Culture Gap Analysis to Determine Human Resource Development Needs// Leadership & Organization Development Journal. 1998. Vol. 19. N 7. P. 374-385.
3. Cooke R.A., Rousseau D.M. Behavioral Norms and Expectations: A Quantitative Approach to the Assessment of Organizational Culture // Group and Organization Studies. 1988. Vol. 13. N 3. Sept. P. 245-273.
4. Cooke R.A., Szumal J.L. Using the Organizational Culture Inventory to Understand the Operating Cultures of Organizations// Handbook of Organizational Culture & Climate / Ed. by N.M. Ashkanasy, Wilderom C.P.M. & Peterson M.F. Thousand Oaks: Sage, 2000. P.147-162.
5. Levin I.M. Five Windows into Organization Culture: An Assessment Framework and Approach // Organization Development Journal. 2000. Spring. Vol. 18. N 1. P. 83-94.
6. Jung T., Scott T., Davies H.T., et al. Instruments for Exploring Organizational Culture: A Review of the Literature // Public Administration Review. 2009. November | December . P. 1087-1096.
7. Xenicou A., Furnham A. A Correlational and Factor Analytic Study of Four Questionnaire Measures of Organizational Culture // Human Relations. 1996. Vol. 49. N 3. P. 349-371.

Лекция 4. Проблема формирования организационной культуры

1. Позиции по проблеме формирования организационной культуры. Функции организации: выживание и адаптация во внешней среде и внутренняя интеграция. Факторы, влияющие на формирование организационной культуры. Источники развития культуры организации. Механизмы развития и изменения организационной культуры на разных стадиях эволюции организации.
2. Концепции жизненных циклов организации И. Адизеса и Л. Грейнера. Организационная социализация новичков.
3. Роль основателя организации в выработке корпоративной культуры. Методы поддержания организационной культуры менеджерами.

Для самостоятельной работы студентов по теме лекции (перечислить):

- **вопросы**
 1. Может ли организационная культура измениться без каких-либо причин?
 2. Надо ли учитывать социально-психологические факторы при анализе причин изменений в организационной культуре?
 3. Какие причины внутреннего и внешнего порядка ведут к необходимости изменения организационной культуры?
 4. Какие механизмы изменения организационной культуры Вам известны?
- **задания**
 1. Объясните, почему при одинаковых внешних условиях формируются различные организационные культуры.
 2. Вспомните свои первые несколько недель на первом курсе. Как протекал процесс вашей социализации?
- **темы эссе**
 - Организационное развитие как область практической деятельности.
 - Организационное развитие и корпоративная культура.
 - Проблемы формирования организационной культуры.

Литература по теме лекции (на русском и иностранном языках):

Базовые учебники

1. *Организационная культура: учебник* / Под ред. Шаталовой Н.И. М.: Издательство «Экзамен», 2006. С.389-417.
2. *Шейн Э.* Организационная культура и лидерство. 3-е изд. СПб.: Питер, 2007. С. 183-262.

Основная литература

1. *Камерон К., Куин Р.* Диагностика и изменение организационной культуры. СПб.: Питер, 2001. С.122-198.
2. *Грошев И.В., Емельянов П.В., Юрьев В.М.* Организационная культура: Учеб. пособие. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. С.110-124.
3. *Семенов Ю.Г.* Организационная культура: Учебное пособие. М.: Университетская книга; Логос, 2006. С.51-57.
4. *Широкова Г.Н.* Жизненный цикл организации: концепции и российская практика. СПб.: Изд-во «Высшая школа менеджмента»; Издат.дом С.-Петербур.гос.ун-та. С. 13-118.

