

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего образования

«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНЫЙ

УНИВЕРСИТЕТ»

(РГГУ)

ИНСТИТУТ ПСИХОЛОГИИ им. Л.С. ВЫГОТСКОГО

Кафедра социальной психологии

Б1. В. ДВ.05.02 ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ДИАГНОСТИКА

Рабочая программа дисциплины

Специальность

37.05.02 Психология служебной деятельности

**Специализация «Морально-психологическое обеспечение служебной
деятельности**

Квалификация выпускника

специалист

Форма обучения

Очная, очно-заочная

**РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов**

Москва 2019

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ДИАГНОСТИКА

Рабочая программа дисциплины

Составитель:

канд. психол. наук, доц. *Е.Б. Петрушихина*

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Пояснительная записка

1.1 Цель и задачи дисциплины

1.2. Формируемые компетенции, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

2. Структура дисциплины

3. Содержание дисциплины

4. Образовательные технологии

5. Оценка планируемых результатов обучения

5.1. Система оценивания

5.2. Критерии выставления оценок

5.3. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Список источников и литературы

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

9. Методические материалы

9.1. Планы семинарских занятий

Приложения

Приложение 1. Аннотация дисциплины

Приложение 2. Лист изменений

1. Пояснительная записка

Цель дисциплины: сформировать представления об основных принципах и инструментах организационной диагностики.

Задачи дисциплины:

- изучение основных подходов и инструментов организационной диагностики;
- развитие умений комплексного системного психологического исследования организаций;
- формирования навыков планирования организационно-психологических интервенций;
- овладение технологиями диагностики организационно-психологических проблем и проведения организационно-психологических интервенций.

Формируемые компетенции, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине (знания, умения владения).

Дисциплина «Организационная диагностика» направлена на формирование следующих **компетенций**:

ПК – 19 - способность выбирать и применять психологические технологии, позволяющие осуществлять решения новых задач в различных областях профессиональной практики

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- приемы организационной диагностики (ПК- 19).

Уметь:

- работать с основными запросами организации (ПК- 19);

Владеть:

- технологиями, ориентированными на развитие личности и групп в организации (ПК-19);

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Организационная диагностика» относится к базовой части блока дисциплин учебного плана.

Для освоения дисциплины необходимы знания, умения и владения, сформированные в ходе изучения следующих дисциплин и прохождения практик: Социальная психология, Психология кадрового менеджмента.

В результате освоения дисциплины формируются знания, умения и владения, необходимые для изучения следующих дисциплин и прохождения практик: Организационное консультирование, Педагогическая практика, Выпускная квалификационная работа.

2. Структура дисциплины

Структура дисциплины для очной формы обучения

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 час, в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем 28 час, самостоятельная работа - 44 часов.

№ п/п	Раздел Дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Формы текущего контроля успеваемо сти Форма промежудо чной аттестаци и
			Лек	Сем	Прак	Сам	
1	Понятие организационной диагностики	6	2	4		10	Участие в дискуссии
2	Проведение	6	4	6		12	Участие в

	диагностического исследования						дискуссии
3	Особенности и составляющие организационного консультирования	6	4	6		12	Участие в дискуссии
4	Консультирование в сфере управления персоналом организации	6	4	6		12	Участие в дискуссии
5	Формирование взаимоотношений консультанта с клиентом	6	2	4		10	Участие в дискуссии
	Зачет	6				10	Итоговая контрольная работа
Итого			12	16		44	

Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 часов, в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем 16 часа, самостоятельная работа - 56 час.

№ п/п	Раздел Дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Формы текущего контроля успеваемости Форма промежуточной аттестации
			Лек	Сем	Прак	Сам	
1	Понятие организационной диагностики	6	2	2		14	Участие в дискуссии
2	Проведение диагностического исследования	6	4	4		14	Участие в дискуссии

3	Особенности и составляющие организационного консультирования	6	2	2		14	Участие в дискуссии
4	Консультирование в сфере управления персоналом организации	6	2	2		14	Участие в дискуссии
5	Формирование взаимоотношений консультанта с клиентом	6	2	2		14	Участие в дискуссии
	Зачет	6				14	Итоговая контрольная работа
Итого			8	8		56	

3. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тематические разделы

Раздел 1. Понятие организационной диагностики

Организация как объект диагностики. Внутренняя и внешняя среда организации. Модели организаций как теоретическая основа организационной диагностики. Методическое обеспечение организационной диагностики. Методы сбора и обработки организационных данных.

