

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ
ПРАКТИЧЕСКИХ РАБОТ
по дисциплине
«СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ДИАГНОСТИКА
ОРГАНИЗАЦИИ»
направление подготовки 37.04.01 Психология
Направленность (профиль)
«Психология кадрового менеджмента»**

**Ставрополь
2026**

Содержание

Введение

ТЕМА 1. Основы организационной диагностики

ТЕМА 2. Концептуальные основы организационной диагностики

ТЕМА 3. Психодиагностические исследования в деятельности психолога организации

ТЕМА 4. Этапы проведения социально-психологической диагностики организации

ТЕМА 5. Методическое обеспечение организационной диагностики

ТЕМА 6. Организация диагностического исследования в организации

ТЕМА 7. Методы сбора данных при проведении организационной диагностики

ТЕМА 8. Этические принципы проведения организационной диагностики

ТЕМА 9. Представление результатов диагностики организации

ТЕМА 10. Диагностика трудовой мотивации

ТЕМА 11. Диагностика организационной культуры

ТЕМА 12. Диагностика организационных коммуникаций

ТЕМА 13. Диагностика организационного поведения

ТЕМА 14. Социально-психологическая диагностика морально-психологического климата в коллективе

ТЕМА 15. Диагностика организационных конфликтов

ТЕМА 16. Диагностика организационной лояльности

ТЕМА 17. Диагностика организационных изменений

ТЕМА 18. Диагностика психических процессов и состояний руководителя и сотрудников организации

Введение

Целью методических указаний по выполнению практических работ по дисциплине «Социально-психологическая диагностика организации» является формирование профессиональной компетентности в области социально-психологической диагностики, навыков по выявлению, анализу и оценке управленческих, кадровых и социально-психологических проблем в организации и разработке предложений по решению выявленных проблем организации.

Задачи освоения дисциплины:

1. Познакомить с теорией и практикой социально-психологической диагностики организаций.
2. Дать представление об основных принципах и этапах проведения диагностики организации, специфике психологической диагностики организации.
3. Сформировать навыки использования технологий и методов социально-психологической диагностики организации.
4. Научить выбирать адекватные методы диагностики организации и применять полученные знания на практике.

В результате усвоения тем и разделов дисциплины, работы на практических занятиях у студентов должны сформироваться следующие профессиональные компетенции:

Код, формулировка компетенции	Код, формулировка индикатора	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования
		компетенций, индикаторов
ПК-2 Способен осуществлять профессиографический анализ труда сотрудников организации, выявлять требования к профессиональной деятельности, диагностировать уровень развития профессионально важных качеств личности сотрудника на основе принципов профессиональной психодиагностики	ИД-1_{ПК-2} Демонстрирует знание основ диагностики, экспертизы профессионального и личностного развития сотрудников организации, методы и технологии оценки социальной и психологической напряженности в организации, социальной группе	Выделяет и характеризует методы, необходимые для диагностики профессионального и личностного развития сотрудников организации
	ИД-2_{ПК-2} Подбирает диагностические инструменты для измерения психологических свойств, качеств и характеристик субъекта труда с целью психологического сопровождения профессиональной карьеры, сохранения профессионального здоровья и повышения эффективности труда сотрудников	Выбирает адекватные задачам и целям психологического сопровождения диагностические инструменты измерения психологических свойств, качеств и характеристик субъекта труда

	ИД-3 _{ПК-2} Проводит психологическую диагностику, оценку и экспертизу развития деловых и личностных качеств работников, внутренних коммуникаций персонала.	Адекватно использует диагностический инструментарий для оценки развития деловых и личностных качеств работников, внутренних коммуникаций персонала
ПК-3 Способен осуществлять психологическое сопровождение клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом; определять, анализировать, моделировать и выстраивать внутренние коммуникации персонала	ИД-1 _{ПК-3} Применяет существующие подходы к определению направления и способов оказания психологической помощи клиентам по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом	Выделяет и адекватно использует социально-психологические подходы к выбору диагностических средств для определения направления и способов оказания психологической помощи клиентам по вопросам выбора карьеры, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации персонала
	ИД-2 _{ПК-3} Использует современные технологии психологического сопровождения клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом, выстраивания внутренних коммуникаций персонала	Составляет программу диагностики для построения психологического сопровождения клиентов по вопросам выбора карьеры, создания конструктивных внутренних коммуникаций персонала и применяет их
		на практике
	ИД-3 _{ПК-3} Разрабатывает соответствующие целям и задачам формы и методы оказания психологической помощи	Опираясь на результаты диагностики, выбирает соответствующие целям и задачам формы и методы оказания психологической помощи
ПК-5 Способен выделять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу по решению управленческих задач в профессиональной деятельности; применять методы управления	ИД-1 _{ПК-5} На основе имеющихся знаний определяет потребности в основных видах психологических услуг в профессиональной деятельности, выявляет актуальные проблемы организации, профессионально ориентированные потребности сотрудников, определяет «точки роста»	Использует диагностический инструментарий для выявления актуальных проблем организации и ее сотрудников

межличностными отношениями, формирования команд	ИД-2 ПК-5 Применяет методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, определения удовлетворенности работой	Предлагает методы управления межличностными отношениями, формирования команд на основе результатов психодиагностики
	ИД-3 ПК-5 Моделирует и выстраивает внутренние коммуникации персонала, разрабатывает методы организационного развития, в том числе корпоративной культуры, организационного климата, вовлеченности сотрудников	Анализирует внутренние коммуникации персонала, используя социально-психологические методы диагностики

В результате освоения дисциплины студент должен:

- оперировать основными направлениями применения методов социально психологической диагностики в организации; опираться на принципы построения диагностических процедур на базе рассматриваемых методов;
- составлять программы диагностики для различных видов запросов реальных организаций; а также выявлять, анализировать и оценивать ключевые организационно-управленческие и социально-психологические проблемы функционирования организации, ее подразделений и персонала;
- разрабатывать предложения по развитию персонала, совершенствованию структуры и методов управления организацией.

Методические указания призваны помочь студентам сориентироваться в учебной программе курса, самостоятельно осуществлять контроль своих знаний, качественно готовиться к практическим занятиям.

С целью формирования у студентов способностей научно-исследовательской деятельности, анализа и интерпретации психологических фактов в учебный курс включены задания творческого и поискового характера и задания, требующие использования психодиагностических методик по заданной проблематике.

ТЕМА 1. Основы организационной диагностики (4 часа)

Цель: рассмотрение актуальных задач организационной психологии, связанных с социально-психологической диагностикой организации.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: выделяют и характеризуют методы, необходимые для диагностики профессионального и личностного развития сотрудников организации; выделяют и адекватно используют социально-психологические подходы к выбору диагностических средств для определения направления и способов оказания психологической помощи клиентам по вопросам выбора карьеры, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации персонала; используют диагностический инструментарий для выявления актуальных проблем организации и ее сотрудников.

Актуальность темы: определяется необходимостью изучения магистрантами приемов организации и проведения социально-психологического исследования, получения системы социально-психологических знаний о сущности, типологии, характере социально-психологических проблем организации и способов их решения на индивидуальном и личностном уровнях.

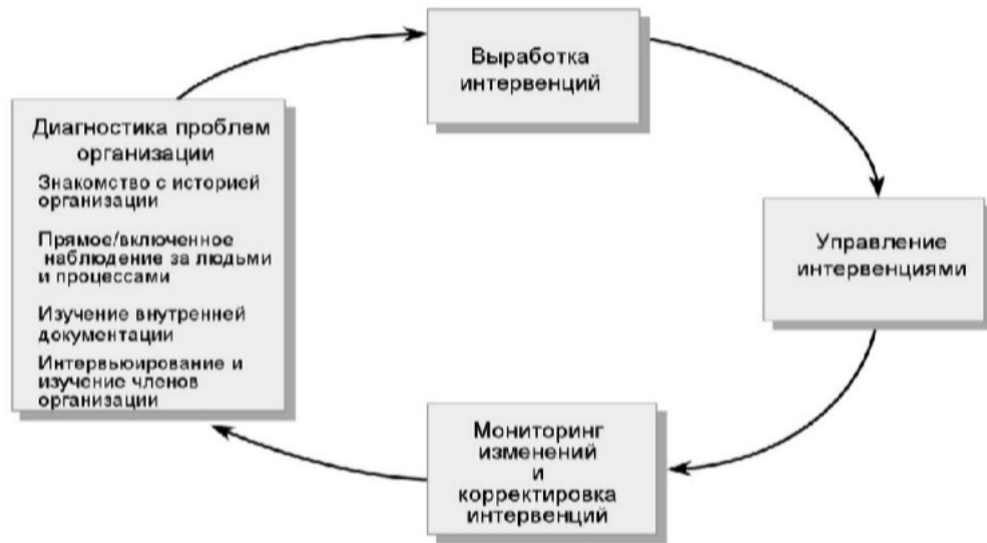
Теоретическая часть:

Организационная диагностика – это систематический сбор и анализ информации о состоянии организации или отдельных ее подсистем с целью выявления проблем функционирования и определения путей их преодоления. Как подчеркивает С. А. Липатов, организационная диагностика представляет собой «комплекс способов, методов и приемов изучения организации, позволяющий в короткие сроки и с минимумом затрат получить четкое представление об ее ресурсах, проблемах и возможностях инициировать позитивные организационные изменения и мобилизовать силы для их проведения».

Организационная диагностика осуществляется в соответствии с принципами научного исследования. Тем не менее, являясь исследовательской процедурой, оргдиагностика отличается от традиционного научного исследования тем, что ориентирована не на поиск универсальных закономерностей и типизацию проблем организаций, а на выявление специфических проблем конкретной организации, а также на поиск путей их решения в условиях этой организации.

Организационная диагностика представляет собой систематический сбор и анализ информации о состоянии организации с целью выявления проблем ее функционирования, а также определения путей и резервов для их преодоления путем применения концептуальных моделей и методов социальных и поведенческих наук.

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ КАК ЦИКЛ ДИАГНОСТИКИ И ИНТЕРВЕНЦИЙ



Вопросы и задания:

1. Что такое организационная диагностика и в чем ее отличия от научного исследования?
2. В чем особенности ситуационных и нормативных диагностических моделей?
3. Каковы цели предварительной и текущей оргдиагностики?
4. Назовите основные этапы организационной диагностики.
5. Что такое генеральная совокупность и выборка (выборочная совокупность)?
6. В чем разница между «обследованием» и «исследованием»?
7. Какое понятие шире: психодиагностика или психологическое тестирование?
8. Составьте каталог методик по выбранной проблеме и памятку для психолога-консультанта по диагностике при работе в организации с данной проблемой.

При описании каждой психодиагностической методики необходимо указать следующие сведения:

- а) Автор, название методики, ее модификации.
- б) Теоретическая основа методики; ее автор(ы).
- в) Варианты методики (возрастные; формы А, Б и т.п.). Для каких групп испытуемых предназначена методика.
- г) Психологическое содержание шкал или субтестов методики.
- д) Психометрические показатели: валидность, надежность, репрезентативность.
- е) Области использования. Основные преимущества данной методики в этих областях.
- ж) Недостатки и ограничения методики.

- ↻) Особенности проведения обследования и предъявления методики, фиксация результатов, особенности обработки и представления результатов.
- ↻) Особенности интерпретации результатов.
- ⦿) Прогностические возможности методики.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

Белянина, И.В. Теоретические основы психодиагностики: учебное пособие: [16+] / И.В. Белянина, М.М. Крекова, Л.М. Фомичева. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2019. – 181 с.: ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573756>. – Библиогр.: с. 168-171. – ISBN 978-5-4499-0348-8. – DOI 10.23681/573756. – Текст: электронный.

Матяш, Н. В. Проблемы современной психодиагностики личности: теория и инструментарий: [16+] / Н. В. Матяш, Т. А. Павлова. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2020. – 173 с.: ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=578502>. – Библиогр.: с. 125-128. – ISBN 978-5-4499-0795-0. – DOI 10.23681/578502. – Текст: электронный.

Дополнительная литература:

Анцупов А.Я., Ковалев В.В. Социально-психологическая оценка персонала: учеб.пособие для студентов вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006. – 303 с.

Жуков Ю.М., Липатов С.А., Хренов Д.В. Структурированное интервью как метод организационной диагностики // Социальная психология: Практикум: Учебное пособие для студентов вузов / Под ред. Т.В. Фоломеевой. – М.: Аспект Пресс, 2006. – с.365-388.

Кокурина И.Г. Социометрический тест // Социальная психология: Практикум: Учебное пособие для студентов вузов / Под ред. Т.В. Фоломеевой. – М.: Аспект Пресс, 2006. – с. 105-131.

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.

Методы практической социальной психологии: Диагностика. Консультирование. Тренинг. Учебное пособие для вузов / Ю.М. Жуков, А.К. Ерофеев, С.А. Липатов и др.; Под ред. Ю.М. Жукова – М.: Аспект – Пресс, 2004. – 256с.

Методическая литература:

Методы организационной диагностики в управлении персоналом: учебно-методическое пособие для студ. высш. учеб. заведений / Е. В. Киселева, М. Н. Крутцова, Л. Г. Приятелева, А. М. Рудко, Л. И. Скворцова, С. Г. Старцева ; под ред. Е. В. Киселевой. – Вологда : Вологодский филиал РАНХиГС, 2016. – 422 с.

Чикер В. А. Психологическая диагностика организации и персонала. Практикум. — СПб.: Речь, 2004. — 176 с.

Интернет-ресурсы:

<http://www.biblioclub.ru/> - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»
<http://www.iprbookshop.ru> - ЭБС IPRbooks
<https://psyera.ru/about> Гуманитарно-правовой портал «PSYERA»
<http://uisrussia.msu.ru> Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ)
<http://biblio-online.ru/> - ЭБС «Biblio-online.ru» издательства «Юрайт»
Psylab.info – энциклопедия психодиагностики.

ТЕМА 2. Концептуальные основы организационной диагностики(4 часа)

Цель: рассмотрение актуальных задач организационной психологии, связанных с социально-психологической диагностикой организации.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: выделяют и адекватно используют социально-психологические подходы к выбору диагностических средств для определения направления и способов оказания психологической помощи клиентам по вопросам выбора карьеры, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации персонала; адекватно используют диагностический инструментарий для оценки развития деловых и личностных качеств работников, внутренних коммуникаций персонала.

Актуальность темы: определяется необходимостью изучения магистрантами приемов организации и проведения социально-психологического исследования, получения системы социально-психологических знаний о сущности, типологии, характере социально-психологических проблем организации и способов их решения на индивидуальном и личностном уровнях.

Теоретическая часть:

Грамотная постановка организационного диагноза требует достаточно обширных теоретических знаний в сочетании с опытом разрешения различного рода прикладных проблем в организациях разного типа. Поэтому без создания концептуальной модели организации, которая выступает в качестве теоретической базы диагностики, собираемая в ходе эмпирического обследования информация будет просто сведена к набору многочисленных и разнородных данных. В целом использование тех или иных концептуальных представлений о работе организации как единой системы помогает:

- категоризировать первичные диагностические показатели, полученные в ходе эмпирического обследования организации, сократив тем самым размерность исходной информационной базы данных;
- интерпретировать полученные результаты на основе раскрытых с их помощью взаимосвязей между выделенными категориями показателей;
- понять природу причинно-следственных связей, отражающих механизмы возникновения проблем в организации;

- найти общий язык для обсуждения выявленных проблем и затруднений в процессе диалога между консультантом и членами обследуемой организации.

В литературе представлено довольно много моделей, которые успешно используются в организационной диагностике. Некоторые из них имеют сугубо описательный (дескриптивный) характер, а в других подчеркиваются элементы системного анализа организаций и функциональные взаимосвязи, которые важны для понимания источников возникновения проблем определенного рода и, следовательно, для выделения основных направлений оказания «нацеленных» оптимизирующих воздействий.

Именно системность является важнейшей характеристикой эффективной организационной диагностики, которая обеспечивает относительную полноту и взаимосвязанность получаемой информации. Поэтому наибольшей прогностической ценностью обладают модели, в которых находят отражение взаимодействия в структуре основных компонентов, процессов и характеристик деятельности организации. Обычно эти модели различаются теми акцентами, которые их разработчики делают при изучении особенностей использования «человеческих ресурсов» и способов функционирования организаций.

Однако до настоящего времени не определены критерии, которые указывали бы явные преимущества при выборе концептуальных моделей того или иного типа в качестве основы проведения организационной диагностики. Наиболее удачными считаются те модели, которые делают возможным получение максимально точного прогноза в той проблемной области, которая представляет для консультанта главный интерес, а также могут быть реализованы помощью использования небольшого числа переменных. Вместе с тем применение теоретических конструкторов и моделей, просто позаимствованных из литературы, далеко не всегда оказывается адекватным для анализа специфичных проблем в изучаемой организации. Если уже имеющиеся в науке представления трудно или невозможно адаптировать к особенностям изучаемой ситуации, то рекомендуется самостоятельно подготовить эмпирическую версию модели, в которой внимание было бы сфокусировано на причинах и характерных признаках тех негативных явлений, которые присущи обследуемой организации. Процесс разработки таких эмпирических моделей требует дополнительного анализа организации, предусматривающего сбор материала, необходимого на предварительном этапе диагностики.

Вопросы и задания:

1. Организационные теории и диагностические модели.
2. Отличие диагностики от научного исследования.
3. Специфика социально-психологической диагностики организации.
4. Психологические проблемы организации.
5. Основные направления диагностического исследования организации.
6. Каково происхождение и специфика методов личностной психодиагностики – опросников и проективных методик?

7. В чем заключаются основные тенденции развития зарубежной психодиагностики во второй половине XX века?

8. В чем заключается вклад Г.И. Россолимо в отечественную и мировую психодиагностику?