Дополнительная литература

1. *Адизес И.* Управление жизненным циклом корпорации. СПб.: Питер, 2007. С.26-297.
2. *Филонович С.Р.* Модели жизненного цикла организации // Управление человеческими ресурсами: менеджмент и консультирование / Под ред. В.В.Щербины. М., 2004. С. 409-424.
3. *Шермерорн Дж., Хант Дж., Осборн Р.* Организационное поведение. 8-е изд. СПб.: Питер, 2004. С.258-284.
4. *Щербина С.В.* Организационная культура в западной традиции: Природа, логика формирования и функции // Социологические исследования. 1996. № 7. С. 47-55.
5. *Элвессон М.* Организационная культура. Харьков: Гуманитарный центр, 2005. С.329-383.

Лекция 5. Возможности и ограничения целенаправленного формирования организационной культуры

1. Сочетания изменений культуры и поведения. Матрица Г. Шварца и С. Дэвиса. Условия, которые определяют необходимость и возможность изменения оргкультуры.
2. Этапы процесса планирования и изменения организационной культуры. Управление организационными изменениями. Модели организационных изменений. Организационное развитие как целенаправленный процесс изменения корпоративной культуры.
3. Методологические и этические проблемы управления организационной культурой.

Для самостоятельной работы студентов по теме лекции (перечислить):

○ вопросы

1. Можно ли организационную культуру изменить в желательном направлении?
2. Надо ли учитывать социально-психологические факторы при планировании изменений в организационной культуре?
3. Какие причины внутреннего и внешнего порядка ведут к необходимости целенаправленного изменения организационной культуры?
4. Какие механизмы изменения организационной культуры могут использовать руководители организации?

○ задания

1. Расскажите об основных шагах создания организационной культуры.
2. Опишите возникающие этические проблемы на каждом этапе изменения организации.

○ темы эссе

- Проблемы целенаправленного изменения организационной культуры.
- Этапы процесса планирования и изменения организационной культуры.
- Этические проблемы изменения организационной культуры.

Литература по теме лекции (на русском и иностранном языках):

Базовые учебники

3. *Организационная культура: учебник* / Под ред. Шаталовой Н.И. М.: Издательство «Экзамен», 2006. С.350-388.
4. *Шейн Э.* Организационная культура и лидерство. 3-е изд. СПб.: Питер, 2007. С. 250-302.

Основная литература

1. *Занковский А.Н.* Организационная психология. М.: Форум, 2009. С. 410-434.
2. *Моргунов Е.Б.* Конспекты по психологии. Личность и организация. М.: Тривола, 1996. С.85-90.
3. *Семенов Ю.Г.* Организационная культура: Учебное пособие. М.: Университетская книга; Логос, 2006. С.58-97.
4. *Элвессон М.* Организационная культура. Харьков: Гуманитарный центр, 2005. С.385-443.

Дополнительная литература

1. *Маринец И.М.* Управление изменением организационной культуры // Материалы XXXVIII научно-технической конференции по итогам работы профессорско-преподавательского состава СевКавГТУ за 2008 год. Том третий. Экономика. Ставрополь: СевКавГТУ, 2009. 113 с.
2. *Скрипичникова И.В.* Корпоративная культура фирмы как объект организационного консультирования // Организационное консультирование как ресурс развития общества, государства, политики и бизнеса: Тезисы научно-практической конференции. М.: РПО, 1995. С. 26-28.
3. *Спивак В.А.* Корпоративная культура. СПб.: Питер, 2001. С.285-332.
4. *Lewis D.* The Organizational Culture Saga — from OD to TQM: A Critical Review of the Literature. Pt 2: applications // *Leadership & Organization Development Journal*. 1996. Vol. 17. N 2. P. 9-16.

III. Учебно-методическое и информационное обеспечение лекционных занятий

3.1. РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА К КУРСУ ЛЕКЦИЙ В ЦЕЛОМ

3.1.1. Базовые учебники (в том числе электронные учебники):

1. *Организационная культура: учебник* / Под ред. Шаталовой Н.И. М.: Издательство «Экзамен», 2006. 652 с.
2. *Шейн Э.* Организационная культура и лидерство. 3-е изд. СПб.: Питер, 2007. 336 с.

