

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный гуманитарный университет»
(ФГБОУ ВО «РГГУ»)

ИНСТИТУТ ПСИХОЛОГИИ им. Л.С. ВЫГОТСКОГО
Кафедра социальной психологии

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Специальность 37.05.02 Психология служебной деятельности
Специализация Психология менеджмента и организационное консультирование

Уровень высшего образования: специалист

Форма обучения: очная

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2024

Организационное консультирование
Рабочая программа дисциплины

Составитель: кандидат
психологических наук, доцент Е.Б.
Петрушихина

УТВЕРЖДЕНО
Протокол заседания кафедры Социальной
психологии
№5 от 08.02.2024

Оглавление

1. Пояснительная записка.....	4
1.1 Цель и задачи дисциплины.....	4
1.2 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций.....	4
1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы.....	5
2. Структура дисциплины.....	5
3. Содержание дисциплины.....	5
4. Образовательные технологии.....	6
5. Оценка планируемых результатов обучения.....	7
5.1. Система оценивания.....	7
5.2 Критерии выставления оценок.....	9
5.3 Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.....	11
6. Учебно-методическое обеспечение и информационное обеспечение дисциплины.....	12
6.1 Список источников и литературы.....	12
6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети Интернет.....	12
6.3 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы.....	13
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины.....	13
8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.....	14
9. Методические материалы.....	16
9.1 Планы семинарских занятий.....	16
9.2 Методические рекомендации по подготовке письменных работ.....	17
9.3 Иные материалы.....	17
Приложение 1. Аннотация дисциплины.....	18

1. Пояснительная записка

1.1 Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины: сформировать представления об основных принципах и инструментах организационного консультирования.

Задачи дисциплины:

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

1.2 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Компетенция (код и наименование)	Индикаторы компетенций (код и наименование)	Результаты обучения
УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.2 Способен использовать знания о важнейших нормах, институтах и отраслях действующего российского права для определения круга задач и оптимальных способов их решения	Знать: приемы организационного консультирования;
УК-9 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК-9.2 Умеет планировать и осуществлять профессиональную деятельность с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами	Уметь: работать с основными запросами организации;
ПК-2 Способен применять психологические подходы в менеджменте и маркетинге современных организаций	ПК-2.3 Владеть психологическими технологиями индивидуального, группового и организационного консультирования	Владеть: технологиями, ориентированными на развитие личности и групп в организации;

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Организационное консультирование» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока дисциплин учебного плана.

Для освоения дисциплины необходимы знания, умения и владения, сформированные в ходе изучения следующих дисциплин и прохождения практик: Общая психология, Социальная психология, Психология личности, Социальная психология личности, Организационная психология

В результате освоения дисциплины формируются знания, умения и владения, необходимые для изучения следующих дисциплин и прохождения практик: преддипломная практика

2. Структура дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 академических часа (ов).

Структура дисциплины для очной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
9	Лекции	20
9	Семинары/лабораторные работы	22
Всего:		42

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 66 академических часа(ов).

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

Для проведения учебных занятий по дисциплине используются различные образовательные технологии. Для организации учебного процесса может быть использовано электронное обучение и (или) дистанционные образовательные технологии. При проведении учебных занятий обеспечивается развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая при необходимости проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплин (модулей) в форме курсов, составленных на основе результатов научных исследований, в том числе с учётом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей (п.34. Приказ №245).

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.

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:

100балльная 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	«удовлетворительно»/ «зачтено (удовлетворительно)» / «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</p>

		уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами. Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной
Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		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 ассесмент-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 Список источников и литературы

Литература

Обязательная:

1. Лебедева, Л. В. Организационное консультирование : учебное пособие для вузов / Л. В. Лебедева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 162 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00009-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/453486>
2. Авдиенко, Г. Ю. Психологическое обеспечение служебной деятельности : учебник для вузов / Г. Ю. Авдиенко. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 630 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13621-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/466117>

Дополнительная:

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.

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети Интернет

Психология и бизнес// <http://www.psycho.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>

ЭБС «Znanium.com»; ООО «ЗНАНИУМ»
 ЭБС «Юрайт». ООО «Электронное издательство ЮРАЙТ»

6.3 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

Перечень БД и ИСС

№ п / п	Наименование
1	Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Web of Science Scopus
2	Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Журналы Cambridge University Press ProQuest Dissertation & Theses Global SAGE Journals Журналы Taylor and Francis
3	Профессиональные полнотекстовые БД JSTOR Издания по общественным и гуманитарным наукам Электронная библиотека Grebennikon.ru
4	Компьютерные справочные правовые системы Консультант Плюс, Гарант

Доступ к профессиональным базам данных: <https://liber.rsuh.ru/ru/bases>

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

В качестве материально-технического обеспечения дисциплины используются мультимедийные средства, учебные фильмы, плакаты, наглядные пособия; требования к аудиториям – академические аудитории, оборудованные мультимедийными средствами.

Состав программного обеспечения (ПО)

№ П / П	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения
1	Adobe Master Collection CS4	Adobe	лицензионное
2	Microsoft Office 2010	Microsoft	лицензионное
3	Windows 7 Pro	Microsoft	лицензионное
4	AutoCAD 2010 Student	Autodesk	свободно распространяемое
5	Archicad 21 Rus Student	Graphisoft	свободно распространяемое
6	SPSS Statistics 22	IBM	лицензионное
7	Microsoft Share Point 2010	Microsoft	лицензионное
8	SPSS Statistics 25	IBM	лицензионное
9	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
10	ОС «Альт Образование» 8	ООО «Базальт СПО	лицензионное
11	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
12	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное
13	Kaspersky Endpoint Security	Kaspersky	лицензионное
14	Microsoft Office 2016	Microsoft	лицензионное
15	Visual Studio 2019	Microsoft	лицензионное
16	Adobe Creative Cloud	Adobe	лицензионное
17	Zoom	Zoom	лицензионное

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, регулируемыми 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.

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.

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.

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.

9.2 Методические рекомендации по подготовке письменных работ

При написании письменных работ по дисциплине «Этнопсихология» обучающиеся должны руководствоваться методическими рекомендациями по написанию контрольных работ.

9.3 Иные материалы

Не предусмотрены

Приложение 1. Аннотация дисциплины

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

Задачи дисциплины:

- изучение основных подходов и инструментов организационной диагностики и организационного консультирования;
- развитие умений комплексного системного психологического исследования организаций;

- формирования навыков планирования организационно-психологических интервенций;
- овладение технологиями диагностики организационно-психологических проблем и проведения организационно-психологических интервенций.

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;