



Автономная некоммерческая образовательная организация
высшего образования
«Воронежский экономико-правовой институт»
(АНОО ВО «ВЭПИ»)

УТВЕРЖДАЮ

Проректор

по учебно-методической работе

А.Ю. Жильников

2018 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.ДВ.06.01 Организационная диагностика и организационное
консультирование

(наименование дисциплины (модуля))

37.03.01 Психология

(код и наименование направления подготовки)

Направленность (профиль) _____

Социальная психология

(наименование направленности (профиля))

Квалификация выпускника _____

Бакалавр

(наименование квалификации)

Форма обучения _____

Очная, заочная

(очная, очно-заочная, заочная)

Воронеж
2018

Рабочая программа дисциплины (модуля) разработана в соответствии с требованиями ФГОС ВО, утвержденного приказом Минобрнауки России от 07.08.2014 № 946, учебным планом по направлению подготовки 37.03.01 Психология, направленность (профиль) «Социальная психология», год начала подготовки – 2018.

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры психологии.

Протокол от « 19 » января 20 18 г. № 6

Заведующий кафедрой



Л.В. Абдалина

Разработчики:

Доцент



А.А. Жигулин

1. Цель дисциплины (модуля)

Целью изучения дисциплины (модуля) «Организационная диагностика и организационное консультирование» является развитие у обучающихся способности проведения организационного консультирования и организационной диагностики, применять базовые знания для проведения стандартного прикладного исследования в области организационного консультирования и организационной диагностики.

2. Задачи дисциплины (модуля)

2.1. Способствовать формированию знаний об особенностях проведения организационного консультирования и организационной диагностики; механизмах управления организацией с использованием психологических методов, способствующих принятию решений, разрешению конфликтов и повышению эффективности межличностного познания и понимания членов организации; условия эффективного общения; основных этапах работы с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса;

2.2. Способствовать формированию применять базовые знания для проведения стандартного прикладного исследования в области организационного консультирования и организационной диагностики в психологии; создавать условия для эффективного общения в организации; организовывать работу с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса;

2.3. Способствовать формированию постановки решения профессиональных задач в области организационного консультирования и организационной диагностики; системой приемов и способами ведения просветительской деятельности в организации с целью повышения уровня психологической культуры, обеспечивающей развитие организации, решение сложных нестандартных проблем в различных сферах деятельности организации; проведения работы с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса.

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы высшего образования

Дисциплина «Организационная диагностика и организационное консультирование» относится к части дисциплин по выбору учебного плана.

Для изучения данной дисциплины необходимы следующие знания, умения и навыки, формируемые предшествующими дисциплинами: «Философия», «Профессиональная этика», «Общая психология»,

«Психодиагностика», «Практикум по психодиагностике», «Организационная психология», «Теоретические и методологические основы социально-психологического тренинга».

Перечень последующих дисциплин, для которых необходимы знания, умения и навыки, формируемые данной дисциплиной: «Психология личности», «Конфликтология», «Социализация личности», «Основы консультативной психологии», «Психология менеджмента», «Психология самореализации, самоактуализации».

4. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесённых с планируемыми результатами освоения образовательной программы высшего образования

Изучение дисциплины «Организационная диагностика и организационное консультирование» направлено на получение знаний о:

- основных теориях организации в психологии;
- технологиях организационной диагностики и организационного консультирования в современной организации, оценке ее эффективности;
- коучинге как основном методе современного организационного консалтинга;
- организационной и корпоративной культуре;
- проблемах лидерства и подчинения в организации.

Процесс изучения дисциплины (модуля) «Организационная диагностика и организационное консультирование» направлен на формирование у обучающихся следующих компетенций:

№ п/п	Код компетенции	Наименование компетенции	В результате изучения дисциплины обучающиеся должны:		
			Знать	Уметь	Владеть
1.	ПК-8	способностью к проведению стандартного прикладного исследования в определенной области психологии	особенности проведения организационного консультирования и организационной диагностики	применять базовые знания для проведения стандартного прикладного исследования в области организационного консультирования и организационной диагностики в психологии	навыками постановки решения профессиональных задач в области организационного консультирования и организационной диагностики
2.	ПК-12	способностью к просветительской деятельности среди населения	механизмы управления организацией с использованием	создавать условия для эффективного общения в	системой приемов и способами ведения

		с целью повышения уровня психологической культуры общества	психологических методов, способствующих принятию решений, разрешению конфликтов и повышению эффективности межличностного познания и понимания членов организации; условия эффективного общения	организации	просветительской деятельности в организации с целью повышения уровня психологической культуры, обеспечивающей развитие организации, решение сложных нестандартных проблем в различных сферах деятельности организации
3.	ПК-13	способностью к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса	основные этапы работы с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса	организовывать работу с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса	навыками проведения работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса

5. Структура и содержание дисциплины (модуля)

5.1. Структура дисциплины (модуля)

5.1.1. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы по очной форме обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		№ 7 часов
Контактная работа (всего):	68	68
В том числе:		
Лекции (Л)	34	34
Практические занятия (Пр)	34	34
Лабораторная работа (Лаб)	-	-

Самостоятельная работа обучающегося (СР)		85	85
Контроль	форму контроля	Э	Э
	кол-во часов	27	27
Общая трудоемкость	часов	180	180
	зач. ед.	5	5

