

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гаврилов Сергей Александрович
Должность: И.О. Ректора
Дата подписания: 06.10.2025 15:40:28
Уникальный программный ключ:
f17218015d82e3c1457d1df9e244def505047355

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский университет
«Московский институт электронной техники»

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

А.Г. Балашов

«25» августа 2025 г.

М.П.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
«ПСИХОЛОГИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ»

Направление подготовки – 37.04.01 «Психология»

Направленность (профиль) – «Психология управления персоналом (Профайлинг)»

1. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

Дисциплина участвует в формировании следующих компетенций образовательной программы:

Компетенция ПК-1 «Способен к научному анализу психологического климата и организационной культуры» сформулирована на основе профессионального стандарта 07.003 «Специалист по управлению персоналом».

Обобщенная трудовая функция G Операционное управление персоналом и структурным подразделением организации.

Трудовая функция G/01.7 Разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения организации.

Подкомпетенции, формируемые в дисциплине	Задачи профессиональной деятельности	Индикаторы достижения подкомпетенций
ПК-1.ПОК Способен проводить научно-исследовательскую работу по диагностике и коррекции организационной культуры в трудовых коллективах	Разрабатывать и внедрять научно обоснованные системы управления персоналом и организационной культурой на основе комплексного анализа психологического климата в коллективе	Знает теоретические основы организационной культуры, включая ее типы, структуру, функции и механизмы влияния на поведение трудового коллектива. Умеет применять методы диагностики организационной культуры, включая: анализ типов организационных культур; определение последовательности этапов формирования культуры; выявление групповых норм поведения; оценку групповой динамики; установление соответствий между элементами организационной культуры и их характеристиками. Имеет опыт распознавания и анализа различных типов организационных культур на основе характерных признаков и кейсов из практики организаций.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина входит в обязательную часть Блока 1 «Дисциплины (модули)» образовательной программы.

Входные требования к дисциплине:

- знания в области межличностного взаимодействия, межкультурных коммуникаций;
- умения использовать теоретические знания в практической деятельности;

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Курс	Семестр	Общая трудоёмкость (ЗЕ)	Общая трудоёмкость (часы)	Контактная работа			Самостоятельная работа (часы)	Промежуточная аттестация
				Лекции (часы)	Лабораторные работы (часы)	Практические занятия (часы)		
1	2	4	144	16	-	48	44	Экз (36)

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

№ и наименование модуля	Контактная работа			Самостоятельная работа	Формы текущего контроля
	Лекции (часы)	Лабораторные работы (часы)	Практические занятия (часы)		
1. Организационная культура как психологический феномен	8	-	24	22	Опрос
					Доклад (презентация)
					Проверка выполнения практико-ориентированного задания по модулю № 1
2. Диагностика и формирование организационной культуры	8	-	24	22	Опрос
					Доклад (презентация)
					Проверка выполнения практико-ориентированного задания по модулю № 2

4.1. Лекционные занятия

№ модуля дисциплины	№ лекции	Объем занятий (часы)	Краткое содержание
1	1	2	Организационная культура как социально-психологический феномен. Основные исторические аспекты и подходы к изучению организационной культуры в психологии. Основные понятия организационно-культурной системы. Сущность понятий культура, корпоративная и организационная культура. Задачи и функции организационной культуры. Свойства организационной культуры. Значение организационной культуры для организации. Организационная культура и эффективность деятельности персонала организации.
	2	2	Уровни проявления организационной культуры. Трехуровневая структура организационной культуры по Э. Шейну. Содержательная концепция организационной культуры Ф. Харриса и Р. Морана. Основные компоненты организационной культуры. Философия и миссия организации. Система ценностей и норм организации. Девизы, лозунги и символы организации. Мифы, легенды, герои организации. Ритуалы, традиции, культурные мероприятия в организации. Персонал и руководители организации. Стили руководства и управления в организации. Документы, отражающие особенности организационной культуры.
	3	2	Виды организационной культуры. Доминирующая культура, субкультура и контркультура организации. Сильная и слабая культура. Эффективная культура.
	4	2	Типология организационной культуры. Модель Кимона Камерона и Роберта Куинна. Модель Чарльза Хэнди (типология по аналогии с греческими богами). Модель РАЕИ И. Адизеса
2	5	2	Методы изучения и оценки организационной культуры. Цель и задачи изучения организационной культуры. Оценочные параметры организационной культуры. Процедуры сбора информации на разных уровнях проявления организационной культуры. Общие и эмпирические методы изучения организационной культуры
	6	2	Социально-психологические особенности формирования организационной культуры предприятия. Базовая модель формирования организационной культуры. Формирование организационной культуры в циклической модели развития организации. Задачи, решаемые руководителями при формировании организационной культуры. Подходы к формированию организационной культуры. Влияние внешних и внутренних факторов на формирование и развитие организационной культуры.