Раздел 2. Проведение диагностического исследования

Подготовка диагностического исследования. Установление контактов и оценка первичного запроса клиента. Предварительный диагноз проблемы. Формирование предложений клиенту. Выбор адекватных методов исследования. Обеспечение валидности, достоверности и надежности получаемых данных. Этические аспекты проведения организационной диагностики.

Раздел 3. Особенности и составляющие организационного консультирования

Понятие и цели организационного консультирования. Область применения и возможности консультирования. Этапы консультационного процесса. Подготовка и формирования контракта на оказание консультационных услуг. Организационная диагностика как основа организационного консультирования. Планирование изменений. Роль консультанта на этапе внедрения изменений. Завершающий этап консультационных услуг. Подготовка заключительного отчета и оценка эффективности консультирования.

Раздел 4. Консультирование в сфере управления персоналом организации

Методы формирования кадрового состава. Привлечение кандидатов на работу в организацию. Технологии оценки и отбора персонала. Проектирование организационной структуры. Формирование психологического климата и организационной культуры.

Методы поддержания работоспособности персонала. Методы адаптации персонала. Технологии управления мотивацией. Управление карьерой. Аттестация персонала и формирование кадрового резерва. Особенности работы с первыми лицами организаций.

Раздел 5. Формирование взаимоотношений консультанта с клиентом

Важность и условия формирования эффективных взаимоотношений между консультантом и клиентом. Определение ожиданий и ролей во взаимоотношениях. Значение сотрудничества во взаимодействии клиента и консультанта. Выявление «системы клиента». Поведенческие роли консультанта. Методы воздействия на «систему клиента».

4. Образовательные технологии

Образовательные технологии, используемые в изучении курса, предполагают сочетание традиционной лекционно-семинарской формы проведения занятий, а также интерактивные методы, в частности, разбор конкретных ситуаций. Для этого используются различные формы работы: самостоятельная индивидуальная подготовка студентов, работа в группе, представление и обсуждение полученных результатов.

Большая роль отводится групповым формам работы. Взаимодействие в группе, дискуссии способствуют развитию профессионального мировоззрения, языка и речи, помогают лучше понять сущность изучаемых явлений.

Образовательные технологии

№ п/п	Наименование темы	Виды учебной работы	Образовательные технологии
1	2	3	5
1.	Понятие организационной диагностики	Лекция 1 Семинар 1 Самостоятельная работа	Проблемная лекция Дискуссия Консультирование
2.	Проведение диагностического исследования	Лекция 2 Семинар 2 Самостоятельная работа	Лекция-визуализация Дискуссия Консультирование
3.	Особенности и составляющие организационного консультирования	Лекция 3 Семинар 3 Самостоятельная работа	Лекция-визуализация Дискуссия Консультирование
4.	Консультирование в сфере управления персоналом организации	Лекция 4 Семинар 4 Самостоятельная работа	Рассмотрение реальных примеров Дискуссия Консультирование
5.	Формирование взаимоотношений консультанта с клиентом	Лекция 5 Семинар 5 Самостоятельная работа	Проблемная лекция Деловая игра Консультирование

5. Оценка планируемых результатов обучения

5.1. Система оценивания

Текущий контроль осуществляется в процессе изучения дисциплины в форме опроса на практических занятиях и участия в дискуссиях. Максимальная оценка – 60 баллов, участие в каждом практическом занятии оценивается максимум в 12 баллов.

Промежуточная аттестация реализуется в форме итоговой контрольной работы. Максимальная оценка – 40 баллов.

