

Тула 2023 год

Разработчик(и) методических указаний:



Кучина Т.И., доцент кафедры психологии,
кандидат педагогических наук, доцент

подпись

Содержание

Пояснительная записка	4
Тематика и основное содержание практических (семинарских) занятий	4
Список литературы для подготовки к практическим (семинарским) занятиям	7
Основные требования к усвоению материала	7

Пояснительная записка

Целью ознакомление с основными закономерностями поведения человека в организации и формирование у студентов знаний и умений по разработке технологий, повышающих эффективность организационной деятельности, за счет использования психологических феноменов, связанных с личностью, деятельностью, поведением и отношениями; обучение основным методам предупреждения и конструктивного разрешения межличностных конфликтов в организации; содействие формированию и развитию толерантности во взаимодействии в трудовом коллективе.

Задачами изучения дисциплины являются:

Освоить основные теоретические положения организационного консультирования и управления персоналом.

Сформировать представления о психологических особенностях организационного консультирования и управления персоналом

Тематика и основное содержание практических (семинарских занятий)

Очная форма обучения

Семинар 1. Психология управления в системе научного знания

Вопросы для обсуждения

Исторические предпосылки научного управления. "Управленческий континуум" по К.С.Джорджу.

Основные подходы к развитию теории управления:

1) школы научного управления ("классическая" школа (А.Файоль, Д.Мунк, О.Шелдон и др.), школа "человеческих отношений" (Э.Мэйо), поведенческая школа (Д.Макгрегор, Ф.Харцберг, Р.Блейк и др.), школа "количественных методов в управлении");

2) процессный подход;

3) системный подход

(Л.фон Берталанфи, Д.Форрестер, Ч.Барнард);

4) ситуационный подход.

Современное состояние теории управления: концепции "стратегического менеджмента", "управления персоналом", "организационной культуры".

Основные тенденции современного этапа развития научного управления как предпосылки новой парадигмы управления. Стратегии и принципы новой парадигмы.

Семинар 2. Основные подходы к исследованию системы управления.

Вопросы для обсуждения

Проблемы и фундаментальный принцип психологического познания управленческой деятельности (А.В.Карпов). Изучение управленческой деятельности с позиций общенаучного деятельностного подхода. Специфика управленческой деятельности по предмету, содержанию (процессу), цели, условиям, организационному статусу субъекта управления.

Подход "интернализированной роли": организационно-деонтическая установка В.К.Недобенко ("нормативный ригоризм" и "нормативный инструментализм". Подходы к анализу управленческих функций:

-в соответствии с этапами управленческого цикла (А.Файоль, Ю.А.Тихомиров и др.);

-на основе структуры управленческой деятельности в целом (Л.И.Уманский, В.Ф.Рубахин, А.В.Филиппов, Е.С.Кузьмин, И.П.Волков, Ю.Н.Емельянов);

-на

основе анализа "блоков" социальной активности руководителя (А.И.Китов);

- на основе анализа структурных элементов деятельности (Б.Б.Коссов);
- на основе гибких экстренных решений ("стратегическое управление" И.Ансоффа);

кибернетический подход: по признакам необходимости и достаточности, относительной независимости (Г Кунц и С.О'Доннел и др.).

Семинар 3. Индивидуальная профессиональная концепция руководителя

Вопросы для обсуждения

Психологическое содержание категории власти. Типология власти в теории управления:

власть принуждения, власть вознаграждения, экспертная власть, законная (традиционная) власть, власть информации.

Ситуативно-стратегическая теория распределения организационной власти (Д.Р.Салянчик, Д.Пфеффер).

Содержательные и структурные характеристики индивидуальной управленческой концепции руководителя (С.М.Белозеров, Е.П. Клубов).

Определение стиля управления руководителя:

- на основе методов принятия решения и взаимодействия с подчиненными (А.И.Свенцицкий);

- на основе степени делегирования полномочий и типа власти (А.В.Карпов);

- на основе содержания и методов реализации индивидуальной управленческой концепции руководителя (Т.С.Кабаченко). Характеристики стиля управления: целостность, устойчивость, индивидуальность (А.Л.Журавлев).

Подходы к определению факторов индивидуального стиля управления:

- 6 факторов по А.В.Федотову;

- концепция "вертикального диалектического обмена"

(Д.Грен);

- эмпатийность руководителя как фактор дистанции с подчиненными (С.Грин, Т.Митчелл);

- частота воздействия руководителя как первый фактор стиля управления (Р.Лорд, Д.Филипс);

- теория "баланса властей" (Д.Надлер и Д.Хакман);

- семифакторная модель (А.А.Русалинова);

- ситуационная модель руководства по А.П.Журавлеву;

- теория ситуационного руководства П.Херси.