5.1.2. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы по заочной форме обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Курс	
		№ 5	часов
Контактная работа (всего):	20	20	
В том числе:			
Лекции (Л)	10	10	
Практические занятия (Пр)	10	10	
Лабораторная работа (Лаб)	-	-	
Самостоятельная работа обучающегося (СР)	151	151	
Контроль	форму контроля	Э	Э
	кол-во часов	9	9
Общая трудоемкость	часов	180	180
	зач. ед.	5	5

5.2. Содержание дисциплины (модуля)

5.2.1. Содержание дисциплины (модуля) по очной форме обучения

Наименование раздела, темы	Код компетенций (части компетенций)	Количество часов, выделяемых на контактную работу			Кол-во часов СР	Виды СР	Контроль
		в том числе по видам учебных занятий					
		Л	Пр	Лаб			
1	2	3	4	5	6	7	8
Тема 1. Предмет, объект и методы организационной диагностики и организационного консультирования.	ПК-8	4	4		7	Работа с литературой	Устный опрос

Наименование раздела, темы	Код компетенций (части компетенций)	Количество часов, выделяемых на контактную работу			Кол-во часов СР	Виды СР	Контроль
		в том числе по видам учебных занятий					
		Л	Пр	Лаб			
1	2	3	4	5	6	7	8
Тема 2. История развития психологических знаний в области организационной диагностики и организационного консультирования.	ПК-12	4	4		7	написание реферата	Реферат
Тема 3. Место и роль технологий организационной диагностики и организационного консультирования в современной организации, оценка ее эффективности.	ПК-8	4	4		7	Подготовка к тестированию	Тест
Тема 4. Подбор и адаптация технологий организационной диагностики.	ПК-12	4	4		8	Работа с литературой	Устный и письменный опрос
Тема 5. Основные направления организационной диагностики.	ПК-12	4	4		8	Подготовка доклада	Устный и письменный опрос
Тема 6. Коучинг как основной метод современного организационного консалтинга.	ПК-13	4	4		8	Работа с литературой	Устный и письменный опрос
Тема 7. Аттестация персонала и внутрифирменный аудит, основные принципы и технологии проведения.	ПК-13	5	5		8	Работа с литературой подготовка к тестированию	Устный и письменный опрос Тест

Наименование раздела, темы	Код компетенций (части компетенций)	Количество часов, выделяемых на контактную работу			Кол-во часов СР	Виды СР	Контроль
		в том числе по видам учебных занятий					
		Л	Пр	Лаб			
1	2	3	4	5	6	7	8
Тема 8. Современные подходы к организационной диагностике и организационному консультированию.	ПК-12	5	5		8	Работа с литературой	Устный и письменный опрос
ВСЕГО ЧАСОВ:		34	34	-	85	-	27

Тема 1. Предмет, объект и методы организационной диагностики и организационного консультирования. (15ч.)

Лекции – 4 ч. Содержание: Сущность дефиниции «организационной диагностики» и «организационного консультирования» как специфической отрасли практической психологии. Общие подходы к пониманию проблем в работах Е. Е. Вендрова, Л. И. Уманского, В. Ф. Рубахина, А. В. Филиппова, Л. К. Аверченко, Р. И. Мокшанцева, Е. С. Жарикова, Н. Н. Вересова и других. Анализ понятий «организационной диагностики», «организационного консультирования» и их сущность; «организационная диагностика» и «организационного консультирование», особенности и закономерности в концепциях отечественных психологов-практиков. Предмет исследования организационной диагностики и организационного консультирования и объект. Составляющие процесса организационной диагностики и организационного консультирования, их основные компоненты.

Практические занятия – 4 ч.

Контрольные вопросы:

1. Понятие и сущность организационной диагностики и организационного консультирования.
2. Понятийный аппарат организационной диагностики и организационного консультирования.
3. Особенности организационной диагностики и организационного консультирования.
4. Задачи организационной диагностики и организационного консультирования.

Темы докладов и научных сообщений

1. Психодиагностические задачи и ситуации.
2. История развития и современное состояние тестологии за рубежом.
3. История развития психодиагностики в России.

Тема 2. История развития психологических знаний в области организационной диагностики и организационного консультирования. (15ч.)

Лекции – 4 ч. Содержание: Философия организации как фундамент психологических знаний в области организационной диагностики и организационного консультирования, ее системообразующие элементы. Основные источники философии организации: фактические предпосылки, культурные и ценностные. Модели организационной диагностики и организационного консультирования как доминирующие системы управленческого мышления. Системная модель организации.

Практические занятия – 4 ч.

Контрольные вопросы

1. Основные диагностируемые аспекты компании
2. Финансово-экономический (структура финансовых потоков, структура затрат и прибылей, положение на рынке и т. д.);
3. Организационно-производственный (система бизнес-процессов, функционально-организационная структура, структура и состояние технологий производства);
4. Социально-психологический (психологический климат в организации, корпоративная культура, система стимулирования и мотивации, степень готовности персонала к проведению преобразований и т. д.).

Темы докладов и научных сообщений

1. Формальные и неформальные группы и организации.
2. Управление конфликтной ситуацией.

Тема 3. Место и роль технологий организационной диагностики и организационного консультирования в современной организации, оценка ее эффективности. (15ч.)

Лекции – 4 ч. Содержание: Феномен организационного консультирования. Формы и этапы консультативного процесса. Этапы консультативного процесса. Принципы и методы консультирования организации. Методы работы организационного консультанта. Диагностическое интервью. Анализ конкретных ситуаций. Компетенции и основные направления деятельности психолога в организации в области организационного консультирования.

Практические занятия – 4 ч.