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

Белянина, И.В. Теоретические основы психодиагностики: учебное пособие: [16+] / И.В. Белянина, М.М. Крекова, Л.М. Фомичева. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2019. – 181 с.: ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573756>. – Библиогр.: с. 168-171. – ISBN 978-5-4499-0348-8. – DOI 10.23681/573756. – Текст: электронный.

Матяш, Н. В. Проблемы современной психодиагностики личности: теория и инструментарий: [16+] / Н. В. Матяш, Т. А. Павлова. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2020. – 173 с.: ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=578502>. – Библиогр.: с. 125-128. – ISBN 978-5-4499-0795-0. – DOI 10.23681/578502. – Текст: электронный.

Дополнительная литература:

Анцупов А.Я., Ковалев В.В. Социально-психологическая оценка персонала: учеб.пособие для студентов вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006. – 303 с.

Жуков Ю.М., Липатов С.А., Хренов Д.В. Структурированное интервью как метод организационной диагностики // Социальная психология: Практикум: Учебное пособие для студентов вузов / Под ред. Т.В. Фоломеевой. – М.: Аспект Пресс, 2006. – с.365-388.

Кокурина И.Г. Социометрический тест // Социальная психология: Практикум: Учебное пособие для студентов вузов / Под ред. Т.В. Фоломеевой. – М.: Аспект Пресс, 2006. – с. 105-131.

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.

Методы практической социальной психологии: Диагностика. Консультирование. Тренинг. Учебное пособие для вузов / Ю.М. Жуков, А.К. Ерофеев, С.А. Липатов и др.; Под ред. Ю.М. Жукова – М.: Аспект – Пресс, 2004. – 256с.

Методическая литература:

Методы организационной диагностики в управлении персоналом: учебно-методическое пособие для студ. высш. учеб. заведений / Е. В. Киселева, М. Н. Крутцова, Л. Г. Приятелева, А. М. Рудко, Л. И. Скворцова, С. Г. Старцева ; под ред. Е. В. Киселевой. – Вологда : Вологодский филиал РАНХиГС, 2016. – 422 с.

Чикер В. А. Психологическая диагностика организации и персонала. Практикум. — СПб.: Речь, 2004. — 176 с.

Интернет-ресурсы:

<http://www.biblioclub.ru/> - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»
<http://www.iprbookshop.ru> - ЭБС IPRbooks
<https://psyera.ru/about> Гуманитарно-правовой портал «PSYERA»
<http://uisrussia.msu.ru> Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ)
<http://biblio-online.ru/> - ЭБС «Biblio-online.ru» издательства «Юрайт»
Psylab.info – энциклопедия психодиагностики.

ТЕМА 3. Психодиагностические исследования в деятельности психолога организации(4 часа)

Цель: рассмотрение актуальных задач организационной психологии, связанных с социально-психологической диагностикой организации.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: выделяют и адекватно используют социально-психологические подходы к выбору диагностических средств для определения направления и способов оказания психологической помощи клиентам по вопросам выбора карьеры, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации персонала; составляют программу диагностики для построения психологического сопровождения клиентов по вопросам выбора карьеры, создания конструктивных внутренних коммуникаций персонала и применяет их на практике; опираясь на результаты диагностики, выбирает соответствующие целям и задачам формы и методы оказания психологической помощи; выделяют и характеризуют методы, необходимые для диагностики профессионального и личностного развития сотрудников организации; выбирают адекватные задачам и целям психологического сопровождения диагностические инструменты измерения психологических свойств, качеств и характеристик субъекта труда; адекватно используют диагностический инструментарий для оценки развития деловых и личностных качеств работников, внутренних коммуникаций персонала.

Актуальность темы: определяется необходимостью профессионального подхода к подбору требуемого для организации персонала, что связано с эффективной психодиагностической деятельностью самого психолога организации на этапе отбора и ассессмента/оценки персонала.

Теоретическая часть:

Современный психолог имеет возможность использовать в процедуре психодиагностике большое количество методик. Что порождает проблему выбора диагностических методик для исследования личностных особенностей деятельности, оценку их эффективности и адекватности.

Специфика диагностической работы в организации заключается прежде всего в том, что предметом изучения здесь становятся

характеристики психики человека как работника, субъекта труда, профессионала (начинающего или уже состоявшегося). Поэтому психолог в работе с персоналом проводит не диагностику вообще, а профессиональную психодиагностику, цель которой заключается в том, чтобы «при помощи определенных психодиагностических средств и методов произвести объективную оценку способностей и деловых качеств человека и разработать практические рекомендации по совершенствованию индивидуального стиля его профессиональной деятельности». Иначе говоря, первоначально психолог должен выявить и измерить те индивидуально-психологические особенности и качества личности работника, которые имеют значение с точки зрения его профессиональной успешности, развития и эффективного межличностного взаимодействия в процессе труда.

Особенности диагностической работы организационного психолога определяются и ее принципами, которые заключаются в следующем:

- в вероятностном характере диагностической оценки;
- в зависимости результатов диагностики от осознания материалов;
- в открытости и искренности ответов обследуемого;
- в зависимости целей диагностики от целей развития;
- в отсутствии оценки психодиагностических результатов как «хороших» или «плохих»;
- в наличии в реальности смешанных психологических типов.

Таким образом, как психолог, так и администрация организации, в которой он работает, должны помнить, что оценка личности, интеллекта, индивидуально-психологических особенностей человека производится с определенной долей вероятности. Точность и прогностичность результатов зависят от степени открытости человека в ходе тестирования.

Психодиагностические результаты — это отражение и фиксация конкретных особенностей индивидуальности человека, которые могут быть как «сильными», или способствующими высокому психологическому качеству жизни и успешности, так и «слабыми», или препятствующими эффективному поведению. Но в том и другом случаях социальная и психологическая ценность индивидуальности человека не снижается.

Выбор стиля профессиональной деятельности должен производиться с опорой на «сильные» стороны индивидуальности, которые могут компенсировать «слабые» стороны человека, как бы «затушевывать» их. Более того, часто одно и то же психологическое качество, как правило, имеет двойную функциональную природу относительно своего значения и продуктивности. А именно в одних профессиональных ситуациях одно и то же качество выступает как «сильное», а в других — как «слабое».

Следует учитывать, что «чистые» психологические типы имеют место только в теоретических концепциях в виде моделей. В реальных условиях, как правило, встречаются «смешанные» психологические типы, в которых могут проявляться в более или менее выраженной форме черты и свойства как одного типа, так и другого».

Вопросы и задания:

1. Парадигмы управления организацией.
2. Элементы организации.
3. Жизненные стадии и циклы развития организации.
4. Типы организационной культуры.
5. Кадровая политика организации.
6. Психологические принципы управления организацией.
7. Методы формирования и оптимизации кадрового состава организации.
8. Методы реорганизации структуры организации.
9. Специфика социально-психологической диагностики организации.
10. Психологические проблемы организации.
11. Основные направления диагностического исследования организации.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

Белянина, И.В. Теоретические основы психодиагностики: учебное пособие: [16+] / И.В. Белянина, М.М. Крекова, Л.М. Фомичева. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2019. – 181 с.: ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573756>. – Библиогр.: с. 168-171. – ISBN 978-5-4499-0348-8. – DOI 10.23681/573756. – Текст: электронный.

Матяш, Н. В. Проблемы современной психодиагностики личности: теория и инструментарий: [16+] / Н. В. Матяш, Т. А. Павлова. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2020. – 173 с.: ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=578502>. – Библиогр.: с. 125-128. – ISBN 978-5-4499-0795-0. – DOI 10.23681/578502. – Текст: электронный.

Дополнительная литература:

Анцупов А.Я., Ковалев В.В. Социально-психологическая оценка персонала: учеб.пособие для студентов вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006. – 303 с.

Жуков Ю.М., Липатов С.А., Хренов Д.В. Структурированное интервью как метод организационной диагностики // Социальная психология: Практикум: Учебное пособие для студентов вузов / Под ред. Т.В. Фоломеевой. – М.: Аспект Пресс, 2006. – с.365-388.

Кокурина И.Г. Социометрический тест // Социальная психология: Практикум: Учебное пособие для студентов вузов / Под ред. Т.В. Фоломеевой. – М.: Аспект Пресс, 2006. – с. 105-131.

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.

Методы практической социальной психологии: Диагностика. Консультирование. Тренинг. Учебное пособие для вузов / Ю.М. Жуков, А.К.

Ерофеев, С.А. Липатов и др.; Под ред. Ю.М. Жукова – М.: Аспект – Пресс, 2004. – 256с.

Методическая литература:

Методы организационной диагностики в управлении персоналом: учебно-методическое пособие для студ. высш. учеб. заведений / Е. В. Киселева, М. Н. Крутцова, Л. Г. Приятелева, А. М. Рудко, Л. И. Скворцова, С. Г. Старцева ; под ред. Е. В. Киселевой. – Вологда : Вологодский филиал РАНХиГС, 2016. – 422 с.

Чикер В. А. Психологическая диагностика организации и персонала. Практикум. — СПб.: Речь, 2004. — 176 с.

Интернет-ресурсы:

<http://www.biblioclub.ru/> - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»

<http://www.iprbookshop.ru> - ЭБС IPRbooks

<https://psyera.ru/about> Гуманитарно-правовой портал «PSYERA»

<http://uisrussia.msu.ru> Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ)

<http://biblio-online.ru/> - ЭБС «Biblio-online.ru» издательства «Юрайт»
Psylab.info – энциклопедия психодиагностики.

ТЕМА 4. Этапы проведения социально-психологической диагностики организации(4 часа)

Цель: рассмотрение актуальных задач организационной психологии, связанных с социально-психологической диагностикой организации.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: выделяют и характеризуют методы, необходимые для диагностики профессионального и личностного развития сотрудников организации; выбирают адекватные задачам и целям психологического сопровождения диагностические инструменты измерения психологических свойств, качеств и характеристик субъекта труда; выделяют и адекватно используют социально-психологические подходы к выбору диагностических средств для определения направления и способов оказания психологической помощи клиентам по вопросам выбора карьеры, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации персонала; составляют программу диагностики для построения психологического сопровождения клиентов по вопросам выбора карьеры, создания конструктивных внутренних коммуникаций персонала и применяют их на практике; опираясь на результаты диагностики, выбирает соответствующие целям и задачам формы и методы оказания психологической помощи; используют диагностический инструментарий для выявления актуальных проблем организации и ее сотрудников.

Актуальность темы: определяется необходимостью изучения магистрантами приемов организации и проведения социально-психологического исследования, получения системы социально-

психологических знаний о сущности, типологии, характере социально-психологических проблем организации и способов их решения на индивидуальном и личностном уровнях.

Теоретическая часть:

Организационная диагностика как исследовательская деятельность включает следующие элементы:

- 1) диагностическую модель;
- 2) диагностические методы;
- 3) диагностический процесс.

Диагностическая (концептуальная) модель определяет характер исследовательской деятельности, параметры, которые должны быть измерены при диагностике состояния объекта, а также особенности анализа и интерпретации полученных данных. С. А. Липатов подразделяет диагностические модели на ситуационные и нормативные. Ситуационные модели до постановки диагноза не указывают направления организационных изменений, в них не заложено описание идеальных управленческих подходов или решений. Нормативный подход, наоборот, предполагает наличие стандартного пути организационных изменений, желаемых направлений изменений, диагностика направлена на проверку соответствия сложившейся ситуации нормативной. При проведении организационной диагностики в управлении персоналом используются обе модели. Например, нормативные модели довольно часто применяются в диагностике организационного поведения (для оценки соответствия поведения персонала нормам, закрепленным в корпоративном кодексе и т. п.), в диагностике трудовой мотивации (при анализе соответствия мотивационных профилей идеальному). Ситуационные модели находят применение в диагностике корпоративной культуры, мотивации, конфликтов, организационных коммуникаций, лояльности, организационных изменений. Нормативные модели используются при диагностике организационного поведения, социально-психологического климата.

Вопросы и задания:

1. Этапы и схема проведения психологической диагностики организации.
2. Особенности анализа ситуации в организации по алгоритму решения проблем В.М. Снеткова.
3. Подведение итогов по завершению диагностики.
4. Вспомните свой личный опыт участия в психодиагностическом обследовании. Проанализируйте с позиции специалиста, насколько были соблюдены стандарты диагностической процедуры.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

Белянина, И.В. Теоретические основы психодиагностики: учебное пособие: [16+] / И.В. Белянина, М.М. Крекова, Л.М. Фомичева. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2019. – 181 с.: ил., табл. – Режим доступа: по подписке. –

URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573756>. – Библиогр.: с. 168-171. – ISBN 978-5-4499-0348-8. – DOI 10.23681/573756. – Текст: электронный.

Матяш, Н. В. Проблемы современной психодиагностики личности: теория и инструментарий: [16+] / Н. В. Матяш, Т. А. Павлова. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2020. – 173 с.: ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=578502>. – Библиогр.: с. 125-128. – ISBN 978-5-4499-0795-0. – DOI 10.23681/578502. – Текст: электронный.

Дополнительная литература:

Анцупов А.Я., Ковалев В.В. Социально-психологическая оценка персонала: учеб.пособие для студентов вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006. – 303 с.

Жуков Ю.М., Липатов С.А., Хренов Д.В. Структурированное интервью как метод организационной диагностики // Социальная психология: Практикум: Учебное пособие для студентов вузов / Под ред. Т.В. Фоломеевой. – М.: Аспект Пресс, 2006. – с.365-388.

Кокурина И.Г. Социометрический тест // Социальная психология: Практикум: Учебное пособие для студентов вузов / Под ред. Т.В. Фоломеевой. – М.: Аспект Пресс, 2006. – с. 105-131.

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.

Методы практической социальной психологии: Диагностика. Консультирование. Тренинг. Учебное пособие для вузов / Ю.М. Жуков, А.К. Ерофеев, С.А. Липатов и др.; Под ред. Ю.М. Жукова – М.: Аспект – Пресс, 2004. – 256с.

Методическая литература:

Методы организационной диагностики в управлении персоналом: учебно-методическое пособие для студ. высш. учеб. заведений / Е. В. Киселева, М. Н. Крутцова, Л. Г. Приятелева, А. М. Рудко, Л. И. Скворцова, С. Г. Старцева ; под ред. Е. В. Киселевой. – Вологда : Вологодский филиал РАНХиГС, 2016. – 422 с.

Чикер В. А. Психологическая диагностика организации и персонала. Практикум. — СПб.: Речь, 2004. — 176 с.

Интернет-ресурсы:

<http://www.biblioclub.ru/> - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»

<http://www.iprbookshop.ru> - ЭБС IPRbooks

<https://psyera.ru/about> Гуманитарно-правовой портал «PSYERA»

<http://uisrussia.msu.ru> Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ)

<http://biblio-online.ru/> - ЭБС «Biblio-online.ru» издательства «Юрайт»
Psylab.info – энциклопедия психодиагностики.

ТЕМА 5. Методическое обеспечение организационной диагностики (4 часа)

Цель: рассмотрение актуальных задач организационной психологии, связанных с социально-психологической диагностикой организации.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: выбирают адекватные задачам и целям психологического сопровождения диагностические инструменты измерения психологических свойств, качеств и характеристик субъекта труда; выделяют и адекватно используют социально-психологические подходы к выбору диагностических средств для определения направления и способов оказания психологической помощи клиентам по вопросам выбора карьеры, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации персонала; используют диагностический инструментарий для выявления актуальных проблем организации и ее сотрудников.

Актуальность темы: определяется необходимостью изучения магистрантами приемов организации и проведения социально-психологического исследования, получения системы социально-психологических знаний о сущности, типологии, характере социально-психологических проблем организации и способов их решения на индивидуальном и личностном уровнях.

Теоретическая часть:

Диагностика организации предполагает, как правило, использование различных методов исследования. Вообще для получения достоверной информации в ходе диагностического исследования должно быть использовано не менее двух различных методик, так как это компенсирует возможные ошибки и помехи, связанные с одним конкретным методом (например, из-за искажения результатов фактором социальной желательности). Кроме того, различные методы дают либо разные типы данных (качественные или количественные), что обогащает результаты, либо данные взаимно подтверждают друг друга, что используется для проверки различной информации и избегания неправильной интерпретации результатов.

Как тип поведенческого исследования, организационная диагностика проводится согласно принципам научного исследования. Однако, в то же самое время, используемые методы и их результаты (данные) должны быть приняты людьми, заказавшими диагностику, и должны будут подходить для их организации. Таким образом, в некоторой степени методы исследования, используемые в диагностике, будут зависеть от уникальных черт конкретной организации. Возможно, потому что замысел исследования может быть уникальным для каждой ситуации, ограничения проектируемого исследования определяют, какие техники могут быть наиболее эффективными для сбора данных в организационном диагнозе.

Вопросы и задания:

1. Научные и практические требования к методикам диагностики организаций.

2. Научные и практические характеристики методов сбора информации.

3. Основные методы сбора информации: интервью, анализ документов, вопросники, тесты и наблюдение, качественные методы.

4. Специфические особенности применения методов социально-психологического исследования для решения задач диагностики организации.

5. Подумайте и предложите вопросы для структурированного интервью (интервью направлено на изучение ситуации, изложенной в кейсе). Сформулируйте вопросы различных типов, но сходного содержания (результаты представляются в письменном виде).

6. В чем состоит главное отличие оргдиагностики от научного исследования?

7. В чем заключается роль моделей в диагностике организации?

8. Какие методы сбора информации чаще всего используются в оргдиагностике?

9. Перечислите научные и практические требования к методам сбора информации в организационной диагностике.

10. Покажите на примере какой-либо фирмы роль организационной диагностики в решении проблем организации.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

Белянина, И.В. Теоретические основы психодиагностики: учебное пособие: [16+] / И.В. Белянина, М.М. Крекова, Л.М. Фомичева. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2019. – 181 с.: ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573756>. – Библиогр.: с. 168-171. – ISBN 978-5-4499-0348-8. – DOI 10.23681/573756. – Текст: электронный.