3.1.2. Основная литература:

1. *Виханский О.С., Наумов А.И.* Менеджмент: Учебник. 3-е изд. М.: Экономистъ, 2003. Глава 10.
2. *Занковский А.Н.* Организационная психология: Учебное пособие для вузов. – М.: Форум, 2009. 648 с.
3. *Грошев И.В., Емельянов П.В., Юрьев В.М.* Организационная культура: Учеб. пособие. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. 288 с.
4. *Камерон К., Куин Р.* Диагностика и изменение организационной культуры. СПб.: Питер, 2001. 320 с.
5. *Липатов С. А.* Методы социально-психологической диагностики организаций // Введение в практическую социальную психологию / Под ред. Ю.М.Жукова, Л.А.Петровской, О.В.Соловьевой. М.: Наука, 1994. С. 171-182.
6. *Липатов С.А.* Организационная диагностика: модели, методы, процесс // Социальная психология: Практикум: Учебное пособие для студентов вузов / Под ред. Т.В. Фоломеевой. М.: Аспект Пресс, 2006. С. 324-364.
7. *Липатов С. А.* Организационная культура: Концептуальные модели и методы диагностики // Вестник МГУ / Сер. 14. Психология. 1997. № 4. С. 55-65.
8. *Липатов С.А.* Организационная культура: социальное познание в организационном контексте // Мир психологии. 1999. № 3 (19). С. 106-112.
9. *Льюис Р.Д.* Деловые культуры в международном бизнесе. М.: Дело, 1999. 440с.
10. *Моргунов Е.Б.* Конспекты по психологии. Личность и организация. М.: Тривола, 1996. 112 с.

11. Семенов Ю.Г. Организационная культура: Учебное пособие. М.: Университетская книга; Логос, 2006. 256 с.
12. Широкова Г.Н. Жизненный цикл организации: концепции и российская практика. СПб.: Изд-во «Высшая школа менеджмента»; Издат.дом С.-Петерб.гос.ун-та. С. 13-118.
13. Элвессон М. Организационная культура. Харьков: Гуманитарный центр, 2005. 460 с.

3.1.3. Дополнительная литература:

1. Адизес И. Управление жизненным циклом корпорации. СПб.: Питер, 2007. С.26-297.
2. Занковский А.Н. Анализ базовых «координат» организационных культур: Когнитивные репрезентации организационных понятий в сознании российских и японских менеджеров // Психологический журнал. 1996. Т. 17. № 3. С. 26-36.
3. Маринец И.М. Управление изменением организационной культуры // Материалы XXXVIII научно-технической конференции по итогам работы профессорско-преподавательского состава СевКавГТУ за 2008 год. Том 3. Экономика. Ставрополь: СевКавГТУ, 2009. 113 с.
4. Скрипичникова И.В. Корпоративная культура фирмы как объект организационного консультирования // Организационное консультирование как ресурс развития общества, государства, политики и бизнеса: Тезисы научно-практической конференции. М.: РПО, 1995. С. 26-28.
5. Спивак В.А. Корпоративная культура. СПб.: Питер, 2001. С.285-332.
6. Филонович С.Р. Модели жизненного цикла организации // Управление человеческими ресурсами: менеджмент и консультирование / Под ред. В.В.Щербины. М., 2004. С. 409-424.
7. Чикер В.А. Психологическая диагностика организации и персонала. СПб.: Речь, 2003. 176 с.
8. Шермерорн Дж., Хант Дж., Осборн Р. Организационное поведение. 8-е изд. СПб.: Питер, 2004. С.258-284.
9. Щербина В.В. Социолого-диагностические технологии // Управление человеческими ресурсами: менеджмент и консультирование / Под ред. В.В.Щербины. М., 2004. С.359-395.
10. Щербина С.В. Организационная культура в западной традиции: Природа, логика формирования и функции // Социологические исследования. 1996. № 7. С. 47-55.
11. Allaire Y., Firsirotu M.E. Theories of organizational culture // Organization Studies. 1984. Vol. 5(3). P. 193-226.
12. Ashkanasy N.M., Broadfoot L.E. & Falkus S. Questionnaire Measures of Organizational Culture // Handbook of Organizational Culture & Climate / Ed. by N.M. Ashkanasy, Wilderom C.P.M. & Peterson M.F. Thousand Oaks: Sage, 2000. P.131-146.
13. Brown F.W., Dodd N.G. Utilizing Organizational Culture Gap Analysis to Determine Human Resource Development Needs // Leadership & Organization Development Journal. 1998. Vol. 19. N 7. P. 374-385.
14. Burke W.W. Diagnostic models for organization development // Diagnosis for organizational change: Methods and models / Ed. by A. Howard & Associates. N.Y.: Guilford, 1994. P. 53-84.
15. Caska B.A., Kelley K., Christensen E.W. Organizational needs assessment: technology and use // Issues, theory, and research in industrial/organizational psychology / Ed. by K. Kelley. Amsterdam, etc: North-Holland, 1992. P.229-256.
16. Cooke R.A., Rousseau D.M. Behavioral Norms and Expectations: A Quantitative Approach to the Assessment of Organizational Culture // Group and Organization Studies. 1988. Vol. 13. N 3. Sept. P. 245-273.
17. Cooke R.A., Szumal J.L. Using the Organizational Culture Inventory to Understand the Operating Cultures of Organizations // Handbook of Organizational Culture & Climate / Ed. by N.M. Ashkanasy, Wilderom C.P.M. & Peterson M.F. Thousand Oaks: Sage, 2000. P.147-162.
18. Harrison M. I. Diagnosing organizations: methods, models, and processes. 2nd ed. Newbury Park: Sage, 1994. 179 p.
19. Jung T., Scott T., Davies H.T., et al. Instruments for Exploring Organizational Culture: A Review of the Literature // Public Administration Review. 2009. November | December . P. 1087-1096.
20. Levin I.M. Five Windows into Organization Culture: An Assessment Framework and Approach // Organization Development Journal. 2000. Spring. Vol. 18. N 1. P. 83-94.
21. Lewis D. The Organizational Culture Saga — from OD to TQM: A Critical Review of the Literature. Pt 1: Concepts and Early Trends // Leadership & Organization Development Journal. 1996. Vol. 17. N 1. P. 12-19.
22. Lewis D. The Organizational Culture Saga — from OD to TQM: A Critical Review of the Literature. Pt 2: applications // Leadership & Organization Development Journal. 1996. Vol. 17. N 2. P. 9-16.

23. Weisbord M.R. Organizational Diagnosis: Six Places to Look for Trouble with or without a Theory // Group and Organization Studies. 1976. Vol. 1. N 4. Dec. P. 430-447.

24. Xenicou A., Furnham A. A Correlational and Factor Analytic Study of Four Questionnaire Measures of Organizational Culture // Human Relations. 1996. Vol. 49. N 3. P. 349-371.

3.2. МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ФОРМ ИТОГОВОГО КОНТРОЛЯ И ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ СТУДЕНТОВ ПО КУРСУ ЛЕКЦИЙ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

3.2.1. *Общий перечень вопросов для самостоятельного изучения студентами:*

1. Экономические причины и интеллектуальные корни формирования проблематики корпоративной культуры.
2. Определения организационной культуры.
3. Субъективно-рациональный и феноменологический подходы к пониманию организационной культуры.
4. Сходство и различие различных подходов к пониманию организационной культуры.
5. Уровни модели организационной культуры Э. Шейна.
6. Проблема соотношения национальной, деловой и организационной культур.
7. Типологии организационных культур. Типологии Т. Дила и А. Кеннеди, Ч. Хэнди, Л. Константина, К. Камерона и Р. Куинна.
8. Методологические проблемы диагностики организационной культуры.
9. Подходы к изучению и оценке культуры организации.
10. Преимущества и недостатки различных методов организационной диагностики.
11. Научные и практические требования к методикам диагностики организаций.
12. Особенности организационного развития как области консультирования организаций.
13. Организационное развитие как технология изменения корпоративной культуры.
14. Закономерности формирования организационной культуры.
15. Проблема стабильности и изменчивости организационной культуры.
16. Методы внедрения и поддержания организационной культуры.
17. Механизмы влияния лидера на формирование организационной культуры.
18. Проблемы целенаправленного изменения организационной культуры.
19. Этапы процесса планирования и изменения организационной культуры.
20. Методологические и этические проблемы изменения организационной культуры.