Контрольные вопросы

1. Источники и пути получения фактических данных
2. Роль информации в диагностическом обследовании.
3. Классификация информации.
4. Основные источники информации при диагностике состояния организации.
5. Пути получения фактических данных.
6. Методы сбора и анализа информации.

Занятия в интерактивной форме проводятся в виде дискуссии по проблемам этапов разработки и внедрения программы организационного развития, при рассмотрении содержания тем докладов.

Темы докладов и научных сообщений

1. Основные этапы разработки и внедрения программы организационного развития.

2. Содержание понятий миссия и стратегия организации. Дайте характеристики организационным структурам управления (преимущества и недостатки).

3. Социально-психологические аспекты управления организационным развитием.

Тема 4. Подбор и адаптация технологий организационной диагностики. (16ч.)

Лекции – 4 ч. Содержание: Предварительная диагностика. Текущая диагностика. Общая диагностика. Частная диагностика. Разработка концептуальной модели диагностики. Сбор информации о фактическом состоянии организации. Методы сбора данных: интервью (неформализованное, фокусированное), анкетирование личностные тесты фокус-группа, наблюдение, анализ документов. Анализ полученных данных.

Практические занятия – 4 ч.

Контрольные вопросы

1. Алгоритм диагностического обследования

2. Предварительное интервьюирование руководства фирмы.

3. Подготовка сотрудников к восприятию идей рационализации и участию в работе по разрешению проблемы.

4. Анализ итогов предварительного интервью, подготовка к анкетированию и интервьюированию сотрудников.

5. Анкетирование.

6. Детальное интервьюирование.

7. Предварительный анализ собранной информации и сбор недостающих материалов.

8. Сбор данных для конкретной ситуации. Анализ основных этапов

9. Особенности этапов и содержание деятельности.

10. Необходимые результаты каждого этапа.

Темы докладов и научных сообщений

1. Анализ основных требований, предъявляемых к тестовым методикам.

2. Характеристика профессионального состава кадровых служб.

Тема 5. Основные направления организационной диагностики. (16ч.)

Лекции – 4 ч. Содержание: Анализ соответствия организационной структуры управления нормативным требованиям. Выявление организационной патологии. Анализ соответствия организационной

структуры управления миссии, стратегии и целям развития организации. Аудит организационной структуры. Оценка персонала, выявление сотрудников, готовых и способных выполнять роль «агентов перемен». Оценка слухостойкости формальных каналов коммуникации. Выявление фактических слухов и оценка механизмов их распространения. Оценка степени удовлетворенности персонала существующим положением дел и субъективного восприятия (осознания) необходимости преобразований («оценка зоны комфорта»). Оценка «горизонта допустимых преобразований» в представлениях работников различных категорий. Выявление заинтересованных ключевых групп, фигур, оценка возможных сценариев их влияния на разработку и внедрение проекта изменений. Реконструкция неформальной структуры организации, выявление «лидеров мнений», их установок относительно возможных преобразований. Выявление оптимальной схемы формализации системы управления организационными изменениями.

Практические занятия – 4 ч.

Контрольные вопросы

1. Классификация управленческих ситуаций
2. По способу предъявления (ситуации фиксированной или последовательной выборки);
3. По процедуре распознавания (стихийное распознавание ситуации, алгоритмическое распознавание ситуации);
4. По признакам описания (описание по месту возникновения ситуации, по признакам ситуации, структурное описание ситуации);
5. По типам (текущие ситуации, характеризующие состояние системы управления в данный момент; полные ситуации, представляющие собой группу текущих ситуаций в совокупности с соответствующей технологией управления);
6. По степени структуризации проблемы.

Темы докладов и научных сообщений

1. Ринги, его этапы.
2. Общая характеристика диагностической модели управления персоналом.
3. Оценочные критерии эффективности кадровой политики.

Тема 6. Коучинг как основной метод современного организационного консалтинга. (16ч.)

Лекции – 4 ч. Содержание: Коучинг как форма индивидуального наставничества, консультирования. Истоки коучинга. Виды коучинга (карьерный коучинг, бизнес-коучинг, коучинг личной эффективности, лайф-коучинг). Виды интеллектуального коучинга (профессиональный, светский). Коучинг в России.

Практические занятия – 4 ч.

Контрольные вопросы:

1. Различия между коучингом и терапией, консалтингом, наставничеством.

2. Коучинг отношений, ценностей.
3. Использование кейс-метода в управленческом консультировании
4. Этапы сбора данных для конкретной ситуации
5. Информационное обеспечение конкретной ситуации
6. Требования к написанию кейса.

Занятия в интерактивной форме проводятся в виде дискуссии по проблемам консультирования немотивированных клиентов, при рассмотрении содержания тем докладов.

Темы докладов и научных сообщений

1. Консультирование враждебно настроенных, агрессивных клиентов.
2. Консультирование немотивированных клиентов.

Тема 7. Аттестация персонала и внутрифирменный аудит, основные принципы и технологии проведения. (18ч.)

Лекции – 5 ч. Содержание: Цель аудита персонала. Задачи аудита персонала. Аудит кадрового потенциала. Аудит функций системы управления персоналом. Аудит организационной структуры и функционального разделения труда в системе управления персоналом. Аудит эффективности управления персоналом. Принципы аудита персонала. Система показателей, отражающая различные стороны трудового потенциала организации: соответствие кадрового потенциала организации ее целям и стратегии развития; соответствие деятельности персонала и структур управления организации существующей нормативно-правовой базе; эффективность системы управления персоналом с точки зрения решения задач: причины возникающих в организации социальных проблем (рисков) и возможные пути их разрешения или снижения их негативного воздействия.