Матяш, Н. В. Проблемы современной психодиагностики личности: теория и инструментарий: [16+] / Н. В. Матяш, Т. А. Павлова. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2020. – 173 с.: ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=578502>. – Библиогр.: с. 125-128. – ISBN 978-5-4499-0795-0. – DOI 10.23681/578502. – Текст: электронный.

Дополнительная литература:

Анцупов А.Я., Ковалев В.В. Социально-психологическая оценка персонала: учеб.пособие для студентов вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006. – 303 с.

Жуков Ю.М., Липатов С.А., Хренов Д.В. Структурированное интервью как метод организационной диагностики // Социальная психология: Практикум: Учебное пособие для студентов вузов / Под ред. Т.В. Фоломеевой. – М.: Аспект Пресс, 2006. – с.365-388.

Кокурина И.Г. Социометрический тест // Социальная психология: Практикум: Учебное пособие для студентов вузов / Под ред. Т.В. Фоломеевой. – М.: Аспект Пресс, 2006. – с. 105-131.

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.

Методы практической социальной психологии: Диагностика. Консультирование. Тренинг. Учебное пособие для вузов / Ю.М. Жуков, А.К. Ерофеев, С.А. Липатов и др.; Под ред. Ю.М. Жукова – М.: Аспект – Пресс, 2004. – 256с.

Методическая литература:

Методы организационной диагностики в управлении персоналом: учебно-методическое пособие для студ. высш. учеб. заведений / Е. В. Киселева, М. Н. Крутцова, Л. Г. Приятелева, А. М. Рудко, Л. И. Скворцова, С. Г. Старцева ; под ред. Е. В. Киселевой. – Вологда : Вологодский филиал РАНХиГС, 2016. – 422 с.

Чикер В. А. Психологическая диагностика организации и персонала. Практикум. — СПб.: Речь, 2004. — 176 с.

Интернет-ресурсы:

<http://www.biblioclub.ru/> - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»

<http://www.iprbookshop.ru> - ЭБС IPRbooks

<https://psyera.ru/about> Гуманитарно-правовой портал «PSYERA»

<http://uisrussia.msu.ru> Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ)

<http://biblio-online.ru/> - ЭБС «Biblio-online.ru» издательства «Юрайт»
Psylab.info – энциклопедия психодиагностики.

ТЕМА 6. Организация диагностического исследования в организации (4 часа)

Цель: рассмотрение актуальных задач организационной психологии, связанных с социально-психологической диагностикой организации.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: составляют программу диагностики для построения психологического сопровождения клиентов по вопросам выбора карьеры, создания конструктивных внутренних коммуникаций персонала и применяет их на практике; составляют программу диагностики для построения психологического сопровождения клиентов по вопросам выбора карьеры, создания конструктивных внутренних коммуникаций персонала и применяет их на практике; анализируют внутренние коммуникации персонала, используя социально-психологические методы диагностики.

Актуальность темы: определяется необходимостью изучения магистрантами приемов организации и проведения социально-

психологического исследования, получения системы социально-психологических знаний о сущности, типологии, характере социально-психологических проблем организации и способов их решения на индивидуальном и личностном уровнях.

Теоретическая часть:

Организация исследования — это система регламентов, нормативов, инструкций, определяющих порядок его проведения, т. е. распределяет функций, обязанностей, ответственности и полномочий на выполнение исследовательских работ.

С точки зрения организации проведения исследования можно выделить следующие формы:

- индивидуальные и коллективные исследования;
- исследования, проводимые внутренними или внешними специалистами;
- централизованная и децентрализованная организация;
- специальные отделы, службы управления изменениями, целевые проектные подразделения.
- привлечение специализированных консалтинговых организаций.

Методология и организация исследования требует учета ряда системных характеристик, к которым относятся:

- потребность в исследованиях;
- объект и предмет исследования;
- ресурсы для проведения исследований;
- эффективность исследований;
- результаты исследований.

В общем виде организацию проведения исследования можно представить следующим образом:

- подготовка исследования, т.е. разработка программы, определение единиц наблюдения, определение методов сбора информации, проведение пробного (пилотажного) исследования;
- сбор необходимой информации с учетом ее синтаксических, семантических и прагматических аспектов;
- подготовка информации к обработке;
- обработка информации и ее анализ;
- подготовка результатов исследования.

Вопросы и задания:

1. Клиентский запрос и постановка диагностической задачи.
2. Подготовка и проведение диагностической процедуры в организации.
3. Выбор адекватного инструментария исследования.
4. Правила организации исследования.
5. Обеспечение валидности, достоверности и надежности получаемых данных.
6. Этические аспекты проведения организационной диагностики.
7. Социально-психологическая оценка персонала.

8. Диагностика для профотбора, для комплектования рабочих групп, диагностика для развития.

9. Социально-психологические методики в системах личностной диагностики.

10. Групповое ситуационно-поведенческое тестирование.

11. Методики Центра оценки.

12. Анализ кадрового потенциала управления предприятием.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

Белянина, И.В. Теоретические основы психодиагностики: учебное пособие: [16+] / И.В. Белянина, М.М. Крекова, Л.М. Фомичева. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2019. – 181 с.: ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573756>. – Библиогр.: с. 168-171. – ISBN 978-5-4499-0348-8. – DOI 10.23681/573756. – Текст: электронный.

Матяш, Н. В. Проблемы современной психодиагностики личности: теория и инструментарий: [16+] / Н. В. Матяш, Т. А. Павлова. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2020. – 173 с.: ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=578502>. – Библиогр.: с. 125-128. – ISBN 978-5-4499-0795-0. – DOI 10.23681/578502. – Текст: электронный.

Дополнительная литература:

Анцупов А.Я., Ковалев В.В. Социально-психологическая оценка персонала: учеб.пособие для студентов вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006. – 303 с.

Жуков Ю.М., Липатов С.А., Хренов Д.В. Структурированное интервью как метод организационной диагностики // Социальная психология: Практикум: Учебное пособие для студентов вузов / Под ред. Т.В. Фоломеевой. – М.: Аспект Пресс, 2006. – с.365-388.

Кокурина И.Г. Социометрический тест // Социальная психология: Практикум: Учебное пособие для студентов вузов / Под ред. Т.В. Фоломеевой. – М.: Аспект Пресс, 2006. – с. 105-131.

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.

Методы практической социальной психологии: Диагностика. Консультирование. Тренинг. Учебное пособие для вузов / Ю.М. Жуков, А.К. Ерофеев, С.А. Липатов и др.; Под ред. Ю.М. Жукова – М.: Аспект – Пресс, 2004. – 256с.

Методическая литература:

Методы организационной диагностики в управлении персоналом: учебно-методическое пособие для студ. высш. учеб. заведений / Е. В. Киселева, М. Н. Крутцова, Л. Г. Приятелева, А. М. Рудко, Л. И. Скворцова, С.

Г. Старцева ; под ред. Е. В. Киселевой. – Вологда : Вологодский филиал РАНХиГС, 2016. – 422 с.

1. Чикер В. А. Психологическая диагностика организации и персонала. Практикум. — СПб.: Речь, 2004. — 176 с.

Интернет-ресурсы:

<http://www.biblioclub.ru/> - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»

<http://www.iprbookshop.ru> - ЭБС IPRbooks

<https://psyera.ru/about> Гуманитарно-правовой портал «PSYERA»

<http://uisrussia.msu.ru> Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ)

<http://biblio-online.ru/> - ЭБС «Biblio-online.ru» издательства «Юрайт»
Psylab.info – энциклопедия психодиагностики.

ТЕМА 7. Методы сбора данных при проведении организационной диагностики(4 часа)

Цель: рассмотрение актуальных задач организационной психологии, связанных с социально-психологической диагностикой организации.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: выбирают адекватные задачам и целям психологического сопровождения диагностические инструменты измерения психологических свойств, качеств и характеристик субъекта труда; выделяют и адекватно используют социально-психологические подходы к выбору диагностических средств для определения направления и способов оказания психологической помощи клиентам по вопросам выбора карьеры, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации персонала; используют диагностический инструментарий для выявления актуальных проблем организации и ее сотрудников; анализируют внутренние коммуникации персонала, используя социально-психологические методы диагностики.

Актуальность темы: определяется необходимостью изучения магистрантами приемов организации и проведения социально-психологического исследования, получения системы социально-психологических знаний о сущности, типологии, характере социально-психологических проблем организации и способов их решения на индивидуальном и личностном уровнях.

Теоретическая часть:

Организационная диагностика предполагает использование научных методов исследования. В качестве основных методов сбора данных организационная диагностика в управлении персоналом использует широкий спектр методов эмпирического исследования гуманитарных наук:

- наблюдение;
- анализ документов;
- анкетный опрос;

- интервью;
- тестирование (в том числе методы психодиагностики);
- фокус-группы.

Выбор методов определяется задачами диагностики. Если возможно использование несколько методов, то выбираются те из них, которые позволяют получить наиболее достоверную информацию и являются наименее трудоемкими и затратными.

После выбора методов исследования осуществляется подбор или разработка конкретных методик исследования. Чаще всего исследователи (сотрудники кадровых служб) самостоятельно разрабатывают: карты наблюдений, анкеты, планы интервью и гайды фокус-групп. Возможна также модификация или адаптация методик других авторов. При проведении тестирования пользуются стандартными методиками (изменения в тесты вносить недопустимо).

При подборе и разработке диагностических методик необходимо руководствоваться следующими основными требованиями:

1. Валидность (операциональная).
2. Адекватность интеллектуальному и культурному уровню участников исследования.

Вопросы и задания:

1. Назовите виды валидности, которые должны быть обеспечены при проведении оргдиагностики в соответствии с требованиями научного исследования.
2. Перечислите основные методы научного исследования, которые применяются при проведении оргдиагностики.
3. Охарактеризуйте метод наблюдения. Каковы основные требования к научному наблюдению? Назовите основные этапы исследования, осуществляемого методом наблюдения.
4. Охарактеризуйте метод анализа документов. Что такое контент-анализ?
5. Охарактеризуйте метод анкетного опроса. Какова структура анкеты?
6. Какие виды вопросов используются в анкетах?
7. Как осуществляется первичная обработка данных при проведении анкетного опроса?
8. Охарактеризуйте метод интервью. Назовите виды интервью.
9. Что такое тест? Назовите основные виды тестов. Как обрабатываются данные тестирования?
10. Каковы особенности метода фокус-групп? Что такое гайд? Каковы основные обязанности модератора?

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

Беянина, И.В. Теоретические основы психодиагностики: учебное пособие: [16+] / И.В. Беянина, М.М. Крекова, Л.М. Фомичева. – М.; Берлин:

Директ-Медиа, 2019. – 181 с.: ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573756>. – Библиогр.: с. 168-171. – ISBN 978-5-4499-0348-8. – DOI 10.23681/573756. – Текст: электронный.

Матяш, Н. В. Проблемы современной психодиагностики личности: теория и инструментарий: [16+] / Н. В. Матяш, Т. А. Павлова. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2020. – 173 с.: ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=578502>. – Библиогр.: с. 125-128. – ISBN 978-5-4499-0795-0. – DOI 10.23681/578502. – Текст: электронный.

Дополнительная литература:

Анцупов А.Я., Ковалев В.В. Социально-психологическая оценка персонала: учеб.пособие для студентов вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006. – 303 с.

Жуков Ю.М., Липатов С.А., Хренов Д.В. Структурированное интервью как метод организационной диагностики // Социальная психология: Практикум: Учебное пособие для студентов вузов / Под ред. Т.В. Фоломеевой. – М.: Аспект Пресс, 2006. – с.365-388.

Кокурина И.Г. Социометрический тест // Социальная психология: Практикум: Учебное пособие для студентов вузов / Под ред. Т.В. Фоломеевой. – М.: Аспект Пресс, 2006. – с. 105-131.

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.

Методы практической социальной психологии: Диагностика. Консультирование. Тренинг. Учебное пособие для вузов / Ю.М. Жуков, А.К. Ерофеев, С.А. Липатов и др.; Под ред. Ю.М. Жукова – М.: Аспект – Пресс, 2004. – 256с.

Методическая литература:

Методы организационной диагностики в управлении персоналом: учебно-методическое пособие для студ. высш. учеб. заведений / Е. В. Киселева, М. Н. Крутцова, Л. Г. Приятелева, А. М. Рудко, Л. И. Скворцова, С. Г. Старцева ; под ред. Е. В. Киселевой. – Вологда : Вологодский филиал РАНХиГС, 2016. – 422 с.

2. Чикер В. А. Психологическая диагностика организации и персонала. Практикум. — СПб.: Речь, 2004. — 176 с.

Интернет-ресурсы:

<http://www.biblioclub.ru/> - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»

<http://www.iprbookshop.ru> - ЭБС IPRbooks

<https://psyera.ru/about> Гуманитарно-правовой портал «PSYERA»

<http://uisrussia.msu.ru> Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ)

<http://biblio-online.ru/> - ЭБС «Biblio-online.ru» издательства «Юрайт»

ТЕМА 8. Этические принципы проведения организационной диагностики (4 часа)

Цель: рассмотрение актуальных задач организационной психологии, связанных с социально-психологической диагностикой организации.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: адекватно используют диагностический инструментарий для оценки развития деловых и личностных качеств работников, внутренних коммуникаций; выделяют и адекватно используют социально-психологические подходы к выбору диагностических средств для определения направления и способов оказания психологической помощи клиентам по вопросам выбора карьеры, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации персонала.

Актуальность темы: определяется необходимостью изучения магистрантами приемов организации и проведения социально-психологического исследования, получения системы социально-психологических знаний о сущности, типологии, характере социально-психологических проблем организации и способов их решения на индивидуальном и личностном уровнях.

Теоретическая часть:

Организационная диагностика в управлении персоналом предполагает проведение исследований с участием людей. Это накладывает на исследователей особые обязательства по соблюдению этических норм.

Деятельность исследователя должна осуществляться в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Всеобщей декларацией прав человека, Федеральным законом Российской Федерации № 152-ФЗ от 27 июля 2006 года «О персональных данных».

Использование методов психодиагностики и опросных методов делает необходимым соблюдение этических норм, принятых в психологии и социологии. Эти нормы сформулированы в Кодексе деловой этики и стандартов профессиональной практики Ассоциации консультантов по экономике и управлению, Этическом кодексе психолога Российского психологического общества и Профессиональном кодексе социолога.

Вопросы и задания:

1. Назовите основные этические принципы проведения организационной диагностики в управлении персоналом.
2. Принципы реализации методов анкетирования, анализа документов, наблюдения и альтернативных методов сбора данных.
3. Общие требования к сбору информации при проведении организационной диагностики.
4. Этические проблемы, возникающие на различных этапах психодиагностического обследования.
5. Назовите правила и алгоритмы этического поведения психодиагноста в ситуации диагностики организации.

6. Что такое профессиональная тайна? Как обеспечивается конфиденциальность психодиагностической информации в работе психолога организации?

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

Белянина, И.В. Теоретические основы психодиагностики: учебное пособие: [16+] / И.В. Белянина, М.М. Крекова, Л.М. Фомичева. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2019. – 181 с.: ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573756>. – Библиогр.: с. 168-171. – ISBN 978-5-4499-0348-8. – DOI 10.23681/573756. – Текст: электронный.

Матяш, Н. В. Проблемы современной психодиагностики личности: теория и инструментарий: [16+] / Н. В. Матяш, Т. А. Павлова. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2020. – 173 с.: ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=578502>. – Библиогр.: с. 125-128. – ISBN 978-5-4499-0795-0. – DOI 10.23681/578502. – Текст: электронный.

Дополнительная литература:

Анцупов А.Я., Ковалев В.В. Социально-психологическая оценка персонала: учеб.пособие для студентов вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006. – 303 с.

Жуков Ю.М., Липатов С.А., Хренов Д.В. Структурированное интервью как метод организационной диагностики // Социальная психология: Практикум: Учебное пособие для студентов вузов / Под ред. Т.В. Фоломеевой. – М.: Аспект Пресс, 2006. – с.365-388.

Кокурина И.Г. Социометрический тест // Социальная психология: Практикум: Учебное пособие для студентов вузов / Под ред. Т.В. Фоломеевой. – М.: Аспект Пресс, 2006. – с. 105-131.

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.

Методы практической социальной психологии: Диагностика. Консультирование. Тренинг. Учебное пособие для вузов / Ю.М. Жуков, А.К. Ерофеев, С.А. Липатов и др.; Под ред. Ю.М. Жукова – М.: Аспект – Пресс, 2004. – 256с.

Методическая литература:

Методы организационной диагностики в управлении персоналом: учебно-методическое пособие для студ. высш. учеб. заведений / Е. В. Киселева, М. Н. Крутцова, Л. Г. Приятелева, А. М. Рудко, Л. И. Скворцова, С. Г. Старцева ; под ред. Е. В. Киселевой. – Вологда : Вологодский филиал РАНХиГС, 2016. – 422 с.

Чикер В. А. Психологическая диагностика организации и персонала. Практикум. — СПб.: Речь, 2004. — 176 с.

Интернет-ресурсы:

<http://www.biblioclub.ru/> - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»
<http://www.iprbookshop.ru> - ЭБС IPRbooks
<https://psyera.ru/about> Гуманитарно-правовой портал «PSYERA»
<http://uisrussia.msu.ru> Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ)
<http://biblio-online.ru/> - ЭБС «Biblio-online.ru» издательства «Юрайт»
Psylab.info – энциклопедия психодиагностики.

ТЕМА 9. Представление результатов диагностики организации (4 часа)

Цель: рассмотрение актуальных задач организационной психологии, связанных с социально-психологической диагностикой организации.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: опираясь на результаты диагностики, выбирает соответствующие целям и задачам формы и методы оказания психологической помощи; предлагают методы управления межличностными отношениями, формирования команд на основе результатов психодиагностики.

Актуальность темы: определяется необходимостью изучения магистрантами приемов организации и проведения социально-психологического исследования, получения системы социально-психологических знаний о сущности, типологии, характере социально-психологических проблем организации и способов их решения на индивидуальном и личностном уровнях.