№ модуля дисциплины	№ лекции	Объем занятий (часы)	Краткое содержание
	7	2	Методы передачи и поддержания организационной культуры. Пути и способы передачи организационной культуры. Методы поддержания организационной культуры. Поддержание организационной культуры посредством социализации
	8	2	Методы изменения организационной культуры. Причины несовместимости стратегии деятельности и культуры организации. Стратегия руководства организации по изменению организационной культуры. Условия, требующие изменений организационной культуры. Факторы, влияющие на динамику изменения культуры в организации. Управление изменениями организационной культуры. Поведение персонала организации при изменениях организационной культуры. Трудности в проведении изменений организационной культуры.

4.2. Практические занятия

№ модуля дисциплины	№ практического занятия	Объем занятий (часы)	Наименование занятия
1	1	2	Задачи, функции и свойства организационной культуры.
	2-3	4	История изучения организационной культуры.
	4-5	4	Уровни проявления и характеристика компонентов организационной культуры.
	6	2	Стили руководства и управления как компонент организационной культуры.
	7-8	4	Виды организационной культуры.
	9	2	Эффективная организационная культура
	10-11	4	Типология организационной культуры.
	12	2	Влияние стилей управления на организационную культуру компании. Модель РАЕИ И. Адизеса.
2	13	2	Характеристика общих подходов изучения организационной культуры.
	14-15	4	Общая характеристика эмпирических методов изучения организационной культуры.
	16	2	Формирование организационной культуры.
	17-18	4	Факторы формирования и развития организационной культуры.
	19	2	Методы передачи и поддержания организационной культуры.

№ модуля дисциплины	№ практического занятия	Объем занятий (часы)	Наименование занятия
	20-21	4	Роль руководителей, кадровой и психологической служб в поддержании и изменении организационной культуры.
	22	2	Методы изменения организационной культуры.
	23-24	4	Управление изменениями организационной культуры.

4.3. Лабораторные работы

Не предусмотрены

4.4. Самостоятельная работа студентов

№ модуля дисциплины	Объем занятий (часы)	Вид СРС
1	6	Изучение и конспектирование рекомендуемой учебно-методической литературы.
	4	Подготовка к практическим (семинарским) занятиям.
	4	Подготовка доклада с презентацией.
	8	Выполнение практико-ориентированного задания по Модулю 1.
2	6	Изучение и конспектирование рекомендуемой учебно-методической литературы.
	4	Подготовка к практическим (семинарским) занятиям.
	4	Подготовка к докладам с презентациями.
	8	Выполнение практико-ориентированного задания по Модулю 2.

4.5. Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Не предусмотрены

5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы студентов в составе УМК дисциплины (ОРИОКС// URL: <http://orioks.miet.ru/>):

- Сценарий по изучению дисциплины «Психология организационной культуры».
- Типовые вопросы и задания к экзамену.
- Рекомендуемая литература по дисциплине.

Модуль 1 «Организационная культура как психологический феномен»

- теоретический материал к лекциям;
- материалы к практическим занятиям;
- методические рекомендации по выполнению практико-ориентированного задания;
- методические рекомендации по подготовке доклада с презентацией.

Модуль 2 «Личность в организации»

- методические рекомендации по изучению и конспектированию рекомендуемой учебно-методической литературы;
- методические рекомендации по выполнению практико-ориентированного задания;
- методические рекомендации по подготовке доклада с презентацией.

6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Литература

1. Колосов В.А. Организационная культура: учебник для вузов / В.А. Колосов. – Москва: Издательство Юрайт, 2025. – 343 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-14302-7. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/567880> (дата обращения: 21.08.2025).
2. Организационная культура: учебник и практикум для вузов / под редакцией В.Г. Смирновой. – Москва: Издательство Юрайт, 2025. – 306 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-01440-2. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/560501> (дата обращения: 21.08.2025).
3. Мкртычян Г.А. Организационное поведение: учебник и практикум для вузов / Г.А. Мкртычян, С.Ю. Савинова, О.М. Исаева. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2025. – 299 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-17628-5. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/561271> (дата обращения: 21.08.2025).
4. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / А.А. Литвинюк [и др.]; под редакцией А.А. Литвинюка. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2023. – 461 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-14697-4. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/510735> (дата обращения: 31.07.2025).
5. Управление человеческими ресурсами: учебник и практикум для вузов / О.А. Лапшова [и др.]; под общей редакцией О.А. Лапшовой. – Москва: Издательство Юрайт, 2023. – 406 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-9916-8761-4. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/511328> (дата обращения: 31.07.2025).