3.2.2. *Темы эссе, рефератов, проектные задания и др.:*

Задание для самостоятельной работы

Студентам необходимо проанализировать структуру и культуру реальной организации, например, универсама, ресторана, больницы, торговой компании и т.д. В отчете должны быть представлены:

1. Организационная схема, показывающая основные роли и функции в анализируемой организации.
2. Тип структуры, используемой в организации. Почему используется такая структура? Каковы плюсы и минусы этой структуры?
3. Типы ценностей и норм, которые направляют поведение сотрудников в этой организации. (Подсказка: приведите примеры церемоний, обычаев или историй, которые описывают организационные ценности.) Откуда появились эти ценности и нормы? Как организация занимается социализацией новых сотрудников? Какие типы этических ценностей направляют поведение сотрудников?

Рефераты:

1. Понятие организационной культуры. Основные проблемы ее изучения.
2. Содержание организационной культуры и ее структура (Э. Шейн).
3. Характеристики организационной культуры (Ф. Харрис, Р. Моран).

4. Типы организационной культуры. Сравнительный анализ двух типологий (по выбору).
5. Соотношение организационной культуры и психологического климата.
6. Поддержание и изменение организационной культуры.
7. Взаимосвязь организационной культуры и эффективности организации.

3.2.3. Оценочные средства для проведения аттестации по итогам освоения учебной дисциплины и критерии усвоения знаний:

контрольные вопросы (в том числе на иностранном языке)

1. История формирования проблематики корпоративной культуры.
2. Проблемы определения организационной культуры.
3. Функциональный и интерпретативный подходы к пониманию организационной культуры.
4. Сходство и различие различных подходов к пониманию организационной культуры.
5. Модель организационной культуры Э. Шейна.
6. Модели организационной культуры М. Хэтч и Д. Денисона.
7. Проблемы соотношения национальной, деловой и организационной культур.
8. Типологии организационных культур.
9. Научные и практические требования к методикам диагностики организаций.
10. Преимущества и недостатки различных методов организационной диагностики.
11. Методологические проблемы диагностики организационной культуры.
12. Подходы к изучению и оценке культуры организации: «эмический» и «этический» взгляды на ее измерение.
13. Организационное развитие как область практической деятельности.
14. Организационное развитие и корпоративная культура.
15. Формирование организационной культуры.
16. Проблемы стабильности и изменчивости организационной культуры.
17. Методы внедрения и поддержания организационной культуры.
18. Влияние лидера на формирование организационной культуры.
19. Модели организационных изменений.
20. Проблемы целенаправленного изменения организационной культуры.
21. Этапы процесса планирования и изменения организационной культуры.
22. Этические проблемы изменения организационной культуры.

– примеры тестовых заданий (не менее 10)