Теоретическая часть:

Отчет о проведенной диагностике служит наглядным и действенным средством обеспечения обратной связи между консультантом, представителями заказчика и персоналом организации. Такого рода обратная связь уже и сама по себе является ценным диагностическим приемом, так как позволяет узнать реакцию заказчика на предоставленную информацию, которая будет свидетельствовать о степени адекватной критичности руководства организации и его готовности к внедрению нововведений.

Отчет должен быть содержательно емким, хорошо структурированным и понятным заказчику. В его структуре имеются две части — основная и вспомогательная. В первой необходимо представить информацию о целях и наиболее существенных результатах проделанной работы, суть которой должна быть ясна всем заинтересованным лицам без дополнительных комментариев со стороны консультанта. Поэтому изложение материала в той части отчета строится по предельно четкой и логичной схеме (без излишнего употребления специальной научной терминологии), а также дополняется сводными иллюстративными данными и краткими выводами по каждому разделу. Вспомогательная часть отчета оформляется в виде приложений. В ней помещается более подробная информация о проведенных обследованиях: описания использованных диагностических методик и процедур их

применения; характеристики обследованных контингентов; первичные данные тестирования и результаты статистической обработки. Структура отчета и степень детализации фактов при изложении материала, так же как и его объем, во многом зависят от типа организации-заказчика и требований, предъявляемых ее руководством к отчетным материалам. Не следует пренебрегать и качеством оформления отчета, который является своеобразной «визитной карточкой» исполнителя.

Несмотря на возможное разнообразие стилей, формата и характера представления материалов в отчете, в его состав обязательно должны входить несколько основных рубрик. В известной монографии А.И. Пригожина «Методы развития организации» (2003) перечислены следующие «универсальные» компоненты, которые необходимо включать в структуру отчета.

1. Введение, в котором дается описание целевого назначения проведенного исследования и указывается его место в консультационном процессе. Рекомендуются также охарактеризовать методы работы консультанта и обозначить объем выполненных работ.

2. В каждом отчете желательно наличие раздела «Сильные стороны организации». Такие позитивные аспекты далеко не всегда удастся выделить в жизни конкретной организации, поэтому обычно этот раздел бывает кратким.

3. Наиболее важный и обязательный раздел отчета — «Проблемное поле организации». Здесь должны быть полностью отражены существенные для данной организации проблемы с их группировкой по предметной соотнесенности и степени значимости (в виде графов или иных иллюстративных схем), а также с обстоятельным анализом по каждому выделенному пункту. Тут же уместно поместить и проблемный анализ управленческих решений.

4. «Угрозы фирме» — раздел, в котором должен содержаться ответ на вопрос о том, что будет, если «ничего не изменять» в организации. В нем важно привести конкретные доказательства того, насколько актуальна для организации необходимость решения обострившихся проблем; такая убедительная демонстрация будет способствовать внедрению инноваций.

5. Заключительный раздел — «Основные выводы и рекомендации», кроме обобщения полученных результатов, должен включать конкретные предложения относительно того, что именно следует предпринять для устранения выявленных «угроз». Форма и содержание рекомендаций зависят от многих факторов — специфики организации, личности руководителя-заказчика и, безусловно, от результатов диагностики и т.д. Мастерство и опыт консультанта помогут ему найти для этого максимально убедительную форму.

Вопросы и задания:

1. Приемы и методы обработки данных социально-психологической диагностики организации.

2. Количественный и качественный анализ данных проведенного исследования.
3. Принципы интерпретации результатов диагностики организации.
4. Проблема представления результатов диагностики.
5. Учет «системы соотнесения» заказчика.
6. Роль диагностических моделей.
7. Концепция отчета по оргдиагностике.
8. Структура отчета (А.И. Пригожин).
9. Коррекционная работа в организации на основе данных социально-психологического исследования. Определение направлений коррекционной работы. Формирование пакета предложений по проведению коррекционных мероприятий.
10. Методы, принципы, правила проведения коррекционной работы в организации. Подготовка персонала к введению инноваций.
11. Мониторинг изменений и оценка результатов проведенной работы. Абонементное обслуживание организации.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

Белянина, И.В. Теоретические основы психодиагностики: учебное пособие: [16+] / И.В. Белянина, М.М. Крекова, Л.М. Фомичева. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2019. – 181 с.: ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573756>. – Библиогр.: с. 168-171. – ISBN 978-5-4499-0348-8. – DOI 10.23681/573756. – Текст: электронный.

Матяш, Н. В. Проблемы современной психодиагностики личности: теория и инструментарий: [16+] / Н. В. Матяш, Т. А. Павлова. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2020. – 173 с.: ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=578502>. – Библиогр.: с. 125-128. – ISBN 978-5-4499-0795-0. – DOI 10.23681/578502. – Текст: электронный.

Дополнительная литература:

Анцупов А.Я., Ковалев В.В. Социально-психологическая оценка персонала: учеб.пособие для студентов вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006. – 303 с.

Жуков Ю.М., Липатов С.А., Хренов Д.В. Структурированное интервью как метод организационной диагностики // Социальная психология: Практикум: Учебное пособие для студентов вузов / Под ред. Т.В. Фоломеевой. – М.: Аспект Пресс, 2006. – с.365-388.

Кокурина И.Г. Социометрический тест // Социальная психология: Практикум: Учебное пособие для студентов вузов / Под ред. Т.В. Фоломеевой. – М.: Аспект Пресс, 2006. – с. 105-131.

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.

Методы практической социальной психологии: Диагностика. Консультирование. Тренинг. Учебное пособие для вузов / Ю.М. Жуков, А.К. Ерофеев, С.А. Липатов и др.; Под ред. Ю.М. Жукова – М.: Аспект – Пресс, 2004. – 256с.

Методическая литература:

Методы организационной диагностики в управлении персоналом: учебно-методическое пособие для студ. высш. учеб. заведений / Е. В. Киселева, М. Н. Крутцова, Л. Г. Приятелева, А. М. Рудко, Л. И. Скворцова, С. Г. Старцева ; под ред. Е. В. Киселевой. – Вологда : Вологодский филиал РАНХиГС, 2016. – 422 с.

Чикер В. А. Психологическая диагностика организации и персонала. Практикум. — СПб.: Речь, 2004. — 176 с.

Интернет-ресурсы:

<http://www.biblioclub.ru/> - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»

<http://www.iprbookshop.ru> - ЭБС IPRbooks

<https://psyera.ru/about> Гуманитарно-правовой портал «PSYERA»

<http://uisrussia.msu.ru> Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ)

<http://biblio-online.ru/> - ЭБС «Biblio-online.ru» издательства «Юрайт»
Psylab.info – энциклопедия психодиагностики.

ТЕМА 10. Диагностика трудовой мотивации (4 часа)

Цель: рассмотрение актуальных задач организационной психологии, связанных с социально-психологической диагностикой организации.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: выбирают адекватные задачам и целям психологического сопровождения диагностические инструменты измерения психологических свойств, качеств и характеристик субъекта труда; используют диагностический инструментарий для выявления актуальных проблем организации и ее сотрудников.

Актуальность темы: определяется необходимостью изучения магистрантами приемов организации и проведения социально-психологического исследования, получения системы социально-психологических знаний о сущности, типологии, характере социально-психологических проблем организации и способов их решения на индивидуальном и личностном уровнях.

Теоретическая часть:

В современном управлении персоналом и кадровом консалтинге одним из важнейших направлений является совершенствование систем управления трудовой мотивацией. Поэтому диагностике мотивации, являющейся основой данной работы, уделяется особое внимание.

Диагностика трудовой мотивации направлена на решение разнообразных задач, среди которых основными можно признать следующие:

- оценка уровня трудовой мотивации;
- оценка значимости различных стимулов;
- анализ удовлетворенности существующей системы мотивации и стимулирования;
- диагностика особенностей мотивационно-потребностной сферы;
- диагностика отдельных (наиболее значимых) потребностей;
- анализ причин мотивационного кризиса.

Для диагностики трудовой мотивации чаще всего применяются методы тестирования и анкетного опроса.

Обычно осуществляется диагностика мотивации отдельных (особых) групп персонала: новички, адаптанты, молодые специалисты, лица, состоящие в кадровом резерве, руководители и т. п. При проведении масштабных исследований (когда исследователей интересует мотивация всего персонала организации) анализ данных диагностики осуществляется по отдельным подразделениям или профессиональным группам.

Вопросы и задания:

1. Каковы основные задачи диагностики трудовой мотивации?
2. Разработайте анкету для диагностики уровня трудовой мотивации персонала организации.
3. Разработайте оценочный лист для диагностики значимости стимулов, применяемых для мотивации персонала в организации.
4. Проведите самодиагностику при помощи методики «Исследование деятельностной мотивационной структуры» К. Замфир. Сравните значимость внутренней и внешней мотивации.
5. Проведите самодиагностику при помощи методики «Диагностика личностных и групповых базовых потребностей».

Ответьте на вопросы:

- какая группа мотивов доминирует?
- в какой степени Ваша работа позволяет удовлетворять эти потребности?
- что возможно предпринять для более полного удовлетворения потребностей, в том числе потребности в самоактуализации?

6. Проведите самодиагностику при помощи методики «Оценка мотивации организационного поведения».

Ответьте на вопросы:

- какие факторы доминируют?
 - как это влияет на удовлетворенность трудом?
 - можно ли считать уровень трудовой мотивации высоким?
7. Пользуясь методикой В. Э. Мильмана, осуществите самодиагностику мотивационной структуры. Ответьте на вопросы:
 - что доминирует: рабочая или общежитейская направленность?
 - к какому типу относится мотивационный профиль?

- к какому типу относится эмоциональный профиль?

8. Проведите самодиагностику при помощи методики Ричи-Мартина.

Ответьте на вопросы:

- какие факторы являются доминирующими?

- какие стимулы будут наиболее действенными для мотивации персонала с таким мотивационным профилем?

9. Пользуясь опросниками Т. Элерса, определите выраженность у себя мотива достижения (успеха) и мотива избегания неудач. Ответьте на вопросы:

- какой из мотивов доминирует?

- как это влияет на успешность вашей деятельности?

- как это влияет на вашу карьеру?

- оказывает ли это влияние на уровень профессионального стресса?

10. Вспомните ситуацию затруднений с внедрением какой-либо инновации. Выступите в качестве эксперта и при помощи методики выявите основные причины низкой мотивации персонала.

11. В чем особенность проведения диагностики профессиональных особенностей личности? Подберите методики для оценки уровня профессиональной компетентности, оценки мотивации профессионального совершенствования, оценка профессиональной направленности.

12. Чем обуславливается возможное несовпадение потребности и мотива поведения?

13. Как складываются интересы, в чем их отличие от мотивов?

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

Белянина, И.В. Теоретические основы психодиагностики: учебное пособие: [16+] / И.В. Белянина, М.М. Крекова, Л.М. Фомичева. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2019. – 181 с.: ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573756>. – Библиогр.: с. 168-171. – ISBN 978-5-4499-0348-8. – DOI 10.23681/573756. – Текст: электронный.

Матяш, Н. В. Проблемы современной психодиагностики личности: теория и инструментарий: [16+] / Н. В. Матяш, Т. А. Павлова. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2020. – 173 с.: ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=578502>. – Библиогр.: с. 125-128. – ISBN 978-5-4499-0795-0. – DOI 10.23681/578502. – Текст: электронный.

Дополнительная литература:

Анцупов А.Я., Ковалев В.В. Социально-психологическая оценка персонала: учеб.пособие для студентов вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006. – 303 с.

Жуков Ю.М., Липатов С.А., Хренов Д.В. Структурированное интервью как метод организационной диагностики // Социальная психология:

Практикум: Учебное пособие для студентов вузов / Под ред. Т.В. Фоломеевой. – М.: Аспект Пресс, 2006. – с.365-388.

Кокурина И.Г. Социометрический тест // Социальная психология: Практикум: Учебное пособие для студентов вузов / Под ред. Т.В. Фоломеевой. – М.: Аспект Пресс, 2006. – с. 105-131.

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.

Методы практической социальной психологии: Диагностика. Консультирование. Тренинг. Учебное пособие для вузов / Ю.М. Жуков, А.К. Ерофеев, С.А. Липатов и др.; Под ред. Ю.М. Жукова – М.: Аспект – Пресс, 2004. – 256с.

Методическая литература:

Методы организационной диагностики в управлении персоналом: учебно-методическое пособие для студ. высш. учеб. заведений / Е. В. Киселева, М. Н. Крутцова, Л. Г. Приятелева, А. М. Рудко, Л. И. Скворцова, С. Г. Старцева ; под ред. Е. В. Киселевой. – Вологда : Вологодский филиал РАНХиГС, 2016. – 422 с.

Чикер В. А. Психологическая диагностика организации и персонала. Практикум. — СПб.: Речь, 2004. — 176 с.

Интернет-ресурсы:

<http://www.biblioclub.ru/> - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»

<http://www.iprbookshop.ru> - ЭБС IPRbooks

<https://psyera.ru/about> Гуманитарно-правовой портал «PSYERA»

<http://uisrussia.msu.ru> Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ)

<http://biblio-online.ru/> - ЭБС «Biblio-online.ru» издательства «Юрайт»
Psylab.info – энциклопедия психодиагностики.

ТЕМА 11. Диагностика организационной культуры (4 часа)

Цель: рассмотрение актуальных задач организационной психологии, связанных с социально-психологической диагностикой организации.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: используют диагностический инструментарий для выявления актуальных проблем организации и сотрудников.

Актуальность темы: определяется необходимостью изучения магистрантами приемов организации и проведения социально-психологического исследования, получения системы социально-психологических знаний о сущности, типологии, характере социально-психологических проблем организации и способов их решения на индивидуальном и личностном уровнях.

Теоретическая часть:

Организационная культура как интегративная характеристика организации и как мощный инструмент управления организацией привлекает внимание исследователей, руководителей организаций (предприятий) и специалистов по управлению персоналом. Несмотря на такой интерес практиков к организационной культуре в настоящее время не существует единого определения «организационной культуры» и четкого описания ее составляющих.

Каждый автор формулирует свое определение организационной культуры, а описывая составляющие культуры организации, стремиться назвать какие-то дополнительные элементы, которые не указывали другие исследователи. Такое разнообразие подходов к определению весьма затрудняет диагностику данной характеристики организации, поскольку теоретические и эмпирические подходы в изучении организационной культуры в значительной мере переплетены и тесно взаимосвязаны.

Вопросы и задания:

1. Ценности японского и западного менеджеров приведены в табл. попытайтесь определить ценности современного российского менеджера по приведенным в таблице критериям. Какие методы формирования и поддержания организационной культуры предпочтут японский, западный и российский руководитель. Свой ответ аргументируйте, приведите примеры.

Ценности японского и западного менеджеров

критерий	японский менеджер	западный менеджер	российский
ключевое понятие	гармония	Эффективность	
отношение к работе	направлено на выполнение обязанностей	ориентация на реализацию проекта	
конкуренция среди коллег на работе	обычно неярко выражена; если и имеет место, то только в определенных условиях	свободная и открытая конкуренция	
гарантированность должности	высокая степень гарантии	нестабильность	
принятие решений	снизу вверх через систему «ринджи» («рин» - спроси подчиненного, «джи» - обдумай)	сверху вниз через информационные управленческие системы	

делеги́рование власти	не популярно	широко распространено	
отношения с подчиненными	«семейные», отеческая забота, длительные связи (до пенсии)	контактные	
метод найма на работу	прямо после школы	из других компаний	
определение заработной платы	Фиксированная заработная плата в зависимости от трудового стажа	оплата по деловым характеристикам	
оценка менеджера	умение координировать и контролировать подчиненных	профессионализм и инициатива	
ориентация управления	на группу	на личность	
направленность обучения	подготовка менеджеров универсального типа	подготовка узко специализированных менеджеров	

2. Определите требования работников к корпоративным ценностям, используя реальный опрос, проведенный в одной из организаций, занимающейся производством отечественной бытовой техники и ее продаж в столичных и региональных магазинах. Что можно предложить для корректировки параметров организационной культуры, чтобы умело управлять мотивацией работников данного предприятия? Требуются ли поддерживающие мероприятия для данной организационной культуры?

Какие изменения могут потребоваться? Свои ответы аргументируйте.

3. Составьте программу исследования организационной культуры, которая включала бы следующее:

- 1) цель.
- 2) организаторы и участники.
- 3) методы диагностики.
- 4) указание респондентов (количество, должность).

4. В чем проявляется специфика диагностики организационной культуры?

5. Опишите технологии и особенности изучения различных проявлений организационной культуры: коммуникация, поведение персонала, процессы управления, нормы профессиональной деятельности, идентификация с организацией и др.

6. Какие методы сбора информации чаще используются в диагностике организационной культуры?

7. Перечислите основные социально-психологические методы изучения организационной культуры, укажите границы их применения.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

Белянина, И.В. Теоретические основы психодиагностики: учебное пособие: [16+] / И.В. Белянина, М.М. Крекова, Л.М. Фомичева. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2019. – 181 с.: ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573756>. – Библиогр.: с. 168-171. – ISBN 978-5-4499-0348-8. – DOI 10.23681/573756. – Текст: электронный.

Матяш, Н. В. Проблемы современной психодиагностики личности: теория и инструментарий: [16+] / Н. В. Матяш, Т. А. Павлова. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2020. – 173 с.: ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=578502>. – Библиогр.: с. 125-128. – ISBN 978-5-4499-0795-0. – DOI 10.23681/578502. – Текст: электронный.

Дополнительная литература:

Анцупов А.Я., Ковалев В.В. Социально-психологическая оценка персонала: учеб.пособие для студентов вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006. – 303 с.

Жуков Ю.М., Липатов С.А., Хренов Д.В. Структурированное интервью как метод организационной диагностики // Социальная психология: Практикум: Учебное пособие для студентов вузов / Под ред. Т.В. Фоломеевой. – М.: Аспект Пресс, 2006. – с.365-388.

