

**Автономная некоммерческая образовательная организация**

**высшего образования**

**«Воронежский экономико-правовой институт»**

**(АНОО ВО «ВЭПИ»)**

УТВЕРЖДАЮ

Проректор

по учебно-методической работе

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.Ю. Жильников

«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ 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.

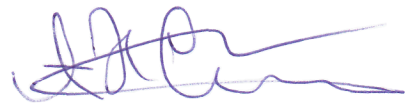
Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры психологии.

псих скан



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 повышения 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 получениезнаний 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 с целью повышения уровня психологической культуры общества | механизмы управления организацией с использованием психологических методов, способствующих принятию решений, разрешению конфликтов и повышения эффективности  межличностного познания и понимания членов организации; условия эффективного общения | создавать условия для эффективного общения в организации | 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 |
| 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 работы 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 |
| 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 |
| 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. Содержаниепонятий 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](http://pandia.ru/text/category/tehnologii_upravleniya/));
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 |
| 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 |
| 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:

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.(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

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.(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

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. Содержаниепонятий 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.(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

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.(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

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](http://pandia.ru/text/category/tehnologii_upravleniya/));
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.(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:

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.(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

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. (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:

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

**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 доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 297 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03089-1. | 1-8 | <https://biblio-online.ru/book/organizacionnaya-psihologiya-425235> |
| 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://biblio-online.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. Кутлунин. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 128 с. — (Серия : Университеты России). — ISBN 978-5-534-08500-6. | 3-8 | https://biblio-online.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://biblio-online.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/](http://xn--80abucjiibhv9a.xn--p1ai/) |
| 2 | Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки: | <http://obrnadzor.gov.ru/ru/> |
| 3 | Федеральный портал «Российское образование»: | [http://www.edu.ru/.](http://www.edu.ru/) |
| 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/](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/](http://xn--80abucjiibhv9a.xn--p1ai/) |
| 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 | № 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 | Ученические столы и стулья, доска, шкаф, телевизор, компьютер, принтер, кондиционер, стол журнальный, тумба для телевизора, видеопроигрыватель, магнитофон | 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 |
| 2 | № 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 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 | Тематические стенды; ученические столы и стулья, доска, экран; проектор; ноутбук; аудиосистема; электронная доска | 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 |
| 3 | № 100а  (2 этаж № 4)  Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования | Стеллажи для хранения |  |
| 4 | № 203  (2 этаж № 14)  Кабинет для самостоятельной работы обучающихся. Учебная аудитория для выполнения курсовых работ. Учебная аудитория для групповых и индивидуальных консультаций | Ученические столы и стулья, стеллаж для книг, принтеры, полки для книг, персональные компьютеры, ноутбуки, высказывание ученого (А. Рудаки) | 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 |

**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 обучающихся-инвалидов и обучающихся 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 | Договор № 3422 от 28.05.2018 на оказание услуг по предоставлению доступа к ЭБС.  Договор № 4118/18 от 06.07.2018 на предоставление доступа к электронно-библиотечной системе. | Актуализация литературы | Жигулин |
| 2. | 02.09.2019 | 20-21 | Договор от 20.06.2019 № 4161 на оказание услуг по предоставлению доступа к электронно-библиотечной системе.  Договор № 4118/18 от 06.07.2018 на предоставление доступа к электронно-библиотечной системе. | Актуализация литературы | Жигулин |
| 3. | 02.09.2019 | 21-26 | 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 | Обновление профессиональных баз данных и информационных справочных систем, комплекта лицензионного программного обеспечения | Жигулин |