1. Совокупность базовых представлений, ценностей, верований, символов, образцов поведения лежит в основе:
 - а) организационного поведения;
 - б) организационной культуры;
 - в) стиля руководства.
2. Согласно точке зрения Э. Шейна, организационная культура в целом обеспечивает:
 - а) внешнюю адаптацию и внутреннюю интеграцию организации;
 - б) успешное вхождение в организацию новичков;
 - в) оба ответа неверны.
3. Внешняя адаптация имеет отношение к:
 - а) недоказуемым убеждениям топ-менеджеров;
 - б) процессу совместной работы;
 - в) миссии фирмы, ее цели и способам их достижения.
4. Вопрос о том, кто именно назначает награды и наказания, является одним из аспектов:
 - а) внешней адаптации организации;
 - б) внутренней интеграции организации;
 - в) организационной политики.
5. Три уровня анализа организационной культуры, по Э. Шейну, касаются:
 - а) наблюдаемых артефактов, общих ценностей и базовых представлений;
 - б) историй, церемоний и ритуалов;
 - в) культурных символов, мифов и саг.
6. Ценностные ориентации и верования относятся в структуре организационной культуры к:
 - а) поверхностному уровню;
 - б) подповерхностному уровню;
 - в) глубинному уровню.
7. Параметры «внешний-внутренний фокус», «гибкость-контроль» легли в основу типологии культур, разработанной:
 - а) К. Камероном и Р. Куинном;
 - б) Ч. Хэнди - Р. Харрисоном;
 - в) Л. Константином.
8. Ориентация на постоянные нововведения, отсутствие четкой фиксации ролей, индивидуальное творчество, неконформизм характерны в типологии Л. Константина для организационной парадигмы:
 - а) случайная система;

- б) синхронная система;
- в) открытая система.

9. Если работник разделяет цели и ценности организации, стремится оставаться ее членом и готов пожертвовать личными интересами в ее пользу, то это свидетельствует о том, что он:

- а) удовлетворен своим трудом и взаимоотношениями в коллективе;
- б) увлечен своей работой, она представляет для него жизненную ценность;
- в) привержен организации, лоялен по отношению к ней.

10. Организационная культура имеет отношение ко всем вопросам, за исключением:

- а) коллективных представлений, разделяемых всеми членами организации;
- б) приобретенных способностей;
- в) личности руководителя.

3.2.4. Темы курсовых и дипломных работ по учебной дисциплине:

1. Социальная идентичность работников и корпоративная культура организации.
2. Привлекательность организационной культуры и приверженность сотрудников организации.
3. Организационные и личностные факторы идентификации сотрудников с организацией.
4. Социально-психологическая диагностика организационной культуры.

3.3. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯМ ПО ЛЕКЦИОННЫМ ЗАНЯТИЯМ В ЦЕЛОМ

3.3.1. Рекомендуемые образовательные технологии:

*программные компьютерные средства – Power Point ,
разбор конкретных ситуаций,
встречи с представителями российских компаний,
мастер-классы консультантов по организационному развитию.*

3.3.2. Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины:

Используется проектор (для лекций и семинаров).

IV. Структура и содержание учебной дисциплины по учебному плану

№ п/п	Раздел, тема учебной дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Формы текущего контроля успеваемости (по разделам, темам) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
			Лекции	Семинар	Лабораторные занятия	Самостоятельная работа студентов	
1.	Методологические и теоретические проблемы изучения организационной культуры		6	2	-	16	Текущий контроль – опрос в конце занятия
2.	Диагностика организационной культуры как вид		4	-	2	12	Текущий контроль – опрос в конце занятия

	организационной диагностики						
3.	Проблемы диагностики организационной культуры		4	2	2	16	Текущий контроль – опрос в конце занятия. Промежуточная аттестация - Реферат (В середине семестра)
4.	Проблема формирования организационной культуры		4	2	-	12	Текущий контроль – опрос в конце занятия
5.	Возможности и ограничения целенаправленного формирования организационной культуры		4	2	2	16	Текущий контроль – опрос в конце занятия

V. Организационно-методический раздел по курсу лекций

5.1. МЕСТО КУРСА ЛЕКЦИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ (ООП):

блок ООП, к которому относится дисциплина «Диагностика и формирование организационной культуры» - профессиональный;
часть ООП – вариативная.

Изучение данной дисциплины базируется на следующих дисциплинах:

- «Общая психология», «Экспериментальная психология», «Социальная психология», «Организационная психология».