Периодические издания

1. Организационная психология = Organizational Psychology / ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». – Москва: НИУ ВШЭ, 2011. – URL: <https://orgpsyjournal.hse.ru/> (дата обращения: 07.06.2025). – Режим доступа: свободный.

7. ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ БАЗ ДАННЫХ, ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ

1. Российское образование: федеральный портал. – Москва, [б. г.]. – URL: <http://www.edu.ru/> (дата обращения: 31.07.2025). – Режим доступа: свободный.
2. Znanium.com: Электронно-библиотечная система: [сайт]. – Москва, 2011 – URL: <https://new.znanium.com/> (дата обращения: 31.07.2025). – Режим доступа: для авторизованных пользователей МИЭТ.
3. ЭБС Юрайт: образовательная платформа. – Москва, 2013 – URL: <https://urait.ru/> (дата обращения: 31.07.2025). – Режим доступа: для авторизованных пользователей МИЭТ.
4. eLIBRARY.RU: Научная электронная библиотека: [сайт]. – Москва, 2000 –. – URL: <https://elibrary.ru/defaultx.asp> (дата обращения: 31.07.2025). – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей.
5. Электронно-библиотечная система Лань: [сайт]. – Санкт-Петербург, 2011 –. – URL: <https://e.lanbook.com/> (дата обращения: 31.07.2025). – Режим доступа: для авторизованных пользователей МИЭТ.
6. Psychologos.ru = Психологос: [сайт] / Н.И. Козлов. – URL: <https://www.psychologos.ru/> (дата обращения 31.07.2025).

8. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В данной дисциплине используется смешанное обучение.

Применяется расширенная виртуальная модель обучения, предполагающая обязательное присутствие студентов на очных учебных занятиях и самостоятельное выполнение индивидуальных заданий с проверкой, обсуждением, доработкой и подведением итогов как на очных учебных занятиях, так с использованием онлайн-ресурсов и сервисов.

Для взаимодействия студентов с преподавателем используются сервисы обратной связи: сервис электронной информационно-образовательной среды ОРИОКС «Домашние задания», электронная почта, сервисы видеоконференцсвязи.

В сервисе обратной связи ОРИОКС «Домашние задания» обучающиеся выкладывают на проверку выполненные индивидуальные задания, а также могут задать уточняющие вопросы преподавателю.

Освоение образовательной программы обеспечивается ресурсами электронной информационно-образовательной среды ОРИОКС.

В процессе обучения при проведении занятий и для самостоятельной работы используются внутренние электронные ресурсы (<http://orioks.miet.ru>).

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование учебных аудиторий и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность учебных аудиторий и помещений для самостоятельной работы	Перечень программного обеспечения
Учебная аудитория	Мультимедийное оборудование	Операционная система WINDOWS, Microsoft Office, браузер (Firefox, Google Chrome)
Учебная аудитория	Доска	Не требуется
Помещение для самостоятельной работы (компьютерный класс библиотеки)	17 компьютеров, объединенных в сеть, с выходом в Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду МИЭТ	Операционная система WINDOWS, Microsoft Office, браузер (Firefox, Google Chrome) Acrobat reader DC

10. ФОНДЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕРКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ/ПОДКОМПЕТЕНЦИЙ

ФОС по подкомпетенции **ПК-1.ПОК** Способен проводить научно-исследовательскую работу по диагностике и коррекции организационной культуры в трудовых коллективах.

Фонд оценочных средств представлен отдельным документам и размещен в составе УМК дисциплины электронной информационной образовательной среды ОРИОКС// URL: <http://orioks.miet.ru/>.

11. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

11.1. Особенности организации процесса обучения

Студентам, изучающим дисциплину «Психология организационной культуры», для успешного освоения этой дисциплины необходимо:

- посещать лекционные и практические занятия (в случае пропуска одного или нескольких занятий по уважительной причине, допускается самостоятельное изучение материала);
- выполнить все задания для самостоятельной работы;
- успешно выполнить все контрольные мероприятия.

Изучение данной учебной дисциплины заключается в понимании сущности и содержания основ профессиональной деятельности организационного психолога. Студенту необходимо изучить материал лекций, выполнить задания к каждой лекции и

подготовить доклад-презентацию для выступления на семинарском занятии и участия в интерактивных обсуждениях.

Студенты публично представляют доклад, сопровождаемый презентацией, по выбранной студентом одной из тем дисциплины.

Работа на лекционных занятиях

Одним из решающих условий качественного обучения студентов является их **активная** работа на лекциях. Активное слушание лекций должно приобрести характер поиска ответов на поставленные преподавателем вопросы. Правильно их понять можно лишь при условии предельной мобилизации внимания к излагаемому материалу, последовательного усвоения материала, умения записывать основные положения, категории, обобщения, выводы, собственные мысли, замечания, вопросы.