В результате текущего и промежуточного контроля знаний студенты получают итоговую оценку по курсу. Максимальная оценка – 100 баллов. Полученный совокупный результат конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу Европейской системы переноса и накопления (ECTS) кредитов в соответствии с таблицей:

100-балльная шкала	Традиционная шкала		Шкала ECTS
95 – 100	отлично	зачтено	A
83 – 94			B
68 – 82	хорошо		C
56 – 67	удовлетворительно		D
50 – 55			E
20 – 49	неудовлетворительно	не зачтено	FX
0 – 19			F

Текущий контроль

Оценивание устного опроса и участия в дискуссии на практическом занятии учитываются осуществляется следующим образом:

- Обучающийся владеет научным языком, демонстрирует грамотность речи, свободно излагает её содержание. Четко, логично, аргументировано дает ответы на заданные вопросы. Активен на протяжении всего занятия. –12 баллов.
- Обучающийся владеет научным языком, демонстрирует грамотность речи, свободно излагает её содержание, аргументировано дает ответы

на заданные вопросы, но имеются отдельные неточности и небольшие погрешности в изложении вопросов. Активен на протяжении всего занятия. – 10 баллов.

- Обучающийся показал невысокую активность, но при этом полно, четко, логично, аргументировано излагал свою позицию, продемонстрировал грамотность речи и владение научным языком. – 8 баллов.
- Обучающийся показал некоторую активность, продемонстрировал грамотность речи, аргументированность ответов, но при этом имелись отдельные неточности и погрешности в изложении ответов. – 6 баллов.
- Обучающийся показал некоторую активность, сделал попытки аргументировать свою позицию, но допустил ряд ошибок. – 4 балла.

Промежуточная аттестация (зачет)

При проведении промежуточной аттестации студент должен ответить на 3 вопроса (два вопроса теоретического характера и один вопрос практического характера).

При оценивании ответа на вопрос теоретического характера учитывается:

- теоретическое содержание не освоено, знание материала носит фрагментарный характер, наличие грубых ошибок в ответе (1-3 балла);
- теоретическое содержание освоено частично, допущено не более двух-трех недочетов (4-7 баллов);
- теоретическое содержание освоено почти полностью, допущено не более одного-двух недочетов, но обучающийся смог бы их исправить самостоятельно (8-11 баллов);
- теоретическое содержание освоено полностью, ответ построен по собственному плану (12-15 баллов).

При оценивании ответа на вопрос практического характера учитывается:

- ответ содержит менее 20% правильного решения (1-2 балла);
- ответ содержит 21-89 % правильного решения (3-8 баллов);
- ответ содержит 90% и более правильного решения (9-10 баллов).

5.2. Критерии выставления оценок

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/ А,В	«отлично»/ «зачтено (отлично)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения.</p> <p>Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».</p>
82-68/ С	«хорошо»/ «зачтено (хорошо)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей.</p> <p>Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».</p>
67-50/ D,E	«удовлетвори- тельно»/ «зачтено (удовлетвори- тельно)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине.</p>

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».
49-0/ F,FX	«неудовлетворительно»/ не зачтено	Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами. Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.

5.3.Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Контрольные вопросы по курсу

1. Определение и цели организационной диагностики. Задачи организационной диагностики.
2. Концептуальные основы организационной диагностики.
3. Роль моделей в диагностике организации.
4. Парадигмы управления организацией.
5. Кадровая политика организации. Психологические принципы управления организацией.
6. Психологические проблемы организации. Основные направления социально-психологической диагностики организации.
7. Специфика социально-психологической диагностики организации.
8. Общая характеристика методов организационной диагностики
9. Научные и практические требования к методам сбора информации в организационной диагностике.

10. Правила подготовки и проведения диагностического исследования в организации.
11. Наблюдение как метод организационной диагностики. Правила организации и проведения наблюдения.
12. Проведение опроса в организации.
13. Применение социометрической методики для целей организационной диагностики.
14. Качественные методы в организационной диагностике.
15. Использование метода фокус-группа для диагностики организации.
16. Правила проведения ассессмент-центра.
17. Этические нормы проведения диагностического исследования в организации.
18. Приемы и методы обработки данных социально-психологической диагностики организации.
19. Принципы интерпретации результатов комплексной диагностики организации. Составление и презентация отчета.
20. Определение направлений коррекционной работы в организации на основе данных социально-психологического исследования.
21. Методы, принципы, правила проведения коррекционной работы в организации.
22. Подготовка персонала к внедрению инноваций.