Практические занятия – 5 ч.

Контрольные вопросы

1. Документационное обеспечение организационной диагностики
2. Формы документационного обеспечения процедуры проведения организационной диагностики
3. Подготовка документационных материалов по проведению организационной диагностики.
4. Структура и содержание договора.
5. Структура и содержание акта.

Темы докладов и научных сообщений

1. Аудит кадрового потенциала.
2. Аудит эффективности управления персоналом.

Тема 8. Современные подходы к организационной диагностике и организационному консультированию. (18ч.)

Лекции – 5 ч. Содержание: Современные подходы к организационной диагностике и организационному консультированию - формы:

функциональное и профессиональное консультирование. Классификация подходов в организационной диагностике и организационном консультировании (и соответствующие им формы): в зависимости от предмета консультирования, главенствующей цели консультирования (управленческое консультирование, кадровое консультирование, обучающее консультирование, психологическое консультирование, и в частности тестирование, маркетинговое консультирование). Подходы в зависимости от содержания технологии, методов консультирования: экспертный, процессный и обучающий. Типы или роли консультантов. Классификация ролей по Пригожину (торговый, учительский, клинический).

Практические занятия – 5 ч.

Контрольные вопросы:

1. Оформление консультационного кейса
2. Понятие консультационного кейса.
3. Структура консультационного кейса.
4. Оформление результатов выполнения консультационного проекта
5. Подготовка отчетных материалов по проведению организационной диагностики и рекомендаций по оптимизации основных элементов деятельности предприятия.

Занятия в интерактивной форме проводятся в виде дискуссии по проблемам стратегии осуществления нововведений в организации, при рассмотрении содержания тем докладов.

Темы докладов и научных сообщений

1. Основные стратегии осуществления нововведений в организации и этапы их проведения.
2. Технология проведения тренинга

5.2.2. Содержание дисциплины (модуля) по заочной форме обучения

Наименование раздела, темы	Код компетенций (части компетенций)	Количество часов, выделяемых на контактную работу			Кол-во часов СР	Виды СР	Контроль
		в том числе по видам учебных занятий					
		Л	Пр	Лаб			
1	2	3	4	5	6	7	8
Тема 1. Предмет, объект и методы организационной диагностики и организационного консультирования.	ПК-8	1	1		18	Работа с литературой	Устный опрос

Наименование раздела, темы	Код компетенций (части компетенций)	Количество часов, выделяемых на контактную работу			Кол- во часов СР	Виды СР	Контроль
		в том числе по видам учебных занятий					
		Л	Пр	Лаб			
1	2	3	4	5	6	7	8
Тема 2. История развития психологических знаний в области организационной диагностики и организационного консультирования.	ПК-12	1	1		19	написание реферата	Реферат
Тема 3. Место и роль технологий организационной диагностики и организационного консультирования в современной организации, оценка ее эффективности.	ПК-8	1	1		19	Подготовка к тестированию	Тест
Тема 4. Подбор и адаптация технологий организационной диагностики.	ПК-12	1	1		19	Работа с литературой	Устный и письменный опрос
Тема 5. Основные направления организационной диагностики.	ПК-12	1	1		19	Подготовка доклада	Устный и письменный опрос
Тема 6. Коучинг как основной метод современного организационного консалтинга.	ПК-13	2	2		19	Работа с литературой	Устный и письменный опрос
Тема 7. Аттестация персонала и внутрифирменный аудит, основные принципы и технологии проведения.	ПК-13	2	2		19	Работа с литературой	Устный и письменный опрос

Наименование раздела, темы	Код компетенций (части компетенций)	Количество часов, выделяемых на контактную работу			Кол-во часов СР	Виды СР	Контроль
		в том числе по видам учебных занятий					
		Л	Пр	Лаб			
1	2	3	4	5	6	7	8
Тема 8. Современные подходы к организационной диагностике и организационному консультированию.	ПК-12	1	1		19	Подготовка к тестированию	Тест
ВСЕГО ЧАСОВ:		10	10	-	151	-	9

Тема 1. Предмет, объект и методы организационной диагностики и организационного консультирования. (20ч.)

Лекции – 1 ч. Содержание: Сущность дефиниции «организационной диагностики» и «организационного консультирования» как специфической отрасли практической психологии. Общие подходы к пониманию проблем в работах Е. Е. Вендрова, Л. И. Уманского, В. Ф. Рубахина, А. В. Филиппова, Л. К. Аверченко, Р. И. Мокшанцева, Е. С. Жарикова, Н. Н. Вересова и других. Анализ понятий «организационной диагностики», «организационного консультирования» и их сущность; «организационная диагностика» и «организационного консультирование», особенности и закономерности в концепциях отечественных психологов-практиков. Предмет исследования организационной диагностики и организационного консультирования и объект. Составляющие процесса организационной диагностики и организационного консультирования, их основные компоненты.

Практические занятия – 1 ч.

Контрольные вопросы:

5. Понятие и сущность организационной диагностики и организационного консультирования.

6. Понятийный аппарат организационной диагностики и организационного консультирования.

7. Особенности организационной диагностики и организационного консультирования.

8. Задачи организационной диагностики и организационного консультирования.

Темы докладов и научных сообщений

4. Психодиагностические задачи и ситуации.

5. История развития и современное состояние тестологии за рубежом.