Семинар 4. Понятие бизнес-консультирования, его цели, задачи

Вопросы для обсуждения

Психологическое консультирование бизнеса и предпринимательства. Общие понятия.

Этапы консалтингового проекта

Типичные задания на бизнес-консультирование

Цели и задачи бизнес-консультирования (Шейнис; Истратова, В.Ю. Меновщиков)

Виды управленческого консультирования

Типы консультантских организаций

Семинар 5. HR-служба в компании

Вопросы для обсуждения.

Основные роли HR - менеджера в компании.

Функции HR - менеджера в компании

Формирование профиля должности

Семинар 6. Интервью с кандидатом на вакантную должность. Адаптация работы новичков

Вопросы для обсуждения.

Задачи кадрового собеседования

Интервью в системе методов диагностики персонала

Действие стереотипов в процессе интервью.

Типы интервью

Вопросы для стресс-интервью.

Этапы группового интервью

Цели и этапы адаптации персонала

Адаптация новичков. Цели и этапы адаптации персонала

Семинар 7. Индивидуальный коучинг

Вопросы для обсуждения.

Сравнительный анализ психологического консультирования и коучинга

Формулирование целей. Технология SMART-цели в процессе коучинга

Виды карьеры. Планирование карьеры

Центры оценки и диагностика в условиях смоделированной деятельности.

Семинар 8. Анализ запросов в обучении персонала. Организация и проведение оценки персонала. Формирование кадрового резерва

Вопросы для обсуждения.

Анализ потребности в обучении

Проблемы разработки и применения методов диагностики персонала как критерии их оценки

Планирование оценки персонала: что следует принимать во внимание

Конструирование программы оценки персонала

Готовность организации к проведению оценки персонала

Формирование кадрового резерва

Семинар 9. Корпоративные тренинги. Профессиональное развитие сотрудников

Сущность корпоративных тренингов

Виды и уровень тренингов

Функции тренингов

Требования, предъявляемые к тренеру

Методы проведения тренингов

Профессиональное развитие сотрудников с помощью тренингов

Проблемы корпоративного обучения персонала

Семинар 10. Мотивация персонала в организации

Понятие мотивации профессиональной деятельности

Теории мотивации персонала

Семинар 11. Имидж. Основы технологии формирования внешнего имиджа организации

Понятие имиджа организации

Функции, структура, задачи внешнего имиджирования

Разработка компонентов внешнего имиджа организации

Семинар 12. Внутренний имидж организации. Сохранение и защита позитивного имиджа организации

Взаимодействие подразделений организации

Обучение и консультирование, непосредственно направленные на поддержание имиджа организации в глазах персонала

Сохранение и защита позитивного имиджа организации

Мониторинг корпоративного имиджа

Очно-заочная форма обучения
(та же тематика за исключением семинаров № 7, 9, 11, 12)

Система формирования оценки результатов обучения по дисциплине (модулю) в рамках текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающегося

Очная форма обучения

Мероприятия текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающегося			Максимальное количество баллов
2 семестр			
Текущий контроль успеваемости	Первый рубежный контроль	Оцениваемая учебная деятельность обучающегося:	
		Выполнение контрольной работы	30 баллов
		Итого	30
	Второй рубежный контроль	Оцениваемая учебная деятельность обучающегося:	
		Работа на практических занятиях	30 баллов
		Итого	30
Промежуточная аттестация	Дифференцированный зачет		40 (100*)

* В случае отказа обучающегося от результатов текущего контроля успеваемости

Очно-заочная форма обучения

Мероприятия текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающегося			Максимальное количество баллов
2 семестр			
Текущий контроль успеваемости	Первый рубежный контроль	Оцениваемая учебная деятельность обучающегося:	
		Выполнение контрольной работы	30 баллов
		Итого	30
	Второй рубежный контроль	Оцениваемая учебная деятельность обучающегося:	
		Работа на практических занятиях	30 баллов
		Итого	30
Промежуточная аттестация	Дифференцированный зачет		40 (100*)

* В случае отказа обучающегося от результатов текущего контроля успеваемости

Шкала соответствия оценок в стобалльной и академической системах оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)