6. Учебно-методическое обеспечение и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Литература

Обязательная:

1. Базаров Т.Ю. Психология управления персоналом. М.: Юрайт, 2017.
2. Методы практической социальной психологии. Диагностика. Консультирование Тренинг. Под ред. Ю. М. Жукова. М.: Аспект Пресс, 2004.
3. Иванов М.А., Шустерман Д.М. Организация как ваш инструмент: Российский менталитет и практика бизнеса. М.: Альпина Бизнес Букс, 2004.
4. Кубр М. Управленческое консультирование. Введение в профессию. М.: Планум, 2004.
5. Липатов С.А. Организационная диагностика: модели, методы, процесс // Социальная психология: Практикум: Учебное пособие для студентов вузов / Под ред. Т.В. Фоломеевой. – М.: Аспект Пресс, 2006. С. 324-364.

6. Психология бизнеса. Под общ. ред. Н.Л. Ивановой, В.А. Штроо, Н.В. Антоновой. М.: Юрайт, 2017.

Дополнительная:

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. СПб: Питер, 2007.
2. Липатов С.А. Организационная диагностика // Организационная психология / под ред. А.Б. Леоновой. М.: Аспект Пресс, 2013. С. 313-331.
3. Занковский А.Н. Организационная психология. М.: Флинта, 2002.
4. Пригожин А.И. Современная социология организаций. М.: Интерпракс, 1995. С. 43-137; С. 241-250.
5. Филонович С.Р. Использование моделей жизненного цикла в организационной диагностике // Социологические исследования, 2005, № 4, С. 53-64.
6. Чикер В.А. Психологическая диагностика организации и персонала. СПб.: Речь, 2003.

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети Интернет

Психология и бизнес// <http://www.psychology.ru>

Организационная психология (электронный журнал)//

<http://orgpsyjournal.hse.ru/>

HR-Portal//<http://www.hr-portal.ru/>

Федеральный образовательный портал: Экономика, Социология,

Менеджмент//<http://ecsocman.hse.ru/>

Библиотека Социологии, Психологии и Управления//<http://soc.lib.ru/>

Реферативный психологический журнал: <http://solitonpress.ru/>

Журнал «Психологические исследования»: <http://psystudy.ru/>

Портал психологических изданий: <http://psyjournals.ru>

7. Материально-техническое обеспечения дисциплины

Для проведения занятий необходимы учебные аудитории, оборудованные компьютерами с выходом в Интернет; аудиовизуальные, технические и компьютерные средства обучения: мультимедийная доска, медиапроектор

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
 - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением, или могут быть заменены устным ответом;
 - обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
 - для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств;
 - письменные задания оформляются увеличенным шрифтом;
 - экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.
- для глухих и слабослышащих:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;
 - письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме;
 - экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.
- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
- письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением;
- экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих:
 - в печатной форме увеличенным шрифтом;
 - в форме электронного документа;
 - в форме аудиофайла.
- для глухих и слабослышащих:
 - в печатной форме;
 - в форме электронного документа.
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - в печатной форме;
 - в форме электронного документа;
 - в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих:
 - устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE;
 - дисплеем Брайля PAC Mate 20;
 - принтером Брайля EmBraille ViewPlus;
- для глухих и слабослышащих:
 - автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих;

- акустический усилитель и колонки;
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1;
 - компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

9. Методические материалы

9.1. ПЛАНЫ СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ

Тематические разделы

Тема 1. Понятие организационной диагностики

Цель занятия: Отработка навыков анализа организации как системы.

Ход занятия:

1. Каждый студент выбирает организацию для последующего описания.
2. Для систематизации анализа студент выбирает одну из моделей организации.
3. На основе избранной модели студент описывает основные элементы внутренней среды организации в их взаимосвязи и обозначением наиболее важных проблем организационного взаимодействия.
4. Составление отчета и представление его к обсуждению.

Литература:

Обязательная:

1. Базаров Т.Ю. Психология управления персоналом. М.: Юрайт, 2017. С. 12 – 29.
2. Иванов М.А., Шустерман Д.М. Организация как ваш инструмент: Российский менталитет и практика бизнеса. М.: Альпина Бизнес Букс, 2004. С. 31 – 124.
3. Липатов С.А. Организационная диагностика: модели, методы, процесс // Социальная психология: Практикум: Учебное пособие для студентов вузов / Под ред. Т.В. Фоломеевой. – М.: Аспект Пресс, 2006. С. 324-364.