6. История развития психодиагностики в России.

Тема 2. История развития психологических знаний в области организационной диагностики и организационного консультирования. (21ч.)

Лекции – 1 ч. Содержание: Философия организации как фундамент психологических знаний в области организационной диагностики и организационного консультирования, ее системообразующие элементы. Основные источники философии организации: фактические предпосылки, культурные и ценностные. Модели организационной диагностики и организационного консультирования как доминирующие системы управленческого мышления. Системная модель организации.

Практические занятия – 1 ч.

Контрольные вопросы

5. Основные диагностируемые аспекты компании
6. Финансово-экономический (структура финансовых потоков, структура затрат и прибылей, положение на рынке и т. д.);
7. Организационно-производственный (система бизнес-процессов, функционально-организационная структура, структура и состояние технологий производства);
8. Социально-психологический (психологический климат в организации, корпоративная культура, система стимулирования и мотивации, степень готовности персонала к проведению преобразований и т. д.).

Темы докладов и научных сообщений

3. Формальные и неформальные группы и организации.
4. Управление конфликтной ситуацией.

Тема 3. Место и роль технологий организационной диагностики и организационного консультирования в современной организации, оценка ее эффективности. (21ч.)

Лекции – 1 ч. Содержание: Феномен организационного консультирования. Формы и этапы консультативного процесса. Этапы консультативного процесса. Принципы и методы консультирования организации. Методы работы организационного консультанта. Диагностическое интервью. Анализ конкретных ситуаций. Компетенции и основные направления деятельности психолога в организации в области организационного консультирования.

Практические занятия – 1 ч.

Контрольные вопросы

7. Источники и пути получения фактических данных
8. Роль информации в диагностическом обследовании.
9. Классификация информации.
10. Основные источники информации при диагностике состояния организации.
11. Пути получения фактических данных.
12. Методы сбора и анализа информации.

Занятия в интерактивной форме проводятся в виде дискуссии по проблемам этапов разработки и внедрения программы организационного развития, при рассмотрении содержания тем докладов.

Темы докладов и научных сообщений

4. Основные этапы разработки и внедрения программы организационного развития.

5. Содержание понятий миссия и стратегия организации. Дайте характеристики организационным структурам управления (преимущества и недостатки).

6. Социально-психологические аспекты управления организационным развитием.

Тема 4. Подбор и адаптация технологий организационной диагностики. (21ч.)

Лекции – 1 ч. Содержание: Предварительная диагностика. Текущая диагностика. Общая диагностика. Частная диагностика. Разработка концептуальной модели диагностики. Сбор информации о фактическом состоянии организации. Методы сбора данных: интервью (неформализованное, фокусированное), анкетирование личностные тесты фокус-группа, наблюдение, анализ документов. Анализ полученных данных.

Практические занятия – 1 ч.

Контрольные вопросы

11. Алгоритм диагностического обследования

12. Предварительное интервьюирование руководства фирмы.

13. Подготовка сотрудников к восприятию идей рационализации и участию в работе по разрешению проблемы.

14. Анализ итогов предварительного интервью, подготовка к анкетированию и интервьюированию сотрудников.

15. Анкетирование.

16. Детальное интервьюирование.

17. Предварительный анализ собранной информации и сбор недостающих материалов.

18. Сбор данных для конкретной ситуации. Анализ основных этапов

19. Особенности этапов и содержание деятельности.

20. Необходимые результаты каждого этапа.

Темы докладов и научных сообщений

3. Анализ основных требований, предъявляемых к тестовым методикам.

4. Характеристика профессионального состава кадровых служб.

Тема 5. Основные направления организационной диагностики. (21ч.)

Лекции – 1 ч. Содержание: Анализ соответствия организационной структуры управления нормативным требованиям. Выявление организационной патологии. Анализ соответствия организационной

структуры управления миссии, стратегии и целям развития организации. Аудит организационной структуры. Оценка персонала, выявление сотрудников, готовых и способных выполнять роль «агентов перемен». Оценка слухостойкости формальных каналов коммуникации. Выявление фактических слухов и оценка механизмов их распространения. Оценка степени удовлетворенности персонала существующим положением дел и субъективного восприятия (осознания) необходимости преобразований («оценка зоны комфорта»). Оценка «горизонта допустимых преобразований» в представлениях работников различных категорий. Выявление заинтересованных ключевых групп, фигур, оценка возможных сценариев их влияния на разработку и внедрение проекта изменений. Реконструкция неформальной структуры организации, выявление «лидеров мнений», их установок относительно возможных преобразований. Выявление оптимальной схемы формализации системы управления организационными изменениями.

Практические занятия – 1 ч.

Контрольные вопросы

7. Классификация управленческих ситуаций

8. По способу предъявления (ситуации фиксированной или последовательной выборки);

9. По процедуре распознавания (стихийное распознавание ситуации, алгоритмическое распознавание ситуации);

10. По признакам описания (описание по месту возникновения ситуации, по признакам ситуации, структурное описание ситуации);

11. По типам (текущие ситуации, характеризующие состояние системы управления в данный момент; полные ситуации, представляющие собой группу текущих ситуаций в совокупности с соответствующей технологией управления);

12. По степени структуризации проблемы.

Темы докладов и научных сообщений

4. Ринги, его этапы.

5. Общая характеристика диагностической модели управления персоналом.

6. Оценочные критерии эффективности кадровой политики.

Тема 6. Коучинг как основной метод современного организационного консалтинга. (23ч.)