Кокурина И.Г. Социометрический тест // Социальная психология: Практикум: Учебное пособие для студентов вузов / Под ред. Т.В. Фоломеевой. – М.: Аспект Пресс, 2006. – с. 105-131.

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.

Методы практической социальной психологии: Диагностика. Консультирование. Тренинг. Учебное пособие для вузов / Ю.М. Жуков, А.К. Ерофеев, С.А. Липатов и др.; Под ред. Ю.М. Жукова – М.: Аспект – Пресс, 2004. – 256с.

Методическая литература:

Методы организационной диагностики в управлении персоналом: учебно-методическое пособие для студ. высш. учеб. заведений / Е. В. Киселева, М. Н. Крутцова, Л. Г. Приятелева, А. М. Рудко, Л. И. Скворцова, С. Г. Старцева ; под ред. Е. В. Киселевой. – Вологда : Вологодский филиал РАНХиГС, 2016. – 422 с.

Чикер В. А. Психологическая диагностика организации и персонала. Практикум. — СПб.: Речь, 2004. — 176 с.

Интернет-ресурсы:

<http://www.biblioclub.ru/> - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»
<http://www.iprbookshop.ru> - ЭБС IPRbooks
<https://psyera.ru/about> Гуманитарно-правовой портал «PSYERA»
<http://uisrussia.msu.ru> Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ)
<http://biblio-online.ru/> - ЭБС «Biblio-online.ru» издательства «Юрайт»
Psylab.info – энциклопедия психодиагностики.

ТЕМА 12. Диагностика организационных коммуникаций (4 часа)

Цель: рассмотрение актуальных задач организационной психологии, связанных с социально-психологической диагностикой организации.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: адекватно используют диагностический инструментарий для оценки развития деловых и личностных качеств работников, внутренних коммуникаций; составляют программу диагностики для построения психологического сопровождения клиентов по вопросам выбора карьеры, создания конструктивных внутренних коммуникаций персонала и применяет их на практике; предлагают методы управления межличностными отношениями, формирования команд на основе результатов психодиагностики; анализируют внутренние коммуникации персонала, используя социально-психологические методы диагностики

Актуальность темы: определяется необходимостью изучения магистрантами приемов организации и проведения социально-психологического исследования, получения системы социально-психологических знаний о сущности, типологии, характере социально-психологических проблем организации и способов их решения на индивидуальном и личностном уровнях.

Теоретическая часть:

В современном управлении персоналом одной из задач является совершенствование системы внутриорганизационных коммуникаций.

Под коммуникациями понимаются процессы обмена информацией. Коммуникации по направленности делятся на внешние и внутренние, вертикальные (восходящие и нисходящие) и горизонтальные. В каждой организации формируется специфическая коммуникационная сеть. От оптимальности этой сети зависит эффективность взаимодействия сотрудников и подразделений.

Исследование и совершенствование организационных коммуникаций - необходимое условие эффективной деятельности организации.

Диагностика организационных коммуникаций может решать самые разные задачи, основными из которых являются следующие:

- оценка уровня информированности и осведомленности персонала о миссии/цели/стратегии/происходящем в организации;
- оценка значимости различных каналов организационных коммуникаций;
- анализ удовлетворенности существующей системой внутренних организационных коммуникаций;
- диагностика коммуникативной компетентности персонала.

Для диагностики организационных коммуникаций чаще всего применяются методы анкетного опроса, тестирования, изучения документов и наблюдения.

Вопросы и задания:

1. Разработайте анкету для диагностики уровня осведомленности персонала о внедрении какого-либо нововведения.
2. Разработайте опросник для экспертной оценки значимости различных каналов коммуникаций.
3. Проведите самодиагностику при помощи «методики исследования коммуникативно-характерологических тенденций Т. Лири. Ответьте на следующие вопросы:
 - Для решения каких задач вы бы использовали эту методику?
 - Какую выборку для использования вы бы рекомендовали формировать;
 - Как целесообразно осуществлять обработку данных?
 - Какие рекомендации можно разработать на основании данных такой диагностики?
4. Проведите самодиагностику при помощи методики «диагностика принятия других». Какие меры могут быть порекомендованы в случае, если большинство персонала демонстрирует низкий уровень принятия других
5. Какие методики вы использовали бы для диагностики коммуникативной компетентности персонала организации? Почему?

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

Белянина, И.В. Теоретические основы психодиагностики: учебное пособие: [16+] / И.В. Белянина, М.М. Крекова, Л.М. Фомичева. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2019. – 181 с.: ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573756>. – Библиогр.: с. 168-171. – ISBN 978-5-4499-0348-8. – DOI 10.23681/573756. – Текст: электронный.

Матяш, Н. В. Проблемы современной психодиагностики личности: теория и инструментарий: [16+] / Н. В. Матяш, Т. А. Павлова. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2020. – 173 с.: ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=578502>. – Библиогр.: с.

125-128. – ISBN 978-5-4499-0795-0. – DOI 10.23681/578502. – Текст: электронный.

Дополнительная литература:

Анцупов А.Я., Ковалев В.В. Социально-психологическая оценка персонала: учеб.пособие для студентов вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006. – 303 с.

Жуков Ю.М., Липатов С.А., Хренов Д.В. Структурированное интервью как метод организационной диагностики // Социальная психология: Практикум: Учебное пособие для студентов вузов / Под ред. Т.В. Фоломеевой. – М.: Аспект Пресс, 2006. – с.365-388.

Кокурина И.Г. Социометрический тест // Социальная психология: Практикум: Учебное пособие для студентов вузов / Под ред. Т.В. Фоломеевой. – М.: Аспект Пресс, 2006. – с. 105-131.

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.

Методы практической социальной психологии: Диагностика. Консультирование. Тренинг. Учебное пособие для вузов / Ю.М. Жуков, А.К. Ерофеев, С.А. Липатов и др.; Под ред. Ю.М. Жукова – М.: Аспект – Пресс, 2004. – 256с.

Методическая литература:

Методы организационной диагностики в управлении персоналом: учебно-методическое пособие для студ. высш. учеб. заведений / Е. В. Киселева, М. Н. Крутцова, Л. Г. Приятелева, А. М. Рудко, Л. И. Скворцова, С. Г. Старцева ; под ред. Е. В. Киселевой. – Вологда : Вологодский филиал РАНХиГС, 2016. – 422 с.

Чикер В. А. Психологическая диагностика организации и персонала. Практикум. — СПб.: Речь, 2004. — 176 с.

Интернет-ресурсы:

<http://www.biblioclub.ru/> - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»

<http://www.iprbookshop.ru> - ЭБС IPRbooks

<https://psyera.ru/about> Гуманитарно-правовой портал «PSYERA»

<http://uisrussia.msu.ru> Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ)

<http://biblio-online.ru/> - ЭБС «Biblio-online.ru» издательства «Юрайт»
Psylab.info – энциклопедия психодиагностики.

ТЕМА 13. Диагностика организационного поведения (4 часа)

Цель: рассмотрение актуальных задач организационной психологии, связанных с социально-психологической диагностикой организации.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: выбирают адекватные задачам и целям психологического сопровождения

диагностические инструменты измерения психологических свойств, качеств и характеристик субъекта труда; предлагают методы управления межличностными отношениями, формирования команд на основе результатов психодиагностики.

Актуальность темы: определяется необходимостью изучения магистрантами приемов организации и проведения социально-психологического исследования, получения системы социально-психологических знаний о сущности, типологии, характере социально-психологических проблем организации и способов их решения на индивидуальном и личностном уровнях.

Теоретическая часть:

Организационное поведение – это поведение отдельных людей или групп работников при осуществлении ими трудовой деятельности в организации. основные виды организационного поведения представлены на рисунке.



Рис. Виды организационного поведения

Организационное поведение бывает *функциональным*, т. е. способствующим достижению целей организации, и *дисфункциональным* – не способствующим или препятствующим достижению целей организации.

Особой разновидностью функционального поведения является *просоциальное поведение*, предполагающее выполнение действий, которые выходят за рамки служебных обязанностей, но способствуют процветанию и эффективности организации.

Вопросы и задания:

1. Что такое организационное поведение, и какие виды оргповедения вы знаете?
2. Перечислите основные методы, используемые для диагностики организационного поведения.
3. Охарактеризуйте метод Mysteryshopping. Для диагностики какого организационного поведения он применяется?
4. Каковы основные этапы проведения диагностики методом Mysteryshopping?

5. Разработайте карту наблюдений для проведения исследования методом Mysteryshopping?

6. Разработайте анкету для диагностики организационного поведения.

7. Проведите диагностику стиля руководства при помощи методики Блейка-Мутон.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

Белянина, И.В. Теоретические основы психодиагностики: учебное пособие: [16+] / И.В. Белянина, М.М. Крекова, Л.М. Фомичева. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2019. – 181 с.: ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573756>. – Библиогр.: с. 168-171. – ISBN 978-5-4499-0348-8. – DOI 10.23681/573756. – Текст: электронный.

Матяш, Н. В. Проблемы современной психодиагностики личности: теория и инструментарий: [16+] / Н. В. Матяш, Т. А. Павлова. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2020. – 173 с.: ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=578502>. – Библиогр.: с. 125-128. – ISBN 978-5-4499-0795-0. – DOI 10.23681/578502. – Текст: электронный.

Дополнительная литература:

Анцупов А.Я., Ковалев В.В. Социально-психологическая оценка персонала: учеб.пособие для студентов вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006. – 303 с.

Жуков Ю.М., Липатов С.А., Хренов Д.В. Структурированное интервью как метод организационной диагностики // Социальная психология: Практикум: Учебное пособие для студентов вузов / Под ред. Т.В. Фоломеевой. – М.: Аспект Пресс, 2006. – с.365-388.

Кокурина И.Г. Социометрический тест // Социальная психология: Практикум: Учебное пособие для студентов вузов / Под ред. Т.В. Фоломеевой. – М.: Аспект Пресс, 2006. – с. 105-131.

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.

Методы практической социальной психологии: Диагностика. Консультирование. Тренинг. Учебное пособие для вузов / Ю.М. Жуков, А.К. Ерофеев, С.А. Липатов и др.; Под ред. Ю.М. Жукова – М.: Аспект – Пресс, 2004. – 256с.

Методическая литература:

Методы организационной диагностики в управлении персоналом: учебно-методическое пособие для студ. высш. учеб. заведений / Е. В. Киселева, М. Н. Крутцова, Л. Г. Приятелева, А. М. Рудко, Л. И. Скворцова, С. Г. Старцева ; под ред. Е. В. Киселевой. – Вологда : Вологодский филиал РАНХиГС, 2016. – 422 с.

Чикер В. А. Психологическая диагностика организации и персонала. Практикум. — СПб.: Речь, 2004. — 176 с.

Интернет-ресурсы:

<http://www.biblioclub.ru/> - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»

<http://www.iprbookshop.ru> - ЭБС IPRbooks

<https://psyera.ru/about> Гуманитарно-правовой портал «PSYERA»

<http://uisrussia.msu.ru> Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ)

<http://biblio-online.ru/> - ЭБС «Biblio-online.ru» издательства «Юрайт»
Psylab.info – энциклопедия психодиагностики.

ТЕМА 14. Социально-психологическая диагностика морально- психологического климата в коллективе (4 часа)

Цель: рассмотрение актуальных задач организационной психологии, связанных с социально-психологической диагностикой организации.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: адекватно используют диагностический инструментарий для оценки развития деловых и личностных качеств работников, внутренних коммуникаций; используют диагностический инструментарий для выявления актуальных проблем организации и сотрудников; анализируют внутренние коммуникации персонала, используя социально-психологические методы диагностики.

Актуальность темы: определяется необходимостью изучения магистрантами приемов организации и проведения социально-психологического исследования, получения системы социально-психологических знаний о сущности, типологии, характере социально-психологических проблем организации и способов их решения на индивидуальном и личностном уровнях.

Теоретическая часть:

Социально-психологический климат (СПК) – это одна из характеристик трудового коллектива. От состояния СПК зависят не только настроение и самочувствие людей, но и качество труда, адаптация новых сотрудников и пр. «Здоровый», благоприятный СПК способствует повышению трудовой мотивации, вызывает у персонала удовлетворенность трудом, радость от достигнутых результатов и общения с коллегами. Социально–психологический климат определяют как преобладающий в коллективе относительно устойчивый психологический настрой его работников, проявляющийся в многообразных формах их деятельности.

Формируясь на основе эмоциональных и трудовых отношений в группе, индивидуальных ценностных ориентаций, социально–психологический климат, в свою очередь, и сам определяет систему отношений членов коллектива друг к другу, к своему труду. Важнейшая особенность социально-психологического климата состоит в том,

что он дает обобщенную характеристику психологического состояния всех проявлений жизни коллектива, так как объединяет в себе взаимодействие всего многообразия социальных, групповых и личностных факторов как условий трудовой деятельности.

Социально–психологический климат неодинаков в разных группах и по-разному оказывает влияние на членов коллектива. Если человек ощущает доброе к нему отношение, поддержку и помощь со стороны окружающих, у него, как правило, хорошее настроение и работа спорится. Даже в случаях неудовлетворенности какими-либо материальными факторами, человек не станет увольняться, если в коллективе существуют доброжелательные взаимоотношения и комфортная эмоциональная обстановка.

Состояние социально-психологического климата зависит от целого ряда макро– и микрофакторов. И если повлиять на внешние условия достаточно сложно, то микрофакторы могут быть изменены при умелом руководстве коллективом. И поэтому управление социально-психологическим климатом в коллективе с целью формирования и поддержания его благоприятного состояния является одной из задач руководителя в сфере управления персоналом.

Вопросы и задания:

1. Что такое социально-психологический климат коллектива? Какие факторы влияют на СПК?
2. Каковы цель и задачи диагностики СПК?
3. Каковы признаки благоприятного и неблагоприятного социально-психологического климата?
4. При помощи каких методов осуществляется диагностика СПК?
5. Какие методики позволяют оценить степень благоприятности СПК и его компонентов?
6. При помощи методики В. В. Шпалинского и Э. Г. Шелеста «Диагностика психологического климата в малой производственной группе» оцените состояние СПК в коллективе организации. Как вы считаете, какие факторы могут повлиять на объективность результатов такого опроса.
7. Определите объем и структуру выборки для проведения диагностики СПК в трудовом коллективе при помощи методики «Оценка психологической атмосферы в коллективе» А. Ф. Фидлера.
8. Разработайте программу комплексной диагностики факторов, влияющих на СПК в организации.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

Белянина, И.В. Теоретические основы психодиагностики: учебное пособие: [16+] / И.В. Белянина, М.М. Крекова, Л.М. Фомичева. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2019. – 181 с.: ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573756>. – Библиогр.: с. 168-171. – ISBN 978-5-4499-0348-8. – DOI 10.23681/573756. – Текст: электронный.

Матяш, Н. В. Проблемы современной психодиагностики личности: теория и инструментарий: [16+] / Н. В. Матяш, Т. А. Павлова. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2020. – 173 с.: ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=578502>. – Библиогр.: с. 125-128. – ISBN 978-5-4499-0795-0. – DOI 10.23681/578502. – Текст: электронный.

Дополнительная литература:

Анцупов А.Я., Ковалев В.В. Социально-психологическая оценка персонала: учеб.пособие для студентов вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006. – 303 с.

Жуков Ю.М., Липатов С.А., Хренов Д.В. Структурированное интервью как метод организационной диагностики // Социальная психология: Практикум: Учебное пособие для студентов вузов / Под ред. Т.В. Фоломеевой. – М.: Аспект Пресс, 2006. – с.365-388.

Кокурина И.Г. Социометрический тест // Социальная психология: Практикум: Учебное пособие для студентов вузов / Под ред. Т.В. Фоломеевой. – М.: Аспект Пресс, 2006. – с. 105-131.

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.

Методы практической социальной психологии: Диагностика. Консультирование. Тренинг. Учебное пособие для вузов / Ю.М. Жуков, А.К. Ерофеев, С.А. Липатов и др.; Под ред. Ю.М. Жукова – М.: Аспект – Пресс, 2004. – 256с.

Методическая литература:

Методы организационной диагностики в управлении персоналом: учебно-методическое пособие для студ. высш. учеб. заведений / Е. В. Киселева, М. Н. Крутцова, Л. Г. Приятелева, А. М. Рудко, Л. И. Скворцова, С. Г. Старцева ; под ред. Е. В. Киселевой. – Вологда : Вологодский филиал РАНХиГС, 2016. – 422 с.

Чикер В. А. Психологическая диагностика организации и персонала. Практикум. — СПб.: Речь, 2004. — 176 с.

Интернет-ресурсы:

<http://www.biblioclub.ru/> - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»

<http://www.iprbookshop.ru> - ЭБС IPRbooks

<https://psyera.ru/about> Гуманитарно-правовой портал «PSYERA»

<http://uisrussia.msu.ru> Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ)

<http://biblio-online.ru/> - ЭБС «Biblio-online.ru» издательства «Юрайт»
Psylab.info – энциклопедия психодиагностики.

ТЕМА 15. Диагностика организационных конфликтов (4 часа)

Цель: рассмотрение актуальных задач организационной психологии, связанных с социально-психологической диагностикой организации.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: выбирают адекватные задачам и целям психологического сопровождения диагностические инструменты измерения психологических свойств, качеств и характеристик субъекта труда; адекватно используют диагностический инструментарий для оценки развития деловых и личностных качеств работников, внутренних коммуникаций; составляют программу диагностики для построения психологического сопровождения клиентов по вопросам выбора карьеры, создания конструктивных внутренних коммуникаций персонала и применяют их на практике; опираясь на результаты диагностики, выбирает соответствующие целям и задачам формы и методы оказания психологической помощи; используют диагностический инструментарий для выявления актуальных проблем организации и сотрудников; предлагают методы управления межличностными отношениями, формирования команд на основе результатов психодиагностики; анализируют внутренние коммуникации персонала, используя социально-психологические методы диагностики.