Для освоения учебной дисциплины, студенты должны владеть следующими знаниями и компетенциями:

- Способность работать с информацией: находить, оценивать и использовать информацию из различных источников, необходимую для решения научных и профессиональных задач (в том числе, на основе системного подхода).
- Способность вести исследовательскую деятельность, включая анализ проблем, постановку целей и задач, выделение объекта и предмета исследования, выбор способа и методов исследования, а также оценку его качества.
- Знание основ проведения научных психологических исследований.
- Знание основ психодиагностики, требований к валидации и стандартизации психологических исследовательских и диагностических методик.
- Знание основ поведения человека в организации.

5.2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ КУРСА ЛЕКЦИЙ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ:

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

ОК-16 способность к самостоятельному обучению и разработке новых методов исследования, к изменению научного и научно-производственного профиля деятельности; к инновационной научно-образовательной деятельности

С-ПК-1 Готовность инициировать психологические исследования: определение области прикладной психологии, представляющей возможности для развития исследований; оценка существующих методов, техник, моделей

С-ПК-2 Умение проводить системный анализ конкретных профессиональных ситуаций в эргатических системах, строить программу исследований для выявления причин негативных явлений, а также мероприятия по их устранению и оптимизации трудовой деятельности отдельных работников, рабочих команд и организации в целом

С-ПК-5 Владение приемами анализа, оценки и интерпретации результатов психологического исследования, проверки и оценки соотношения теории и эмпирических данных, подготовки отчетной документации и обобщения полученных данных в виде научных статей и докладов, в том числе на иностранном языке

С-ПК-6 Умение выявлять и анализировать информацию о потребностях обследуемого лица и заказчика услуг с помощью беседы, интервью, метода анамнеза и других психологических методов

С-ПК-7 Владение навыками планирования психодиагностического исследования с учетом данных о своеобразии профессиональной деятельности обследуемого лица. Умение формировать комплекс психодиагностических методов, адекватных целям исследования, определять последовательность (программу) их применения

С-ПК-8 Умение самостоятельно проводить психодиагностическое исследование в соответствии с исследовательскими задачами и нормами профессиональной этики психолога, обработку и анализ полученных данных (в том числе, с применением информационных технологий), интерпретировать результаты исследования

С-ПК-9 Умение формулировать развернутое структурированное психологическое заключение, отвечающее целям исследования в контексте психологической теории, обеспечивать обследуемого и заказчика услуг информацией о результатах диагностики, формулировать рекомендации

С-ПК-10 Способность использовать знания об основных видах экспертной деятельности, роли психолога в различных видах экспертизы, содержание основных нормативно-правовых документов и этических принципов в экспертной психологической практике

С-ПК-11 Умение создавать методические комплексы, адекватные задачам экспертного исследования, разрабатывать процедуры, шкалы для экспертной оценки, подбирать и обучать экспертов

С-ПК-12 Умение квалифицированно проводить психологическое исследование в рамках различных видов экспертизы (инженерно-психологической, эргономической, военно-психологической, медико-психолого-трудовой, психолого-педагогической, акмеолого-педагогической, социально-психологической), анализировать его результаты, формулировать экспертное заключение, адекватное задачам экспертизы и запросам пользователя

С-ПК-13 Готовность к проведению психологических исследований на основе применения общепрофессиональных знаний и умений в различных научных и научно-практических областях психологии служебной деятельности

С-ПК-14 Готовность к выбору и применению психологических технологий, позволяющих осуществлять решения новых задач в различных областях профессиональной практики

С-ПК-15 Способность к созданию психодиагностических, консультационных и коррекционно-воздейственных технологий, адекватных целям, ситуации и контингенту респондентов с последующей обработкой данных на основе обще-гуманитарных и математико-статистических методов

С-ПК-19 Умение описывать и анализировать процесс и результаты консультирования, формулировать рекомендации по результатам проведенного обследования

С-ПК-20 Владение навыками консультирования служащих (или сотрудников других учреждений) по вопросам профессионального взаимодействия, создания необходимой психологической атмосферы взаимодействия, навыками психологического консультирования населения

С-ПК-24 Способность разрабатывать и реализовывать программы, направленные на профилактику отклонений и рисков в профессиональном развитии личности, профессиональных деформаций