Лекции – 2 ч. Содержание: Коучинг как форма индивидуального наставничества, консультирования. Истоки коучинга. Виды коучинга (карьерный коучинг, бизнес-коучинг, коучинг личной эффективности, лайф-коучинг). Виды интеллектуального коучинга (профессиональный, светский). Коучинг в России.

Практические занятия – 2 ч.

Контрольные вопросы:

7. Различия между коучингом и терапией, консалтингом, наставничеством.

8. Коучинг отношений, ценностей.

9. Использование кейс-метода в управленческом консультировании

10. Этапы сбора данных для конкретной ситуации

11. Информационное обеспечение конкретной ситуации

12. Требования к написанию кейса.

Занятия в интерактивной форме проводятся в виде дискуссии по проблемам консультирования немотивированных клиентов, при рассмотрении содержания тем докладов.

Темы докладов и научных сообщений

3. Консультирование враждебно настроенных, агрессивных клиентов.

4. Консультирование немотивированных клиентов.

Тема 7. Аттестация персонала и внутрифирменный аудит, основные принципы и технологии проведения. (23ч.)

Лекции – 2 ч. Содержание: Цель аудита персонала. Задачи аудита персонала. Аудит кадрового потенциала. Аудит функций системы управления персоналом. Аудит организационной структуры и функционального разделения труда в системе управления персоналом. Аудит эффективности управления персоналом. Принципы аудита персонала. Система показателей, отражающая различные стороны трудового потенциала организации: соответствие кадрового потенциала организации ее целям и стратегии развития; соответствие деятельности персонала и структур управления организации существующей нормативно-правовой базе; эффективность системы управления персоналом с точки зрения решения задач: причины возникающих в организации социальных проблем (рисков) и возможные пути их разрешения или снижения их негативного воздействия.

Практические занятия – 2 ч.

Контрольные вопросы

6. Документационное обеспечение организационной диагностики

7. Формы документационного обеспечения процедуры проведения организационной диагностики

8. Подготовка документационных материалов по проведению организационной диагностики.

9. Структура и содержание договора.

10. Структура и содержание акта.

Темы докладов и научных сообщений

3. Аудит кадрового потенциала.

4. Аудит эффективности управления персоналом.

Тема 8. Современные подходы к организационной диагностике и организационному консультированию. (21ч.)

Лекции – 1 ч. Содержание: Современные подходы к организационной диагностике и организационному консультированию - формы:

функциональное и профессиональное консультирование. Классификация подходов в организационной диагностике и организационном консультировании (и соответствующие им формы): в зависимости от предмета консультирования, главенствующей цели консультирования (управленческое консультирование, кадровое консультирование, обучающее консультирование, психологическое консультирование, и в частности тестирование, маркетинговое консультирование). Подходы в зависимости от содержания технологии, методов консультирования: экспертный, процессный и обучающий. Типы или роли консультантов. Классификация ролей по Пригожину (торговый, учительский, клинический).

Практические занятия – 1 ч.

Контрольные вопросы:

6. Оформление консультационного кейса
7. Понятие консультационного кейса.
8. Структура консультационного кейса.
9. Оформление результатов выполнения консультационного проекта
10. Подготовка отчетных материалов по проведению организационной диагностики и рекомендаций по оптимизации основных элементов деятельности предприятия.

Занятия в интерактивной форме проводятся в виде дискуссии по проблемам стратегии осуществления нововведений в организации, при рассмотрении содержания тем докладов.

Темы докладов и научных сообщений

3. Основные стратегии осуществления нововведений в организации и этапы их проведения.
4. Технология проведения тренинга

6. . Методические материалы для изучения дисциплины (модуля)

Методические материалы для изучения дисциплины (модуля) представлены в виде учебно-методического комплекса дисциплины (модуля).

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

7.1. Основная литература

№ п/п	Период обучения (о. / з.)	Библиографическое описание (автор(ы), название, место изд., год изд., стр.)	Используется при изучении разделов (тем)	Режим доступа
1.	7/5	Почебут, Л. Г. Организационная социальная психология : учебное пособие для академического бакалавриата / Л. Г. Почебут, В. А. Чикер. — 2-е изд., испр. и	1-8	https://bibli-online.ru/book/organizacionnaya-psihologiya-425235

		доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 297 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03089-1.		
2.	7/5	Организационная психология : учебник и практикум для академического бакалавриата / Е. И. Рогов [и др.] ; под общ. ред. Е. И. Рогова. — 3-е изд., пер. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 510 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-07328-7.	1-8	https://biblionline.ru/book/organizacionnaya-psihologiya-425235

7.2. Дополнительная литература

№ п/п	Период обучения (о. / з.)	Библиографическое описание (автор(ы), название, место изд., год изд., стр.)	Используется при изучении разделов (тем)	Режим доступа
1.	7/5	Куприянов, Ю. В. Модели и методы диагностики состояния бизнес-систем : учебное пособие для вузов / Ю. В. Куприянов, Е. А. Кутлуни. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 128 с. — (Серия : Университеты России). — ISBN 978-5-534-08500-6.	3-8	https://biblionline.ru/book/organizacionnaya-psihologiya-425235
2.	7/5	Водопьянова, Н. Е. Стресс-менеджмент : учебник для бакалавриата и магистратуры / Н. Е. Водопьянова. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 283 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-06475-9.	4-8	https://biblionline.ru/book/organizacionnaya-psihologiya-425235

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модулю)

№ п/п	Наименование ресурса	Режим доступа
1	Министерство образования и науки Российской Федерации:	http://минобрнауки.рф/
2	Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки:	http://obrnadzor.gov.ru/ru/
3	Федеральный портал «Российское	http://www.edu.ru/

	образование»:	
4	Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам»:	http://window.edu.ru/
5	Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов:	http://school-collection.edu.ru/
6	Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов:	http://fcior.edu.ru/
7.	Электронно-библиотечная система «IPRbooks»:	http://www.IPRbooks.ru/
8.	Электронная библиотечная система Юрайт:	https://biblio-online.ru/
9.	База данных электронных журналов:	http://www.iprbookshop.ru/6951.html

9. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем

9.1. Информационные технологии

Информационные технологии – это совокупность методов, способов, приемов и средств обработки документированной информации, включая прикладные программные средства, и регламентированного порядка их применения.