Система оценивания результатов обучения	Оценки			
Стобалльная система оценивания	0 – 39	40 – 60	61 – 80	81 – 100
Академическая система оценивания (экзамен, дифференцированный зачет, защита курсового проекта, защита курсовой работы)	Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично

Система оценивания результатов обучения	Оценки	
Академическая система оценивания (зачет)	Не зачтено	Зачтено

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

Основная литература

1. Захарова Л.Н. Основы психологического консультирования организаций: учебное пособие / Захарова Л.Н.. — Москва : Логос, 2013. — 432 с. — ISBN 978-5-98704-584-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/9104.html>
2. Огнев, А.С. Организационное консультирование в стиле коучинг / А.С.Огнев. СПб.: Речь, 2003. - 192с.
3. Лебедева, Л.В.. Организационное консультирование : Учебное пособие для вузов / Лебедева Л. В. 2-е изд., испр. и доп. Москва : Юрайт, 2020. 162 с. (Высшее образование) . URL: <https://urait.ru/bcode/453486>

Дополнительная литература

1. Жуков, Ю.М. Методы практической социальной психологии: Диагностика. Консультирование. Тренинг : учеб. пособие для вузов / Ю.М. Жуков [и др.]; под ред. Ю.М. Жукова М. : Аспект Пресс, 2004 256с.
2. Марасанов, Г. И. Психология в организационном консультировании / Г. И. Марасанов Психология в организационном консультировании, 2022-09-26 Электрон. дан. (1 файл) Москва : Когито-Центр, 2009 368 с.
3. Шарков, Ф.И. Деловые коммуникации : учебник / Шарков Ф.И., Комарова Л.В. — Москва : КноРус, 2016. — 222 с.

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

1. <http://www.iprbookshop.ru/?&accessDenied> - ЭБС IPRbooks
2. <https://tsutula.bibliotech.ru> – ЭБС Библиотех
3. <https://urait.ru> - ЭБС издательства «Юрайт»
4. <http://elibrary.ru/> - Научная Электронная Библиотека ELIBRARY
5. <http://www.rsl.ru/> - Российская государственная библиотека
6. <http://www.nlr.ru:8101/> - Российская национальная библиотека
7. <http://www.rasl.ru/> - Библиотека Российской Академии наук
8. <http://www.scsml.rssi.ru/> - Центральная научная медицинская библиотека ММА им. И.М. Сеченова
9. <http://www.gnpbu.ru> - Государственная научная педагогическая библиотека им. К.Д. Ушинского
10. <http://www.diss.rsl.ru> - Электронная библиотека диссертаций РГБ

Основные требования к усвоению материала

Работа на семинарских занятиях подразумевает активное участие студентов в дискуссиях, мозговых штурмах, свободное владение основным теоретическим материалом занятия и умение дать развернутые ответы на предлагаемые преподавателем вопросы.

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

Знать:

1) содержание и границы своих профессиональных умений, навыков и функций, позволяющих разрабатывать совместно со специалистами междисциплинарного профиля программы оказания комплексной, в том числе психологической, помощи социальным группам и отдельным лицам (*код компетенции – ПК-5, код индикатора - достижения компетенций ПК-5.1*);

2) теории и концепции современных техник профориентационного и организационного консультирования для оказания психологической помощи работникам организаций социальной сферы (клиентам) (*код компетенции – ПК-9, код индикатора - достижения компетенций ПК-9.1*);

Уметь:

1) выявлять и анализировать потребности в основных видах психологической помощи и использовать знание социально-психологических закономерностей с целью комплексного, в том числе психологического, сопровождения командой специалистов междисциплинарного профиля разных групп населения (*код компетенции – ПК-5, код индикатора - ПК-5.2*);

2) организовывать индивидуальную и групповую психологическую помощь на основе анализа потребностей в основных видах психологических услуг для повышения личностной и профессиональной эффективности работников организаций социальной сферы (*код компетенции – ПК-9, код индикатора - достижения компетенций ПК-9.2*);

Владеть:

1) навыками разработки и реализации программ комплексного социально-психологического сопровождения и психологической помощи различным социальным группам и отдельным лицам в составе команды специалистов (*код компетенции – ПК-5, код индикатора - ПК-5.3*);

2) навыками психологического консультирования по вопросам решения организационных и управленческих задач в условиях реально действующих производственных структур в рамках сопровождения работников органов и организаций социальной сферы (*код компетенции – ПК-9, код индикатора - достижения компетенций ПК-9.3*);