4. Психология бизнеса. Под общ. ред. Н.Л. Ивановой, В.А. Штроо, Н.В. Антоновой. М.: Юрайт, 2017. С. 320 -339.

Дополнительная:

1. Липатов С.А. Организационная диагностика // Организационная психология / под ред. А.Б. Леоновой. М.: Аспект Пресс, 2013. С. 313-331.
2. Занковский А.Н. Организационная психология. М.: Флинта, 2002. С. 249 – 260.
3. Филонович С.Р. Использование моделей жизненного цикла в организационной диагностике // Социологические исследования, 2005, № 4, С. 53-64.

Тема 2. Проведение диагностического исследования

Цель занятия: Отработка навыков проведения диагностического исследования в организации

Ход занятия:

1. На основе созданного описания организации (см. Занятие 1) сформировать программу ее диагностического обследования.
2. Обозначить и обосновать цели, методики, выборку исследования.
3. Оформить программу и представить ее на обсуждение.

Литература:

Обязательная:

1. Методы практической социальной психологии. Диагностика. Консультирование Тренинг. Под ред. Ю. М. Жукова. М.: Аспект Пресс, 2004. С. 23 – 96.
2. Иванов М.А., Шустерман Д.М. Организация как ваш инструмент: Российский менталитет и практика бизнеса. М.: Альпина Бизнес Букс, 2004. С. 125 – 166.

3. Липатов С.А. Организационная диагностика: модели, методы, процесс // Социальная психология: Практикум: Учебное пособие для студентов вузов / Под ред. Т.В. Фоломеевой. – М.: Аспект Пресс, 2006. С. 324-364.

Дополнительная:

1. Липатов С.А. Организационная диагностика // Организационная психология / под ред. А.Б. Леоновой. М.: Аспект Пресс, 2013. С. 313-331.
2. Пригожин А.И. Современная социология организаций. М.: Интерпракс, 1995. С. 43-137; С. 241-250.
3. Чикер В.А. Психологическая диагностика организации и персонала. СПб.: Речь, 2003.

Тема 3. Особенности и составляющие организационного консультирования

Цель занятия: Формирование навыков составления контракта на консультационные услуги.

Ход занятия:

1. На основе сформированной программы организационной диагностики определить область и предмет консультирования.
2. Разработать структуру контракта на консультационные услуги.
3. Оформить отчет и представить его на обсуждение.

Литература:

Обязательная:

1. Методы практической социальной психологии. Диагностика. Консультирование Тренинг. Под ред. Ю. М. Жукова. М.: Аспект Пресс, 2004. С. 185 – 229.
2. Иванов М.А.. Социально-психологическое консультирование // Социальная психология: Практикум: Учебное пособие для студентов вузов / Под ред. Т.В. Фоломеевой. – М.: Аспект Пресс, 2006. С. 449 – 478.
3. Кубр М. Управленческое консультирование. Введение в профессию. М.: Планум, 2004. С. 155 – 160.

4. Психология бизнеса. Под общ. ред. Н.Л. Ивановой, В.А. Штроо, Н.В. Антоновой. М.: Юрайт, 2017. С. 284 – 299.

Дополнительная:

1. Истратова О.Н., Эксакусто Т.В. Справочник психолога-консультанта организации. Ростов на – Дону: Феникс, 2007. С. 487 – 510.
2. Пригожин А.И. Современная социология организаций. М.: Интерпракс, 1995. С. 43-137; С. 241-250.
3. Иванов М.А., Шустерман Д.М. Организация как ваш инструмент: Российский менталитет и практика бизнеса. М.: Альпина Бизнес Букс, 2004. С. 125 – 166. С. 307 - 341.

Тема 4. Консультирование в сфере управления персоналом организации

Цель занятия: Отработка навыков консультирования персонала организации

Ход занятия:

1. Определить наиболее актуальную проблему в сфере управления персоналом в анализируемой организации (см. Занятие 1).
2. Разработать технологии в области формирования кадрового, либо в области поддержания работоспособности персонала обследуемой организации.
3. Оформить отчет и представить на обсуждение.