Под информационными технологиями понимается использование компьютерной техники и систем связи для создания, сбора, передачи, хранения и обработки информации для всех сфер общественной жизни.

При осуществлении образовательного процесса по дисциплине могут применяться такие информационные технологии, как использование на занятиях электронных изданий (электронного курса лекций, графических объектов, видео-аудио-материалов (через Интернет), виртуальных лабораторий), компьютерное тестирование.

9.2. Современные профессиональные базы данных

№ п/п	Наименование	Режим доступа (при наличии)
1	Министерство образования и науки Российской Федерации:	http://минобрнауки.рф/
2	Универсальная научно-популярная энциклопедия Кругосвет	https://www.krugosvet.ru

10. Образовательные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Для обеспечения качественного образовательного процесса применяются следующие образовательные технологии:

10.1. Традиционные: иллюстративные, объяснительные, объяснительно-иллюстративные,

10.2. Инновационные: дифференцированные, информационные, информационно-коммуникационные, модульные, игровые, проблемные и др.

10.3. Интерактивные: дискуссия, круглый стол, тренинг, мозговой штурм и др.

11. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения	Состав комплекта лицензионного программного обеспечения
1	<p>№ 200 (2 этаж № 5) Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа. Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа. Учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации. Учебная аудитория для групповых и индивидуальных консультаций. Психологическая лаборатория, оснащенная лабораторным оборудованием</p>	<p>Ученические столы и стулья, доска, шкаф, телевизор, компьютер, принтер, кондиционер, стол журнальный, тумба для телевизора, видеопроигрыватель, магнитофон</p>	<p>Операционная система Windows. Акт приемки-передачи неисключительного права № 9751 от 09.09.2016. Лицензия Dream Spark Premium Electronic Software Delivery (3 years) Renewal; Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». Договор от 14.12.2015 № 509; Справочно-правовая система «Гарант». Договор от 05.11.2014 № СК6030/11/14; 1С:Предприятие 8. Сублицензионный договор от 27.07.2017 № ЮС-2017-00498. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях; Microsoft Office 2007. Сублицензионный договор от 12.01.2016 № Вж_ПО_123015-2016. Лицензия Office Std 2016 RUS OLP NL Acdmc; Антивирус Esed NOD 32. Сублицензионный договор от 27.07.2017 № ЮС-2017-00498</p>
2	<p>№ 101 (1 этаж № 8) Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа. Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа. Учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной</p>	<p>Тематические стенды; ученические столы и стулья, доска, экран; проектор; ноутбук; аудиосистема; электронная доска</p>	<p>Операционная система Windows. Акт приемки-передачи неисключительного права № 9751 от 09.09.2016. Лицензия Dream Spark Premium Electronic Software Delivery (3 years) Renewal; Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». Договор от 14.12.2015 № 509; Справочно-правовая система</p>

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения	Состав комплекта лицензионного программного обеспечения
	<p>аттестации. Учебная аудитория для групповых и индивидуальных консультаций. Учебный зал судебных заседаний. Кабинет для самостоятельной работы обучающихся. Лаборатория, оборудованная для проведения занятий по криминалистике. Лаборатория. Учебная аудитория для выполнения курсовых работ</p>		<p>«Гарант». Договор от 05.11.2014 № СК6030/11/14; 1С:Предприятие 8. Сублицензионный договор от 27.07.2017 № ЮС-2017-00498. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях; Microsoft Office 2007. Сублицензионный договор от 12.01.2016 № Вж_ПО_123015-2016. Лицензия Office Std 2016 RUS OLP NL Acdmc; Антивирус Esed NOD 32. Сублицензионный договор от 27.07.2017 № ЮС-2017-00498</p>
3	<p>№ 100а (2 этаж № 4) Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования</p>	<p>Стеллажи для хранения</p>	
4	<p>№ 203 (2 этаж № 14) Кабинет для самостоятельной работы обучающихся. Учебная аудитория для выполнения курсовых работ. Учебная аудитория для групповых и индивидуальных консультаций</p>	<p>Ученические столы и стулья, стеллаж для книг, принтеры, полки для книг, персональные компьютеры, ноутбуки, высказывание ученого (А. Рудаки)</p>	<p>Операционная система Windows. Акт приемки-передачи неисключительного права № 9751 от 09.09.2016. Лицензия Dream Spark Premium Electronic Software Delivery (3 years) Renewal; Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». Договор от 14.12.2015 № 509; Справочно-правовая система «Гарант». Договор от 05.11.2014 № СК6030/11/14; 1С:Предприятие 8. Сублицензионный договор от 27.07.2017 № ЮС-2017-00498. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях; Microsoft Office 2007. Сублицензионный договор от 12.01.2016 № Вж_ПО_123015-2016. Лицензия Office Std 2016 RUS OLP NL Acdmc; Антивирус Esed NOD 32. Сублицензионный договор от</p>

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения	Состав комплекта лицензионного программного обеспечения
			27.07.2017 № ЮС-2017-00498

12. Обеспечение специальных условий инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья

Под специальными условиями для получения образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ) понимаются условия обучения, воспитания и развития таких обучающихся, включающие в себя использование специальных образовательных программ и методов обучения и воспитания, специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь, проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий, обеспечение доступа в здания организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и другие условия, без которых невозможно или затруднено освоение образовательных программ обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.