Актуальность темы: определяется необходимостью изучения магистрантами приемов организации и проведения социально-психологического исследования, получения системы социально-психологических знаний о сущности, типологии, характере социально-психологических проблем организации и способов их решения на индивидуальном и личностном уровнях.

Теоретическая часть:

Эффективное управление персоналом в современной организации невозможно представить без такой функции как управление конфликтами.

Знание возможных причин возникновения столкновений, механизма их развития, способов предупреждения и урегулирования позволит определить оптимальную линию поведения на пути конструктивного разрешения конфликтных ситуаций. Изучение социально-психологических механизмов конфликтов в организации от причин их возникновения до успешного разрешения было и остается актуальным.

В управлении конфликтами диагностический этап является базовым. Диагностика конфликтов необходима для выявления целого ряда организационных патологий. Выявление наличия большого числа конфликтов, как правило, указывает на неблагоприятный социально-психологический климат в трудовом коллективе. Наличие выявленных неконструктивных конфликтов или деструктивных элементов в конфликте способствует осознанию низкой эффективности деятельности организации, а также может свидетельствовать о коммуникативной и конфликтологической некомпетентности отдельных руководителей и сотрудников организации. Анализ конфликтов может дать информацию о несовершенстве коммуникативных процессов в организации.

Выявление конфликтов и их особенностей может помочь осмыслению таких явлений как неудовлетворенность трудом и снижение трудовой мотивации. Конфликты могут указывать на наличие синдрома эмоционального выгорания сотрудников (профессионального выгорания).

Анализ конфликтов может помочь определить проблемные зоны при осуществлении переговорных процессов и принятии управленческих решений.

Диагностика конфликтов в организации предполагает изучение целого спектра вопросов: 1) причины возникновения конфликтов, свойственных для данной организации; 2) сценарии развития конфликтов; 3) наличие конфликтных личностей (трудных людей) в коллективе; 4) определять у сотрудников их наиболее типичные стратегии поведения в конфликте и пр.

Основными методами диагностики конфликтов являются опрос (анкетирование сотрудников, интервью с руководителями), тестирование и наблюдение.

Под диагностикой конфликта понимается комплекс практических мероприятий, направленных на анализ и выявление скрытых процессов, связей и отношений, позволяющих соотносить конфликтную ситуацию с характеристиками нормы или патологии. Требуется выявить основные параметры конфликтного столкновения (состава участников, объекта разногласий, предмета конфликта, характера и степени остроты противоречий, «сценария» развития взаимодействия) с целью управленческого влияния на противостоящие стороны. Для проведения диагностики конфликта необходимо иметь представление о характеристиках «здорового» конфликта.

Вопросы и задания:

1. Проведите самодиагностику при помощи методики «Тест К. Томаса для определения стратегии поведения в конфликтной ситуации». Ответьте на вопросы:

- Какая стратегия поведения в конфликте доминирует у вас?
- Следует ли развивать у себя стратегии, которые получили наименьшее количество баллов? Если да (нет), обоснуйте, почему?
- Подумайте с кем чаще (родные, друзья, коллеги, руководитель) в конфликте вы проявляете ту или иную стратегию поведения и почему?

2. Проведите самодиагностику при помощи методики А. Басса и А. Дарки для определения индивидуального уровня агрессивности личности. Ответьте на вопросы:

- Какие типы проявления агрессии и враждебности более свойственны для вас?
- Что можно предпринять для снятия или коррекции той или иной формы агрессии?

3. Пользуясь методикой Ч. Д. Спилбергера – Ю. Л. Ханина, осуществите самодиагностику своего уровня реактивной и личностной тревожности. Ответьте на вопросы:

- Какой вид тревожности у вас превалирует?

- Связана ли личностная тревожность с конфликтностью человека?
- Является ли тревожность изначально негативной чертой? Или определенный уровень тревожности – это естественная особенность активной личности?

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

Белянина, И.В. Теоретические основы психодиагностики: учебное пособие: [16+] / И.В. Белянина, М.М. Крекова, Л.М. Фомичева. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2019. – 181 с.: ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573756>. – Библиогр.: с. 168-171. – ISBN 978-5-4499-0348-8. – DOI 10.23681/573756. – Текст: электронный.

Матяш, Н. В. Проблемы современной психодиагностики личности: теория и инструментарий: [16+] / Н. В. Матяш, Т. А. Павлова. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2020. – 173 с.: ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=578502>. – Библиогр.: с. 125-128. – ISBN 978-5-4499-0795-0. – DOI 10.23681/578502. – Текст: электронный.

Дополнительная литература:

Анцупов А.Я., Ковалев В.В. Социально-психологическая оценка персонала: учеб.пособие для студентов вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006. – 303 с.

Жуков Ю.М., Липатов С.А., Хренов Д.В. Структурированное интервью как метод организационной диагностики // Социальная психология: Практикум: Учебное пособие для студентов вузов / Под ред. Т.В. Фоломеевой. – М.: Аспект Пресс, 2006. – с.365-388.

Кокурина И.Г. Социометрический тест // Социальная психология: Практикум: Учебное пособие для студентов вузов / Под ред. Т.В. Фоломеевой. – М.: Аспект Пресс, 2006. – с. 105-131.

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.

Методы практической социальной психологии: Диагностика. Консультирование. Тренинг. Учебное пособие для вузов / Ю.М. Жуков, А.К. Ерофеев, С.А. Липатов и др.; Под ред. Ю.М. Жукова – М.: Аспект – Пресс, 2004. – 256с.

Методическая литература:

Методы организационной диагностики в управлении персоналом: учебно-методическое пособие для студ. высш. учеб. заведений / Е. В. Киселева, М. Н. Крутцова, Л. Г. Приятелева, А. М. Рудко, Л. И. Скворцова, С. Г. Старцева ; под ред. Е. В. Киселевой. – Вологда : Вологодский филиал РАНХиГС, 2016. – 422 с.

Чикер В. А. Психологическая диагностика организации и персонала. Практикум. — СПб.: Речь, 2004. — 176 с.

Интернет-ресурсы:

<http://www.biblioclub.ru/> - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»
<http://www.iprbookshop.ru> - ЭБС IPRbooks
<https://psyera.ru/about> Гуманитарно-правовой портал «PSYERA»
<http://uisrussia.msu.ru> Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ)
<http://biblio-online.ru/> - ЭБС «Biblio-online.ru» издательства «Юрайт»
Psylab.info – энциклопедия психодиагностики.

ТЕМА 16. Диагностика организационной лояльности (4 часа)

Цель: рассмотрение актуальных задач организационной психологии, связанных с социально-психологической диагностикой организации.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: выделяют и характеризуют методы, необходимые для диагностики профессионального и личностного развития сотрудников организации; используют диагностический инструментарий для выявления актуальных проблем организации и сотрудников.

Актуальность темы: определяется необходимостью изучения магистрантами приемов организации и проведения социально-психологического исследования, получения системы социально-психологических знаний о сущности, типологии, характере социально-психологических проблем организации и способов их решения на индивидуальном и личностном уровнях.

Теоретическая часть:

Лояльности персонала в последние годы придается чрезвычайно большое значение. Лояльность признана фактором, оказывающим сильное влияние на эффективность и результативность работы персонала. Практика показывает, что лояльность влияет на качество выполняемой работы, уровень креативности при решении профессиональных задач, готовность брать на себя дополнительные функции и ответственность.

Лояльные сотрудники используют все ресурсы и резервы для максимизации результатов своей работы, более мотивированы на профессиональный рост, проявляют большую готовность заниматься наставничеством, делиться профессиональным опытом с коллегами. Лояльность работников положительно воздействует на лояльность клиентов.

Лояльность персонала рассматривается как условие выживаемости и конкурентоспособности предприятий и организаций. Лояльность признана также важным условием безопасности.

В связи с этим диагностика лояльности имеет в настоящее время высокую актуальность. В науке и практике управления персоналом в настоящее время используются разные определения понятия «лояльность», но в большинстве случаев под лояльностью понимается *верность*,

преданность сотрудника целям и ценностям компании, осуществление деятельности, которая поддерживает и помогает реализовать эти цели, корректное, благожелательное отношение к организации.

Для высоко лояльных сотрудников характерно принятие целей и ценностей организации, осознание на психологическом уровне её миссии, удовлетворённость предоставленными условиями труда и самой работой, соблюдение правил, выполнение законов, постановлений и требований вышестоящих субъектов, а также отказ от выполнения действий, имеющих предосудительный и недоброжелательный характер, желание не только продолжать работать в данной организации, но и приложить максимум усилий для повышения своей производительности и эффективности в интересах развития организации.

Целью диагностики лояльности персонала является разработка программ поддержания или развития лояльности персонала. В качестве основных *задач* диагностики можно назвать:

- оценку общего уровня лояльности персонала или отдельных групп персонала (рекомендуется осуществлять мониторинг уровня лояльности);
- оценка уровня различных видов лояльности;
- оценку эффективности реализуемых мер по повышению лояльности персонала;
- анализ динамики лояльности персонала;
- анализ причин снижения лояльности.

Вопросы и задания:

1. Что такое лояльность персонала? Каковы уровни лояльности?
2. В чем отличие организационной лояльности от профессиональной лояльности и лояльности труду?
3. Назовите компоненты лояльности.
4. Какова цель и основные задачи диагностики лояльности?
5. Осуществите самодиагностику лояльности при помощи методики Почебут-Чикер. Что она диагностирует? Составьте программу оценки уровня лояльности персонала в организации. Какая будет выборка? Как вы будете обрабатывать данные?
6. Осуществите самодиагностику при помощи методики «Шкала организационной лояльности» Дж. Мейера и Н. Аллен. Напишите заключение.
7. Проведите самодиагностику при помощи методики «Методика измерения лояльности» С. С. Баранской. Напишите заключение.
8. Что такое индекс чистой лояльности? Как он рассчитывается?
9. Разработайте анкету для диагностики факторов, влияющих на лояльность в организации.
10. Выполните задание проективной рисуночной пробы на тему «Я в организации». Определите показатель актуальной лояльности.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

Белянина, И.В. Теоретические основы психодиагностики: учебное пособие: [16+] / И.В. Белянина, М.М. Крекова, Л.М. Фомичева. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2019. – 181 с.: ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573756>. – Библиогр.: с. 168-171. – ISBN 978-5-4499-0348-8. – DOI 10.23681/573756. – Текст: электронный.

Матяш, Н. В. Проблемы современной психодиагностики личности: теория и инструментарий: [16+] / Н. В. Матяш, Т. А. Павлова. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2020. – 173 с.: ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=578502>. – Библиогр.: с. 125-128. – ISBN 978-5-4499-0795-0. – DOI 10.23681/578502. – Текст: электронный.

Дополнительная литература:

Анцупов А.Я., Ковалев В.В. Социально-психологическая оценка персонала: учеб.пособие для студентов вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006. – 303 с.

Жуков Ю.М., Липатов С.А., Хренов Д.В. Структурированное интервью как метод организационной диагностики // Социальная психология: Практикум: Учебное пособие для студентов вузов / Под ред. Т.В. Фоломеевой. – М.: Аспект Пресс, 2006. – с.365-388.

Кокурина И.Г. Социометрический тест // Социальная психология: Практикум: Учебное пособие для студентов вузов / Под ред. Т.В. Фоломеевой. – М.: Аспект Пресс, 2006. – с. 105-131.

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.

Методы практической социальной психологии: Диагностика. Консультирование. Тренинг. Учебное пособие для вузов / Ю.М. Жуков, А.К. Ерофеев, С.А. Липатов и др.; Под ред. Ю.М. Жукова – М.: Аспект – Пресс, 2004. – 256с.

Методическая литература:

Методы организационной диагностики в управлении персоналом: учебно-методическое пособие для студ. высш. учеб. заведений / Е. В. Киселева, М. Н. Крутцова, Л. Г. Приятелева, А. М. Рудко, Л. И. Скворцова, С. Г. Старцева ; под ред. Е. В. Киселевой. – Вологда : Вологодский филиал РАНХиГС, 2016. – 422 с.

Чикер В. А. Психологическая диагностика организации и персонала. Практикум. — СПб.: Речь, 2004. — 176 с.

Интернет-ресурсы:

<http://www.biblioclub.ru/> - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»

<http://www.iprbookshop.ru> - ЭБС IPRbooks

<https://psyera.ru/about> Гуманитарно-правовой портал «PSYERA»

<http://uisrussia.msu.ru> Университетская информационная система
РОССИЯ (УИС РОССИЯ)

<http://biblio-online.ru/> - ЭБС «Biblio-online.ru» издательства «Юрайт»
Psylab.info – энциклопедия психодиагностики.

ТЕМА 17. Диагностика организационных изменений (4 часа)

Цель: рассмотрение актуальных задач организационной психологии, связанных с социально-психологической диагностикой организации.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: опираясь на результаты диагностики, выбирает соответствующие целям и задачам формы и методы оказания психологической помощи; используют диагностический инструментарий для выявления актуальных проблем организации и сотрудников.

Актуальность темы: определяется необходимостью изучения магистрантами приемов организации и проведения социально-психологического исследования, получения системы социально-психологических знаний о сущности, типологии, характере социально-психологических проблем организации и способов их решения на индивидуальном и личностном уровнях.

Теоретическая часть:

Организационное изменение можно определить как процесс освоения новой идеи, типа поведения или как любое относительно самостоятельное видоизменение какого-то ее элемента. Примерами крупных изменений могут быть освоение улучшенной технологии, создание нового продукта, необходимого рынку, совершенствование организационной структуры, обучение и повышение квалификации работников, формирование соответствующей корпоративной культуры с новыми ценностями, традициями, стилем управления. Нововведения, по мнению И. С. Пригожина, могут выступать формой управляемого развития. Под инновацией понимается внедрённое новшество, обеспечивающее качественный рост эффективности процессов или продукции, востребованное рынком. Работа по осуществлению изменений и внедрению новшеств требует определенных знаний и умений. Об этом свидетельствует и статистика – 70-80% нововведений не внедряются в организациях. необходимым условием успешного осуществления изменений является управление изменениями.

Под управлением организационными изменениями понимается обеспечение планирования, организации, мотивации и контроля проведения организационных изменений на предприятии. Наиболее известные модели процесса управления организационными изменениями были разработаны И. Ансоффом, К. Левиным, Р. Бекхардом, К. Тюрли, Л. Грейнером, а также М. Биром с соавторами.

Целью диагностики внедрения изменений является выявление факторов, способствующих и препятствующих внедрению изменений для сокращения сроков внедрения новшеств.

Диагностика внедрения изменений – это система сбора, обработки, хранения и распространения информации о процессе и результатах внедрения новшества или отдельных его элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления изменениями, которая позволяет судить о состоянии объекта в любой момент времени и может обеспечить прогноз его развития.

Вопросы и задания:

1. Проанализируйте подходы к внедрению изменений: заполните таблицу.

подход	обычно используется в ситуациях	преимущества (достоинства)	недостатки
информирование и общение			
участие и вовлеченность			
помощь и поддержка			
переговоры и соглашения			
манипуляции и кооптации			
явное и неявное принуждение			

2. Заполните таблицу

№ п/п	Этапы внедрения проекта	Действия руководителя в отношении персонала
1	Подготовка проекта	
2	Внедрение и освоение новшества (изменения)	
3	Стандартизация действий (замораживание)	

3. Заполните таблицу «Причины сопротивления»

Сотрудники	Руководители

2. Сформулируйте возможные причины сопротивления сотрудников в организации (организация на выбор). Составьте рейтинг причин для

сотрудников разного стажа работы (до 3 лет, от 3 до 5 лет, от 5 до 15 лет, более 15 лет). Какие формы преодоления сопротивления вы можете рекомендовать руководителю?

3. Анализ кейсов

Ситуация 1

Вы выступаете перед подчиненными, объясняя свою программу изменений, которые вы хотите провести на предприятии. Из зала слышится саркастический возглас: «Да кому это надо?».

Вы говорите: _____

Ситуация 2

Один из ваших подчиненных постоянно предлагает невероятные проекты, которые явно невозможно осуществить в данных условиях. Ваши коллеги – руководители других отделов относятся к нему с сарказмом. Вы же решили поддержать этого подчиненного, объединив его фантазии и свои деловые качества. Вы считаете, что этот проект принесет большую прибыль.

На очередном собрании вы говорите: _____

Ситуация 3

В связи с тяжелым положением организации в ней появляется внешний управляющий по банкротству, довольно молодой человек, но уже имеющий достаточный опыт управления в современных условиях. Его цель – помочь предприятию преодолеть сложный период. Директор же этого предприятия всячески препятствует действиям этого человека, полагая, что его направили для разорения организации. Каким образом объяснить директору положительные стороны внешнего управления и приобрести в его лице союзника?

Ситуация 4

Фирма осваивает выпуск нового продукта и, чтобы опередить конкурентов при выходе на рынок, вынуждена наладить работу в две смены.

Как руководитель Вы должны получить поддержку коллектива в этом.

На общем собрании вы говорите: _____

4. Выберите реальную организацию для исследования. Необходимо подготовить предпроектное предложение с детальной программой диагностического обследования организации (опишите цель и задачи, стратегию диагностики, методики сбора информации, выборку, сроки, предполагаемый аппарат статистической обработки первичных данных).

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

Белянина, И.В. Теоретические основы психодиагностики: учебное пособие: [16+] / И.В. Белянина, М.М. Крекова, Л.М. Фомичева. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2019. – 181 с.: ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573756>. – Библиогр.: с. 168-171. – ISBN 978-5-4499-0348-8. – DOI 10.23681/573756. – Текст: электронный.

Матяш, Н. В. Проблемы современной психодиагностики личности: теория и инструментарий: [16+] / Н. В. Матяш, Т. А. Павлова. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2020. – 173 с.: ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=578502>. – Библиогр.: с. 125-128. – ISBN 978-5-4499-0795-0. – DOI 10.23681/578502. – Текст: электронный.