Общие и утвердившиеся в практике правила и приемы конспектирования лекций:

- конспектирование лекций ведется в специально отведенной для этого тетради, каждый лист должен иметь поля (4-5 см) для дополнительных записей;

- необходимо записывать тему и план лекции, рекомендуемую литературу к теме.

Записи разделов лекции должны иметь заголовки, подзаголовки, красные строки.

- названные в лекции ссылки на первоисточники надо пометить на полях, чтобы при самостоятельной работе найти и вписать их;

- в конспекте дословно записываются определения понятий, психологических категорий и классификации. Остальное должно быть записано своими словами;

- каждому студенту необходимо выработать и использовать допустимые сокращения наиболее распространенных терминов и понятий (например, РПО – Российское психологическое общество и т.д.).

Максимальная эффективность от работы на лекциях достигается при **предварительной подготовке** к ней – студент должен ознакомиться с предстоящей темой лекции и основными ее тезисами, предложенных преподавателем или найденных в рекомендуемой основной литературе, подготовить вопросы к лектору по заинтересовавшим вопросам.

Работа на практических занятиях

На практическом занятии студентам очень важно внимательно слушать выступающих товарищей, записывать новые мысли и факты, замечать неточности или неясные положения в выступлениях, активно стремиться к развертыванию дискуссии, к обмену мнениями. Надо также внимательно слушать разбор выступлений преподавателем, особенно его заключение по занятию, стремясь уловить тот новый, дополнительный материал, который использует преподаватель в качестве доказательства тех или иных идей.

На семинаре разрешается пользоваться конспектом первоисточников и планом-конспектом, составленным по вопросам плана для подготовки к практическому занятию.

Одной из форм обучения, реализуемой при подготовке к практическому занятию и контрольной работе, написании доклада, реферата, является **консультация у преподавателя**. Обращаться к помощи преподавателя следует при подготовке реферата, научного сообщения, доклада, контрольной работы, а также в любом случае, когда студенту не ясно изложение какого-либо вопроса в учебной литературе или он не может найти необходимую литературу. Преподаватель поможет составить план доклада

(творческой работы), порекомендует порядок изложения вопросов, поможет рассчитывать время выступления, подобрать соответствующую литературу, раскрыть профессиональный аспект рассматриваемой проблемы.

Публичное представление результатов СРС

В процессе выполнения некоторых видов СРС (например, подготовки доклада) студентам требуется подготовить материалы для публичного представления результатов СРС.

Студентам рекомендуется использовать презентации в ходе изложения подготовленного материала. При оформлении презентации следует учитывать следующие требования:

- необходимо придерживаться общих требований к представлению материалов на слайде: не выносить много текста на слайд, использовать иллюстративные материалы в виде рисунков, графиков (гистограмм, диаграмм), обеспечивать читаемость подписей к ним, обозначение осей, соблюдение требования информативности иллюстраций и т.п.;
- количество слайдов должно отражать основные положения доклада, и их демонстрация должна уложиться в отведенное время;
- доклад должен быть структурирован в соответствии с целями и задачами, решенными при написании эссе, реферата, доклада;
- в презентации обязательно требуется показать обязательные структурные элементы (список исполнителей, тема, актуальность, цели и задачи, основные положения, выводы, список использованной литературы).

11.2. Система контроля и оценивания

Для оценки успеваемости студентов по дисциплине используется накопительная балльная система.

Баллами оцениваются: выполнение каждого контрольного мероприятия в семестре (в сумме до 60 баллов) и сдача экзамена (40 баллов). По сумме баллов выставляется итоговая оценка по предмету. Структура и график контрольных мероприятий доступен в ОРИОКС// URL: <http://orioks.miet.ru/>.

Мониторинг успеваемости студентов проводится в течение всего семестра.

Баллы за посещаемость и выполнение и сдачу текущих заданий первый раз выставляются на 8-й неделе и затем корректируются на 12-й и 17-й неделях в соответствии с порядком начисления баллов по дисциплине.

РАЗРАБОТЧИК:

Доцент Института Психологии,
кандидат психологических наук

 / С.Н Савинков /

Рабочая программа дисциплины «Психология организационной культуры» по направлению подготовки 37.04.01 «Психология», программе «Психология управления персоналом (Профайлинг)» разработана в Институте Психологии и утверждена на общем собрании Института «29» августа 2025 года, протокол № 1

Директор института Психологии _____ /Е.А. Горчакова/

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рабочая программа согласована с Центром подготовки к аккредитации и независимой оценки качества.

Начальник АНОК _____ / И.М. Никулина /

Рабочая программа согласована с библиотекой МИЭТ.

Директор библиотеки _____ / Т.П. Филиппова /