Выбор методов обучения определяется содержанием обучения, уровнем профессиональной подготовки преподавателей, методического и материально-технического обеспечения, особенностями восприятия учебной информации обучающимися-инвалидов и обучающимися с ОВЗ и т.д. В образовательном процессе по дисциплине используются:

- 1) социально-активные и рефлексивные методы обучения;
- 2) технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими обучающимися, создании комфортного психологического климата в учебной группе.

Воспитательная деятельность в Институте направлена на развитие личности, создание условий для самоопределения и социализации обучающихся с ОВЗ и инвалидностью на основе социокультурных, духовно-нравственных ценностей и принятых в обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства.

Решение воспитательных задач и осуществление воспитательного взаимодействия осуществляется посредством следующих методов воспитания:

- 1) метод формирования сознания: беседы, лекции дискуссии, диспуты, методы примера;
- 2) метод организации деятельности и формирования опыта общественного поведения: педагогическое требование, общественное мнение, приучение, поручение, создание воспитывающих ситуаций;

3) метод стимулирования деятельности и поведения: соревнование, поощрение, наказание, создание ситуации успеха.

Для освоения дисциплины (в т.ч. при самостоятельной работе) лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется возможность использования учебной литературы в виде электронного документа в электронных библиотечных системах «Юрайт», «IPRbooks», имеющих специальную версию для слабовидящих; доступ к информационным и библиографическим ресурсам посредством сети «Интернет».

Для обучающихся с нарушениями слуха используются следующие специальные технические средства обучения коллективного и индивидуального пользования:

- компьютерная техника;
- акустический усилитель, колонки, мультимедийная система;
- мультимедийный проектор, телевизор, видеоматериалы;
- электронная доска.

Для обучающихся с нарушениями зрения используются следующие специальные технические средства обучения коллективного и индивидуального пользования:

- электронные лупы, видеоувеличители;
- аппаратные и программные средства, обеспечивающие преобразование компьютерной информации в доступные для незрячих и слабовидящих формы (звуковое воспроизведение, укрупненный текст).

Для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата используются следующие специальные технические средства обучения коллективного и индивидуального пользования:

- специальные возможности операционной системы Windows (экранная клавиатура, с помощью которой можно вводить текст, настройка действий Windows при вводе с помощью клавиатуры или мыши);
- использование альтернативных устройств ввода информации (роллеры, клавиатуры с увеличенными контрастными кнопками).

В штатное расписание Института введены должности ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь, тьютора, а также утверждены инструкции по работе с обучающимися с ОВЗ и инвалидностью. Преподаватели по данной дисциплине имеют дополнительное образование по работе с лицами с ОВЗ и инвалидностью.

Групповые и индивидуальные коррекционные занятия проводятся для обучающихся-инвалидов, имеющих проблемы в обучении, общении и социальной адаптации и направлены на изучение, развитие и коррекцию личности обучающегося-инвалида, ее профессиональное становление с помощью психодиагностических процедур, психопрофилактики и коррекции личностных искажений.

В АНОО ВО «ВЭПИ» созданы необходимые материально-технические условия, обеспечивающие возможность беспрепятственного доступа обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) инвалидов



в аудитории, туалетные и другие помещения, а также их пребывание в указанных помещениях. Беспрепятственный доступ обеспечивается:

- оборудованным парковочным местом;
- пандусами;
- мобильным подъемником;
- расширенными дверными проемами;
- тактильной плиткой;
- оборудованными местами в аудиториях для обучающихся с ОВЗ и инвалидностью.

13. Оценочные материалы для дисциплины (модуля)

Оценочные материалы для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) представлены в виде фонда оценочных средств по дисциплине (модулю).

Лист регистрации изменений к рабочей программе дисциплины (модуля)

№ п/п	Дата внесения изменений	Номера измененных листов	Документ, на основании которого внесены изменения	Содержание изменений	Подпись разработчика рабочей программы
1.	03.09.2018	20-21	<p>Договор № 3422 от 28.05.2018 на оказание услуг по предоставлению доступа к ЭБС.</p> <p>Договор № 4118/18 от 06.07.2018 на предоставление доступа к электронно-библиотечной системе.</p>	Актуализация литературы	
2.	02.09.2019	20-21	<p>Договор от 20.06.2019 № 4161 на оказание услуг по предоставлению доступа к электронно-библиотечной системе.</p> <p>Договор № 4118/18 от 06.07.2018 на предоставление доступа к электронно-библиотечной системе.</p>	Актуализация литературы	
3.	02.09.2019	21-26	<p>Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 37.03.01 Психология (уровень бакалавриата): Приказ Минобрнауки России от 07.08.2014 № 946 Пункт 7.3.4, 7.3.2</p>	Обновление профессиональных баз данных и информационных справочных систем, комплекта лицензионного программного обеспечения	