Литература:

Обязательная:

1. Базаров Т.Ю. Психология управления персоналом. М.: Юрайт, 2017. С. 138-232.
2. Методы практической социальной психологии. Диагностика. Консультирование Тренинг. Под ред. Ю. М. Жукова. М.: Аспект Пресс, 2004. С. 226 – 250.
3. Психология бизнеса. Под общ. ред. Н.Л. Ивановой, В.А. Штроо, Н.В. Антоновой. М.: Юрайт, 2017. С. 284 – 299.

Дополнительная:

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. СПб: Питер, 2007. С. 318 – 409.
2. Занковский А.Н. Организационная психология. М.: Флинта, 2002. С. 596 – 626.
3. Чикер В.А. Психологическая диагностика организации и персонала. СПб.: Речь, 2003

Тема 5. Формирование взаимоотношений консультанта с клиентом

Цель занятия: развитие представлений о взаимодействии в системе «консультант – клиент».

Ход занятия:

1. Сформировать рабочие подгруппы по 3-4 человека.
2. На основе изученной литературы создать Этический кодекс организационного консультанта.
3. Оформить отчет и представить Этический кодекс на обсуждение.

Литература:

Обязательная:

1. Методы практической социальной психологии. Диагностика. Консультирование. Тренинг. Под ред. Ю. М. Жукова. М.: Аспект Пресс, 2004. С. 5 - 22.
2. Кубр М. Управленческое консультирование. Введение в профессию. М.: Планум, 2004. С. 59 – 72, 118 – 132.
3. Психология бизнеса. Под общ. ред. Н.Л. Ивановой, В.А. Штроо, Н.В. Антоновой. М.: Юрайт, 2017. С. 59 – 85.

Дополнительная:

1. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. СПб.: Питер, 2001. С.27 - 38
2. Истратова О.Н., Эксакусто Т.В. Справочник психолога-консультанта организации. Ростов на – Дону: Феникс, 2007. С. 487 – 510.

3. Пригожин А.И. Методы развития организаций. М.: МЦФЭР, 2003. С. 225-248.

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ДИАГНОСТИКА АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина реализуется на психологическом факультете кафедрой социальной психологии.

Программа адресована студентам, обучающимся по специальности «Психология служебной деятельности», специализация «Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности», на психологическом факультете Института психологии им. Л.С. Выготского РГГУ.

Цель дисциплины: сформировать представления об основных принципах и инструментах организационной диагностики.

Задачи дисциплины:

- изучение основных подходов и инструментов организационной диагностики;
- развитие умений комплексного системного психологического исследования организаций;
- формирования навыков планирования организационно-психологических интервенций;
- овладение технологиями диагностики организационно-психологических проблем и проведения организационно-психологических интервенций.

Дисциплина «Организационное диагностика направлена на формирование следующих компетенций:

ПК – 19 - способность выбирать и применять психологические технологии, позволяющие осуществлять решения новых задач в различных областях профессиональной практики

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- компетенции и направления деятельности психолога в организации;
- основные подходы и инструменты организационной диагностики;
- приемы организационного консультирования.

Уметь:

- работать с основными запросами организации;
- анализировать внутреннюю и внешнюю среду организации как источник организационно-психологических проблем
- использовать модели организаций как теоретическую основу организационной диагностики.

Владеть:

- методами диагностики организационно-психологических проблем;
- навыками планирования организационно-психологических интервенций;
- технологиями, ориентированными на развитие личности и групп в организации;

По дисциплине предусмотрена промежуточная аттестация в форме зачета.
Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 72 час, 2 зачетных единицы.

УТВЕРЖДЕНО
Протокол заседания кафедры
№ _____ от _____

УТВЕРЖДАЮ
Руководитель ОП ВО

ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ
в рабочей программе дисциплины «Организационная диагностика»
по специальности «Психология служебной деятельности»

на 20__/20__ учебный год

1. В _____ вносятся следующие изменения:

2. В _____ вносятся следующие изменения:

3. В _____ вносятся следующие изменения:

Составитель

Е.Б. Петрушихина