Дополнительная литература:

Анцупов А.Я., Ковалев В.В. Социально-психологическая оценка персонала: учеб.пособие для студентов вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006. – 303 с.

Жуков Ю.М., Липатов С.А., Хренов Д.В. Структурированное интервью как метод организационной диагностики // Социальная психология: Практикум: Учебное пособие для студентов вузов / Под ред. Т.В. Фоломеевой. – М.: Аспект Пресс, 2006. – с.365-388.

Кокурина И.Г. Социометрический тест // Социальная психология: Практикум: Учебное пособие для студентов вузов / Под ред. Т.В. Фоломеевой. – М.: Аспект Пресс, 2006. – с. 105-131.

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.

Методы практической социальной психологии: Диагностика. Консультирование. Тренинг. Учебное пособие для вузов / Ю.М. Жуков, А.К. Ерофеев, С.А. Липатов и др.; Под ред. Ю.М. Жукова – М.: Аспект – Пресс, 2004. – 256с.

Методическая литература:

Методы организационной диагностики в управлении персоналом: учебно-методическое пособие для студ. высш. учеб. заведений / Е. В. Киселева, М. Н. Крутцова, Л. Г. Приятелева, А. М. Рудко, Л. И. Скворцова, С. Г. Старцева ; под ред. Е. В. Киселевой. – Вологда : Вологодский филиал РАНХиГС, 2016. – 422 с.

Чикер В. А. Психологическая диагностика организации и персонала. Практикум. — СПб.: Речь, 2004. — 176 с.

Интернет-ресурсы:

<http://www.biblioclub.ru/> - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»

<http://www.iprbookshop.ru> - ЭБС IPRbooks

<https://psyera.ru/about> Гуманитарно-правовой портал «PSYERA»

<http://uisrussia.msu.ru> Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ)

<http://biblio-online.ru/> - ЭБС «Biblio-online.ru» издательства «Юрайт»
Psylab.info – энциклопедия психодиагностики.

ТЕМА 18. Диагностика психических процессов и состояний руководителя и сотрудников организации (4 часа)

Цель: рассмотрение актуальных задач организационной психологии, связанных с социально-психологической диагностикой организации.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: выделяют и характеризуют методы, необходимые для диагностики профессионального и личностного развития сотрудников организации; выбирают адекватные задачам и целям психологического сопровождения диагностические инструменты измерения психологических свойств, качеств и характеристик субъекта труда; опираясь на результаты диагностики, выбирает соответствующие целям и задачам формы и методы оказания психологической помощи.

Актуальность темы: определяется необходимостью изучения магистрантами приемов организации и проведения социально-психологического исследования, получения системы социально-психологических знаний о сущности, типологии, характере социально-психологических проблем организации и способов их решения на индивидуальном и личностном уровнях.

Теоретическая часть:

Можно выделить следующие этапы диагностики психологических особенностей руководителей организаций и кандидатов на вакантную должность: составление социально-психологического портрета руководителя; диагностика кандидата на вакантную должность.

Необходимо отметить, что при составлении социально-психологического портрета руководителя мы не ориентируемся на какой-либо конкретный личностный профиль руководителя вообще (тем более что они в большинстве своем весьма абстрактны и характеризуются отсутствием единого подхода к структуре личностных качеств), но стараемся дать комплексную характеристику личности конкретного руководителя, уделяя особое внимание стилю руководства коллективом, предпочитаемым методам и приемам управления, а также возможностям и особенностям выстраивания эффективных рабочих взаимоотношений с сотрудниками.

При осуществлении диагностической работы с руководителем могут быть использованы следующие методы и методики: а) полуструктурированное интервью, включающее в себя проективные вопросы и cases (позволяет определить метапрограммы клиента, предпочтения по коллективу, особенности стиля управления персоналом, характеристики поведения в конфликтных ситуациях, преобладающие способы мотивирования сотрудников и т. д.); б) психодиагностические методики, направленные на диагностику управленческих потенциалов и стилей руководства; в) дополнительные методы и методики, например, диагностика личностных конструкторов руководителя при помощи методики Дж. Келли.

Необходимо подчеркнуть, что выбор формулировок и cases для интервью может быть произвольным, в зависимости от предпочтений интервьюера, особенностей руководителя и ситуации собеседования.

Метод репертуарных решеток, разработанный на основе теории личностных конструкторов Дж. Келли, позволяет посредством структурированной психологической методики выстроить систему личных биполярных конструкторов руководителя (выявить свойства, отличающие более успешных подчиненных от менее успешных), не предлагая респондентам заранее установленные рамки для описания этих характеристик, а позволяя им привлекать собственный опыт. Данный метод особенно полезен в целях выявления скрытых аспектов деятельности, влияющих на успешность либо неуспешность в ней. Обычно используется с руководителями, имеющими достаточное количество подчиненных (не менее 6), которых они могли бы сравнить по степени эффективности выполнения задач. При этом половина подчиненных считаются очень эффективными исполнителями, а другая половина неэффективными. Проводятся последовательные сравнения между работниками и описываются различия. Таким образом, выявляются характеристики, которые считаются необходимыми для успешного выполнения деятельности.

Комплексный социально-психологический портрет руководителя, составленный на основе первого этапа диагностики, может иметь следующую структуру: 1) основные мотиваторы; 2) основные демотиваторы; 3) роль в команде; 4) иные психологические особенности руководителя (в том числе предпочитаемый тип мотивации сотрудников); 5) стиль руководства (сильные и слабые стороны). Профиль желаемого кандидата выстраивается на основе принципа соответствия либо комплементарности (дополнительности). Например, руководителю с внутренним типом референции будет более комфортно общаться с аналогичным типом сотрудника; руководитель с сильной ориентацией менеджера может испытывать потребность в хорошем исполнителе и т. д.

При диагностике кандидата на вакантную должность могут быть использованы следующие методы и методики: а) полуструктурированное интервью, включающее в себя проективные вопросы и cases (позволяет определить метапрограммы кандидата, предпочтения по коллективу, особенности структуры мотивации, характеристики поведения в конфликтных ситуациях и т. д.); б) методика определения ведущего канала восприятия информации (типа перцептивной модальности); в) иные психодиагностические методики, в том числе проективные тесты («Метод незаконченных предложений», проективные вопросы и т. д.); г) дополнительные методы и методики в соответствии с предварительным запросом руководителя.

Проективные методики основаны на том, что человек склонен переносить свой жизненный опыт и представления на интерпретацию действий других людей, а также на вымышленные ситуации, персонажей и т. п. Преимущество проективных методик перед стандартизированными опросниками состоит в том, что они в меньшей степени предполагают получение социально желательных ответов.

Необходимо отметить, что выбор формулировок и cases для интервью может быть произвольным, в зависимости от предпочтений интервьюера, требований к вакантной должности, особенностей кандидата и ситуации собеседования. Желательно лишь, чтобы предлагаемые вопросы позволили оценить выраженность метапрограмм кандидата (тип референции, стремление – избегание, процесс – результат, процедуры – возможности, сходство – различие, позиционирование в рабочих отношениях, содержание – окружение, активность – рефлексивность), основные мотиваторы и демотиваторы кандидата, предпочтения кандидата по стилю руководства, а также предрасположенность кандидата к «негативным действиям» (искажение и неполное доведение до сведения руководителя значимой производственной информации; склонность к асоциальным действиям; предрасположенность к передаче третьим лицам конфиденциальной информации о компании-работодателе; мотивация «честного» поведения).

Социально-психологический портрет кандидата на вакантную должность, составленный на основе второго этапа диагностики, может иметь следующую структуру: 1) общая степень соответствия особенностей кандидата психологическим характеристикам руководителя; 2) возможные проблемы в отношениях с руководителем; 3) основные мотиваторы и демотиваторы кандидата; 4) предпочтения кандидата по коллективу (команде), роль в команде; 5) предрасположенность к «негативным» действиям; 6) иные значимые психологические особенности кандидата (в том числе преобладающий тип перцептивной модальности); 7) рекомендации руководителю относительно выстраивания эффективного взаимодействия с данным кандидатом и управления им; 8) вывод о рекомендации кандидата на данную должность.

Таким образом, реализация предложенных этапов позволяет осуществить диагностику психологических особенностей руководителей организаций и кандидатов на вакантную должность.

Вопросы и задания:

1. Проективные методики исследования личности: понятие, виды.
2. Какие проективные методики используются в профессиональной диагностике.
3. Эмоционально-волевая сфера. Понятие, определение.
4. Диагностика эмоций и воли.
5. Эмоциональное выгорание, его диагностика.
6. Изучение основных свойств нервной системы.
7. Предложите комплекс диагностических методик, направленный на изучение психических состояний, свойств личности сотрудников. Проведите их на 3-х клиентах. Опишите полученные результаты: Ф.И.О., возраст, особенности работы, протокол проведения методик и подробное описание полученных результатов.
8. В чем заключается методика Я. Стреляу?
9. Как применяют опросник Г. Айзенка для определения свойств темперамента?

10. В чем заключается методика ОСТ В.М. Русалова?
11. В чем состоят аппаратные методики определения свойств нервной системы?
12. Как определяют свойства нервной системы по психомоторным показателям?
13. Какая методика обладает более широкой областью валидности: измеряющая психическое состояние или измеряющее черту темперамента?
14. В чем выражается системный характер психологического диагноза?
15. Как следует интерпретировать «пики» и «провалы» на кривой психодиагностического профиля?

16. Решение ситуаций:

Ситуация 1. Определите, посредством какой методики был поставлен следующий психологический диагноз: «страх быть отвергнутым группой препятствует удовлетворению потребности испытуемого в принятии, в общении с другими людьми».

Ситуация 2. Определите, посредством какой методики был поставлен следующий психологический диагноз: «Переоценка себя, личностная незрелость, неумение правильно оценивать результат своей деятельности, сравнивать себя с другими. Нереалистическое, некритическое отношение испытуемого к собственным возможностям»

Ситуация 3. Определите, посредством какой методики был поставлен следующий психологический диагноз (его часть): «По Фактору «С» у испытуемой выявлена «Слабость Я», то есть для испытуемой характерна эмоциональная неустойчивость, она находится под влиянием чувств, переменчива, легко расстраивается, при расстройствах теряет равновесие духа, переменчива в отношениях и неустойчива в интересах, беспокойна, уклоняется от общественности, имеет тенденцию уступать, отказывается от работы, не вступает в споры в проблематичных ситуациях, проявляет невротические симптомы, ипохондрию, высоко утомляема».

17. Дайте поведенческое определение «черты личности».
18. Чем различаются стилевые и мотивационные черты?
19. Чем различаются темперамент и характер?
20. В чем сходство Большой пятерки факторов характера и типологии темперамента по Гиппократу?
21. В чем разница между глобальными и локальными факторами характера?

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

Беянина, И.В. Теоретические основы психодиагностики: учебное пособие: [16+] / И.В. Беянина, М.М. Крекова, Л.М. Фомичева. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2019. – 181 с.: ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573756>. – Библиогр.: с.

168-171. – ISBN 978-5-4499-0348-8. – DOI 10.23681/573756. – Текст: электронный.

2. Матяш, Н. В. Проблемы современной психодиагностики личности: теория и инструментарий: [16+] / Н. В. Матяш, Т. А. Павлова. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2020. – 173 с.: ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=578502>. – Библиогр.: с. 125-128. – ISBN 978-5-4499-0795-0. – DOI 10.23681/578502. – Текст: электронный.

Дополнительная литература:

1. Анцупов А.Я., Ковалев В.В. Социально-психологическая оценка персонала: учеб.пособие для студентов вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006. – 303 с.

2. Жуков Ю.М., Липатов С.А., Хренов Д.В. Структурированное интервью как метод организационной диагностики // Социальная психология: Практикум: Учебное пособие для студентов вузов / Под ред. Т.В. Фоломеевой. – М.: Аспект Пресс, 2006. – с.365-388.

3. Кокурина И.Г. Социометрический тест // Социальная психология: Практикум: Учебное пособие для студентов вузов / Под ред. Т.В. Фоломеевой. – М.: Аспект Пресс, 2006. – с. 105-131.

4. 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.

5. Методы практической социальной психологии: Диагностика. Консультирование. Тренинг. Учебное пособие для вузов / Ю.М. Жуков, А.К. Ерофеев, С.А. Липатов и др.; Под ред. Ю.М. Жукова – М.: Аспект – Пресс, 2004. – 256с.

Методическая литература:

3. Методы организационной диагностики в управлении персоналом: учебно-методическое пособие для студ. высш. учеб. заведений / Е. В. Киселева, М. Н. Крутцова, Л. Г. Приятелева, А. М. Рудко, Л. И. Скворцова, С. Г. Старцева ; под ред. Е. В. Киселевой. – Вологда : Вологодский филиал РАНХиГС, 2016. – 422 с.

4. Чикер В. А. Психологическая диагностика организации и персонала. Практикум. — СПб.: Речь, 2004. — 176 с.

Интернет-ресурсы:

<http://www.biblioclub.ru/> - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»

<http://www.iprbookshop.ru> - ЭБС IPRbooks

<https://psyera.ru/about> Гуманитарно-правовой портал «PSYERA»

<http://uisrussia.msu.ru> Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ)

<http://biblio-online.ru/> - ЭБС «Biblio-online.ru» издательства «Юрайт»
Psylab.info – энциклопедия психодиагностики.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ
ПО ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОВЕДЕНИЮ САМОСТОЯТЕЛЬНЫХ
РАБОТ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ДИАГНОСТИКА
ОРГАНИЗАЦИИ»**

для студентов направления подготовки
37.04.01 Психология
направление (профиль)
«Психология кадрового менеджмента»

**Ставрополь
2026**

Содержание

Введение

Методические рекомендации по изучению теоретического материала

Методические рекомендации по работе с литературой

Методические рекомендации по составлению опорного конспекта

Методические рекомендации по написанию и оформлению доклада

Список рекомендуемой литературы

Введение

Современные стандарты подготовки магистрантов предусматривают значительный объем внеаудиторной научной работы. Освоение программы курса предполагает получение как теоретических знаний по проблемам развития группы и личности в группе, так и формирование навыков практической работы. Поэтому самостоятельная работа в рамках курса ориентирована как на теоретический, так и на практический аспект.

Самостоятельная работа обучаемых имеет целью закрепление и углубление полученных знаний и навыков, подготовку к предстоящим занятиям и экзамену по дисциплине, а также формирование навыков умственного труда и самостоятельности в поиске и приобретении новых знаний. Во время самостоятельной подготовки студенты знакомятся с рекомендованной литературой, конспектируют источники, дополняют конспект лекций, решают ситуационные задачи и отвечают на контрольные вопросы, готовят доклады, стимульный материал и демонстрационный материал для работы на практических занятиях.

В часы самостоятельной работы проводятся консультации с магистрантами с целью оказания им помощи в изучении тем учебного курса. Консультации носят групповой и индивидуальный характер. Периодически проводится контроль правильности организации самостоятельной подготовки.

Курс «Социально-психологическая диагностика организации» предполагает внеаудиторный и аудиторный виды работ. Аудиторные занятия предполагают лекционные и семинарские формы занятий. Лекционные занятия информируют студентов о достижениях науки, об основных положениях курса, раскрывают особенности каждой конкретной темы или знакомят с отдельными проблемами. Семинарские занятия предполагают обсуждение различных проблем и положений, уяснение методов исследования в психологии.

Внеаудиторная работа предполагает подготовку магистрантов к практическим (семинарским) занятиям, проработку материала, полностью вынесенного на самостоятельную работу студента.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИЗУЧЕНИЮ ТЕОРЕТИЧЕСКОГО МАТЕРИАЛА

Практические (семинарские) занятия предполагают обсуждение методологических и теоретических положений учебного курса, отработку умения работать с научной литературой, анализируя и обобщая психологические факты, личные примеры и предложенные ситуации. Цель таких занятий – усвоение системы теоретических знаний по основным разделам науки. Для этого по каждому занятию указана литература, непосредственно относящаяся к содержанию темы. С помощью нее студент заранее готовится к занятию по предложенному плану с тем, чтобы в ходе урока участвовать в коллективном анализе различных подходов к категориям

и проблемам психологии, в формулировании дефиниций и в научном обосновании собственных позиций по проблемам. Подготовка к семинарским занятиям предусматривает ознакомление с основными положениями по теме, усвоение нормативной лексики, предложенной к разделу через критическую работу с литературой и научными психологическими текстами. Данная работа необходима студенту для ведения научной дискуссии на занятии.

Работа с конспектом лекций

Просмотрите конспект сразу после занятий. Отметьте материал конспекта лекций, который вызывает затруднения для понимания. Попытайтесь найти ответы на затруднительные вопросы, используя предлагаемую литературу. Если самостоятельно не удалось разобраться в материале, сформулируйте вопросы и обратитесь на текущей консультации или на ближайшей лекции за помощью к преподавателю.

Каждую неделю отводите время для повторения пройденного материала, проверяя свои знания, умения и навыки по контрольным вопросам и тестам.

Практическое занятие – одна из форм организации учебного процесса – самостоятельной работы обучающихся, которая регламентируется требованиями документа. Практическое занятие представляет собой коллективное обсуждение обучающимися теоретических вопросов под руководством преподавателя.

Практическое занятие (семинар) – вид аудиторной совместной деятельности, осуществляемой в форме практики мышления, речи и письма. На семинаре студент отвечает на вопросы; уточняет, дополняет и обобщает ответы других; участвует в ролевых играх, дискуссиях; выступает с сообщением, докладом. Достоинством семинара является дискуссионная форма усвоения материала, сотворчество в обсуждении проблем, интеллектуальная состязательность.

При подготовке к практическому занятию сначала следует прочесть конспект лекций по теме занятия, затем изучить учебную и справочную литературу (учебник, учебные пособия, словари, энциклопедии), после чего – первоисточники.