С-ПК-27 Владение навыками популяризации психологических знаний, рекомендаций по использованию результатов психологических исследований и инноваций

С-ПК-29 Владение навыками подготовки и презентации программ психологического сопровождения для общественных и государственных организаций

С-ПК-30 Владение навыками управления психологической деятельностью для эффективного удовлетворения потребностей работника, создания здоровой, безопасной и продуктивной рабочей среды, обеспечения соответствия психологических продуктов и услуг стандартам качества

С-ПК-31 Владение основными методами руководства: постановки и распределения задач, делегирования и контроля, обратной связи и оценки исполнения, обучения на рабочем месте, индивидуального и группового принятия решений

С-ПК-33 проведение работ с кадровым составом с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса

С-ПК-37 работа в качестве социального психолога в государственных организациях, а также в структурах частного предпринимательства по диагностике, экспертизе и коррекции практических программ обучения и развития персонала

С-ПК-39 развитие методологии социальной психологии, разработка и совершенствование методов исследования

С-ПК-40 социально-психологическая экспертиза социальных, политических, экономических, организационных и образовательных проектов с точки зрения их эффективности и влияния на жизнедеятельность общества и человека

С-ПК-42 умение проводить социально-психологическую экспертизу в области массовых коммуникаций, рекламы, маркетинга, организационного развития

5.3. СООТНЕСЕНИЕ РАЗДЕЛОВ И ТЕМ ЛЕКЦИЙ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ С ФОРМИРУЕМЫМИ УНИВЕРСАЛЬНЫМИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ КОМПЕТЕНЦИЯМИ

Разделы, темы курса лекций	Количество часов	Номер компетенции по соответствующему стандарту <i>См. Приложение</i>
Методологические и теоретические проблемы изучения организационной культуры	24	ОК-16, С-ПК-1, С-ПК-3, С-ПК-39
Диагностика организационной культуры как вид организационной диагностики	18	ОК-16, С-ПК-1, С-ПК-2, С-ПК-5, С-ПК-6, С-ПК-7, С-ПК-8, С-ПК-9
Проблемы диагностики организационной культуры	24	ОК-16, С-ПК-1, С-ПК-2, С-ПК-5, С-ПК-6, С-ПК-7, С-ПК-8, С-ПК-9, С-ПК-10, С-ПК-11, С-ПК-12, С-ПК-13, С-ПК-14, С-ПК-15, С-ПК-19
Проблема формирования организационной культуры	18	ОК-16, С-ПК-20, С-ПК-24, С-ПК-27, С-ПК-29, С-ПК-30, С-ПК-40
Возможности и ограничения целенаправленного формирования организационной культуры	24	ОК-16, С-ПК-20, С-ПК-24, С-ПК-27, С-ПК-29, С-ПК-31, С-ПК-33, С-ПК-37, С-ПК-40, С-ПК-42

Разработчики курса лекций:

Факультет психологии МГУ имени М.В.Ломоносова доцент С.А.Липатов

(место работы)

(занимаемая должность)

(инициалы, фамилия)

Рецензенты:

(место работы)

(занимаемая должность)

(инициалы, фамилия)

(место работы)

(занимаемая должность)

(инициалы, фамилия)

Внешняя экспертиза:

Эксперты – представители вузов и научных учреждений

Экспертиза на предмет соответствия высокому научно-образовательному уровню с учетом программ ведущих зарубежных университетов

(место работы)

(занимаемая должность)

(инициалы, фамилия)

(место работы)

(занимаемая должность)

(инициалы, фамилия)

Эксперты – представители работодателей

Экспертиза на предмет использования учебного предмета при инновационном развитии практической деятельности

(место работы)

(занимаемая должность)

(инициалы, фамилия)

Настоящая рабочая программа учебной дисциплины (лекционный курс)
_____ одобрена на заседании Учебно-методического совета
факультета психологии МГУ имени М.В. Ломоносова от «__» _____ 201_ г.