Литературу необходимо конспектировать и давать сжатые письменные ответы на вопросы практического занятия. Такие ответы пригодятся при подготовке к экзамену. В них следует отразить содержание главных понятий и связь между ними, дать собственную оценку тем или иным концепциям, выявить связь изучаемого вопроса с современностью, с будущей профессиональной деятельностью. По неясным вопросам необходимо обращаться к преподавателю.

Текст выступления на практическом занятии должен быть написан самим студентом (уже переработанный). Выступления, на которых студент ограничивается только чтением уже опубликованного текста, преподавателем не учитываются.

По пропущенным занятиям студент отчитывается в устной или письменной форме. В противном случае преподаватель имеет право задать студенту на зачете дополнительные вопросы по теме пропущенного занятия.

Преподаватель оценивает подготовку студента к практическому занятию по следующим критериям:

- Наличие конспектов, лекций;
- Понимание главных понятий, их связей;
- Умению мыслить самостоятельно, логично, последовательно, доказательно;
- Мнениями оценивать идеи, концепции, обосновывать свою теоретическую позицию, связывать теорию с практикой, приводить примеры, приводить аналогии.

На практические занятия выносятся узловые темы, запланированные в программе учебной дисциплины, освоение которых определяет качество профессиональной подготовки будущих специалистов.

Цель занятия – формирование знаний по теме, развитие самостоятельности мышления и творческой активности обучающихся путем равноправного и активного их участия в обсуждении рассматриваемых вопросов.

Задачи практического занятия:

- закрепление, расширение и углубление знаний по психологии общения и конкретной теме;
- развитие навыков постановки проблем и решения задач;
- отработка навыков ведения дискуссии, аргументации и отстаивания своей точки зрения;
- демонстрация обучающимися достигнутого уровня знаний;
- формирование навыков самостоятельной работы.

Функции практического занятия (семинара):

- познавательная,
- воспитательная,
- развивающая,
- контрольная.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАБОТЕ С ЛИТЕРАТУРОЙ

При изучении дисциплины у студентов должен вырабатываться рационально-критический подход к изучаемым проблемам и явлениям. Это включает понимание того, что со временем ряд информационных и теоретических материалов устаревает, требуя критического отношения. С другой стороны, каждый текущий вопрос имеет свою историю, которую тоже полезно знать. Каждое событие может иметь разные интерпретации, поэтому слова, сказанные много лет назад, могут иметь важное значение.

Чтобы понять содержание материала, нужно уметь его прочитывать. Начинать следует с предварительного просмотра, в ходе которого ознакомиться с названием работы, с аннотацией, оглавлением, предисловием.

Часто замысел работы ясен уже при ознакомлении с ее названием. Но особенно интересен просмотр оглавления, в результате которого становится ясным развитие мысли автора. Неплохо было бы появившиеся при этом мысли зафиксировать на бумаге.

Просматривая текст оглавления, нужно остановиться на тех главах, которые представляют для вас особенный интерес, бегло ознакомиться с ними, составляя в общих чертах свое представление о них. Цель этого действия – найти места, относящиеся к искомой теме, определив при этом, что ценного в каждом из них.

Следующий этап – прочтение выделенных мест с фиксацией самых главных сведений. При этом надо четко и ясно осознавать цель чтения, постоянно держа ее перед собой: по какому вопросу нужна информация, для чего нужна, ее характер и т.д. необходимо менять режим чтения – от беглого вдумчивого – в зависимости от ценности информации, останавливаясь там, где это требуется для глубокого понимания текста.

Следует научиться определять структуру текста по соподчиненности его частей, учитывая взаимосвязь текста с рисунками, сносками, примечаниями и таблицами. Все это поможет пониманию текста при беглом ознакомлении с ним. Так вырабатывается способность при прочтении сразу понимать смысл и значение новой информации.

Многие книги и статьи имеют в своем аппарате списки литературы, которые дают возможность пополнить информационную осведомленность о дополнительной литературе по данному вопросу.

Отдельный этап прочтения – ведение записей прочитанного. Существует несколько видов записей: план, выписки, тезисы, аннотация, резюме, конспект.

Планом удобно пользоваться при подготовке к устному выступлению по выбранной теме. Каждый пункт плана должен раскрывать одну из сторон избранной темы, а весь план должен охватывать ее целиком.

Тезисы предполагают сжатое изложение основных положений текста в форме утверждения или отрицания. Они являются более совершенной формой записей и представляют основу для дискуссии. К тому же их легко запомнить.

Аннотация – краткое изложение содержания – дает общее представление о работе.

Резюме кратко характеризует выводы, главные итоги произведения.

Конспект является наиболее распространенной формой ведения записей. Основную ткань конспекта составляют тезисы, дополненные доказательствами и рассуждениями. Конспект может быть текстуальным, свободным или тематическим. Текстуальный представляет собой цитатник с сохранением логики работы и структуры текста. Свободный конспект основан на изложении материала в том порядке, который более удобен автору. В этом смысле конспект представляет собирание воедино мыслей, разбросанных по всей книге. Тематический конспект может быть составлен по нескольким источникам, где за основу берется тема, интерпретируемая по-разному.

Экономии времени дает использование при записях различного рода сокращений, аббревиатуры и т.д. многие используют для регистрации исследуемых тем систему карточек. Преимущество карточек в том, что тема там излагается очень сжато, и они очень удобны в использовании, т.к. их можно разложить на столе, перегруппировать и без труда найти искомую тему.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОСТАВЛЕНИЮ ОПОРНОГО КОНСПЕКТА

Составление *опорного конспекта* — представляет собой вид внеаудиторной самостоятельной работы студента по созданию краткой информационной структуры, обобщающей и отражающей суть материала лекции, темы учебника. Опорный конспект призван выделить главные объекты изучения, дать им краткую характеристику, используя символы, отразить связь с другими элементами.

Основная цель опорного конспекта — облегчить запоминание. В его составлении используются различные базовые понятия, термины, знаки (символы) — опорные сигналы. Опорный конспект — это наилучшая форма подготовки к ответу и в процессе ответа. Составление опорного конспекта к темам особенно эффективно у студентов, которые столкнулись с большим объемом информации при подготовке к занятиям и, не обладая навыками выделять главное, испытывают трудности при ее запоминании.

Опорный конспект может быть представлен системой взаимосвязанных геометрических фигур, содержащих блоки концентрированной информации в виде ступенек логической лестницы; рисунка с дополнительными элементами и др.

Роль студента:

- изучить материалы темы, выбрать главное и второстепенное;
- установить логическую связь между элементами темы;
- представить характеристику элементов в краткой форме;
- выбрать опорные сигналы для акцентирования главной информации и отобразить в структуре работы;
- оформить работу и предоставить в установленный срок.

Критерии оценки:

- соответствие содержания теме;
- правильная структурированность информации;
- наличие логической связи изложенной информации;
- соответствие оформления требованиям;
- аккуратность и грамотность изложения;
- работа сдана в срок.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО НАПИСАНИЮ И ОФОРМЛЕНИЮ ДОКЛАДА

Работая с литературными источниками, не следует ограничиваться простым пересказом содержания прочитанного. Необходимо выделить наиболее важные теоретические положения и обосновать их, раскрыть особенности различных точек зрения на один и тот же вопрос, оценить прикладное и теоретическое значение результатов реферируемой работы, а также выразить собственное отношение к идеям и выводам автора, подкрепив его определенными аргументами (личным опытом, высказываниями других исследователей и пр.). Реферируемый источник, списки использованной литературы, а также все ссылки на литературные работы должны быть оформлены по алфавиту с указанием фамилии и инициалов автора, название источника, места и года издания; для журнальных статей необходимо указать фамилию и инициалы автора, название статьи, журнала, год издания и номер.

*Доклад по дисциплине «Психология личности и группы в организации»
студента ... курса (фамилия, имя, отчество)*

факультета, группы

Тема: «.....».

Год выполнения.

1. Общие положения

1.1. Доклад, как вид самостоятельной работы в учебном процессе, способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, учит критически мыслить.

1.2. При написании доклада по заданной теме студент составляет план, подбирает основные источники.

1.3. В процессе работы с источниками систематизирует полученные сведения, делает выводы и обобщения.

1.4. К докладу по крупной теме могут привлекать несколько студентов, между которыми распределяются вопросы выступления.

2. Выбор темы доклада

2.1. Тематика доклада обычно определяется преподавателем, но в определении темы инициативу может проявить и студент.

2.2. Прежде чем выбрать тему доклада, автору необходимо выявить свой интерес, определить, над какой проблемой он хотел бы поработать, более глубоко её изучить.

3. Этапы работы над докладом

3.1. Формулирование темы, причем она должна быть не только актуальной по своему значению, но и оригинальной, интересной по содержанию.

3.2. Подбор и изучение основных источников по теме (как правильно, при разработке доклада используется не менее 8-10 различных источников).

3.3. Составление списка использованных источников.

3.4. Обработка и систематизация информации

3.5. Разработка плана доклада.

3.6. Написание доклада.

3.7. Публичное выступление с результатами исследования.

4. Структура доклада:

- титульный лист
- оглавление (в нём последовательно излагаются названия пунктов доклада, указываются страницы, с которых начинается каждый пункт);
- введение (формулирует суть исследуемой проблемы, обосновывается выбор темы, определяются ее значимость и актуальность, указываются цель и задачи доклада, даётся характеристика используемой литературы);
- основная часть (каждый раздел ее, доказательно раскрывая отдельную проблему или одну из ее сторон, логически является продолжением предыдущего; в основной части могут быть представлены таблицы, графики, схемы);
- заключение (подводятся итоги или дается обобщенный вывод по теме доклада, предлагаются рекомендации);
- список использованных источников

5. Структура и содержание доклада

5.1. Введение – это вступительная часть научно-исследовательской работы. Автор должен приложить все усилия, чтобы в этом небольшом по объёму разделе показать актуальность темы, раскрыть практическую значимость ее, определить цели и задачи эксперимента или его фрагмента.

5.2. Основная часть. В ней раскрывается содержание доклада. Как правило, основная часть состоит из теоретического и практического разделов. В теоретическом разделе раскрываются история и теория исследуемой проблемы, даётся критический анализ литературы и показываются позиции автора. В практическом разделе излагаются методы, ход, и результаты самостоятельно проведенного эксперимента или фрагмента.

В основной части могут быть также представлены схемы, диаграммы, таблицы, рисунки и т.д.

5.3. В заключении содержатся итоги работы, выводы, к которым пришел автор, и рекомендации. Заключение должно быть кратким, обязательным и соответствовать поставленным задачам.

5.4. Список использованных источников представляет собой перечень использованных книг, статей, фамилии авторов приводятся в алфавитном порядке, при этом все источники даются под общей нумерацией литературы. В исходных данных источника указываются фамилия и инициалы автора, название работы, место и год издания.

5.5. Приложение к докладу оформляются на отдельных листах, причем каждое должно иметь свой тематический заголовок и номер, который пишется в правом верхнем углу, например: «Приложение 1»

6. Требования к оформлению доклада

6.1. Объём доклада может колебаться в пределах 5-15 печатных страниц; все приложения к работе не входят в её объём.

6.2. Доклад должен быть выполнен грамотно, с соблюдением культуры изложения.

6.3. Обязательно должны иметься ссылки на используемую литературу.

6.4. Должна быть соблюдена последовательность написания библиографического аппарата.

7. Критерии оценки доклада

- актуальность темы исследования;
- соответствие содержания теме;
- глубина проработки материала; правильность и полнота использования источников;
- соответствие оформления доклада стандартам.

По усмотрению преподавателя доклады могут быть представлены на семинарах, научных конференциях, а также использоваться как зачётные работы по пройденным темам.

Оценкой «отлично» оценивается доклад, в котором соблюдены следующие требования: обоснована актуальность избранной темы; полно и чётко представлены основные теоретические понятия; проведен глубокий анализ теоретических и лабораторных исследований по проблеме; продемонстрировано знание методологических основ изучаемой проблемы; показана осведомленность о новейших исследованиях в данной отрасли (по материалам научной периодики); уместно и точно использованы различные иллюстративные приёмы – примеры, схемы, таблицы и т.д.; показано знание межпредметных связей; работа написана с использованием терминов современной науки, хорошим русским языком, соблюдена логическая стройность работы; соблюдены все требования к оформлению доклада.

Оценкой «хорошо» оценивается доклад, в которой: в целом раскрыта актуальность темы; в основном представлен обзор основной литературы по данной проблеме; недостаточно использованы последние публикации по данному вопросу; выводы сформулированы недостаточно полно; собственная точка зрения отсутствует или недостаточно аргументирована; в изложении преобладает описательный характер

Оценка «удовлетворительно» выставляется при условии: изложение носит исключительно описательный, компилятивный характер; библиография ограничена; изложение отличается слабой аргументацией; работа не выстроена логически; недостаточно используется научная терминология; выводы тривиальны; имеются существенные недостатки в оформлении.

Если большинство изложенных требований к докладу не соблюдено, то он не засчитывается.

Примерные темы докладов

1. Диагностика типа организационной культуры.
2. Изучение ценностей и норм поведения персонала.
3. Выявление направленности мотивации персонала.
4. Диагностика эффективности программ командообразования.
5. Функции подразделения как фактор модификации вариантов культуры в рамках организации.
6. Концептуальные основы организационной диагностики.
7. Роль моделей в диагностике организации.

8. Организационные теории и диагностические модели.
9. Методы формирования и оптимизации кадрового состава организации.
10. Методы реорганизации структуры организации.
11. Основные направления диагностического исследования организации.
12. Специфические особенности применения методов социально-психологического исследования для решения задач диагностики организации.
13. Этические аспекты проведения организационной диагностики.
14. Социально-психологическая оценка персонала.
15. Социально-психологические методики в системах личностной диагностики.
16. Диагностика для профотбора, для комплектования рабочих групп, диагностика для развития.
17. Групповое ситуационно-поведенческое тестирование.
18. Групповая диагностика в организации
19. Использование метода фокус-группа для диагностики организации. Правила проведения ассессмент-центра

Критерии оценивания компетенций*

Оценка «отлично» выставляется студенту, если выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Легко воспринимается аудиторией. При ответе на вопросы выступающий (докладчик) демонстрирует глубину владения представленным материалом. Ответы формулируются аргументировано, обосновывается собственная позиция в проблемных ситуациях.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Но обоснование сделанных выводов недостаточно аргументировано. Неполно раскрыто содержание проблемы.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если выступающий (докладчик) передает содержание проблемы, но не демонстрирует умение выделять главное, существенное. Выступление воспринимается аудиторией сложно.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если выступление (доклад) краткий, неглубокий, поверхностный.

Оценочный лист

ФИО _____
 Группа _____ Преподаватель _____
 ДАТА _____

Наименование показателя	Выявленные недостатки и замечания (комментарии)	Отметка
-------------------------	---	---------

I. КАЧЕСТВО ДОКЛАДА		
1. Соответствие содержания доклада содержанию темы		
2. Выделение основной мысли работы		
3. Качество изложения материала		
Общая оценка за доклад		
II. ОТВЕТЫ НА ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПО СОДЕРЖАНИЮ ДОКЛАДА		
Вопрос 1		
Вопрос 2		
Вопрос 3		
Общая оценка за ответы на вопросы		
ИТОГОВАЯ ОЦЕНКА ЗА ЗАЩИТУ		

Форма отчетности о результатах самостоятельной работы по дисциплине

- написание доклада;
- написание опорного конспекта

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

Белянина, И.В. Теоретические основы психодиагностики: учебное пособие: [16+] / И.В. Белянина, М.М. Крекова, Л.М. Фомичева. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2019. – 181 с.: ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573756>. – Библиогр.: с. 168-171. – ISBN 978-5-4499-0348-8. – DOI 10.23681/573756. – Текст: электронный.

2. Матяш, Н. В. Проблемы современной психодиагностики личности: теория и инструментарий: [16+] / Н. В. Матяш, Т. А. Павлова. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2020. – 173 с.: ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=578502>. – Библиогр.: с. 125-128. – ISBN 978-5-4499-0795-0. – DOI 10.23681/578502. – Текст: электронный.

Дополнительная литература:

6. Анцупов А.Я., Ковалев В.В. Социально-психологическая оценка персонала: учеб.пособие для студентов вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006. – 303 с.

7. Жуков Ю.М., Липатов С.А., Хренов Д.В. Структурированное интервью как метод организационной диагностики // Социальная психология: Практикум: Учебное пособие для студентов вузов / Под ред. Т.В. Фоломеевой. – М.: Аспект Пресс, 2006. – с.365-388.

8. Кокурина И.Г. Социометрический тест // Социальная психология: Практикум: Учебное пособие для студентов вузов / Под ред. Т.В. Фоломеевой. – М.: Аспект Пресс, 2006. – с. 105-131.

9. 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.

10. Методы практической социальной психологии: Диагностика. Консультирование. Тренинг. Учебное пособие для вузов / Ю.М. Жуков, А.К. Ерофеев, С.А. Липатов и др.; Под ред. Ю.М. Жукова – М.: Аспект – Пресс, 2004. – 256с.

Методическая литература:

5. Методы организационной диагностики в управлении персоналом: учебно-методическое пособие для студ. высш. учеб. заведений / Е. В. Киселева, М. Н. Крутцова, Л. Г. Приятелева, А. М. Рудко, Л. И. Скворцова, С. Г. Старцева ; под ред. Е. В. Киселевой. – Вологда : Вологодский филиал РАНХиГС, 2016. – 422 с.

6. Чикер В. А. Психологическая диагностика организации и персонала. Практикум. — СПб.: Речь, 2004. — 176 с.

Интернет-ресурсы:

<http://www.biblioclub.ru/> - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»

<http://www.iprbookshop.ru> - ЭБС IPRbooks

<https://psyera.ru/about> Гуманитарно-правовой портал «PSYERA»

<http://uisrussia.msu.ru> Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ)

<http://biblio-online.ru/> - ЭБС «Biblio-online.ru» издательства «Юрайт»

Psylab.info – энциклопедия психодиагностики.