

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный
университет им. Н.И. Лобачевского»

Факультет социальных наук

УТВЕРЖДЕНО
решением президиума Учёного совета
ННГУ
протокол № 4 от 14.12.2021 г.

Рабочая программа дисциплины
**Пользовательские решения в организационной
диагностике и консультировании**

Уровень высшего образования
магистратура

Направление подготовки
37.04.01 Психология

Направленность образовательной программы
Магистерская программа «Организационная психология»

Форма обучения
очная, очно-заочная

Нижний Новгород
2021

1. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина Б1.В.16 «Пользовательские решения в организационной диагностике и консультировании» относится к дисциплинам (модулям) по выбору – части, формируемой участниками образовательных отношений, основной образовательной программы «Организационная психология» 37.04.01 Психология.

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ (КОМПЕТЕНЦИЯМИ И ИНДИКАТОРАМИ ДОСТИЖЕНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	
ПК-9.1. Способен выполнять психологическую работу с персоналом организаций, социальными группами и (или) командами, направленную на повышение качества и эффективности профессиональной деятельности, улучшение психологических условий труда	ИПК-9.1.1. Знает теоретические основы и методы психологической работы с персоналом организаций, социальными группами и командами, направленной на повышение качества и эффективности профессиональной деятельности, улучшение психологических условий труда.	<i>Знать основы организационной диагностики и консультирования Знать методологические аспекты организационной диагностики и консультирования</i>	<i>Презентация Контрольные вопросы к зачету Промежуточное итоговое задание: Реферат «Введение в организационную диагностику и консультирование»</i>
	ИПК-9.1.2. Умеет проводить психологическую работу с персоналом организаций, социальными группами и (или) командами.	<i>Уметь определять предмет и актуальные проблемы курса Уметь применять методологические основы организационной диагностики и консультирования</i>	<i>Презентация Контрольные вопросы к зачету Промежуточное итоговое задание: Реферат «Введение в организационную диагностику и консультирование»</i>

	ИПК-9.1.3. Владеет опытом психологической работы с персоналом организаций, социальными группами и (или) командами.	<i>Владеть навыками поиска актуальных проблем становления и развития организационного консультирования в России Владеть навыками определения видов организационной диагностики и консультирования</i>	<i>Презентация Контрольные вопросы к зачету Промежуточное итоговое задание: Реферат «Методологические аспекты организационной диагностики и консультирования»</i>
ПК-9.5. Способен использовать информационные технологии в работе с персоналом организаций	ИПК-9.5.1. Знает информационные технологии, используемые в управлении персоналом	<i>Знать методы работы организационного консультанта</i>	<i>Презентация Контрольные вопросы к зачету Промежуточное итоговое задание: Реферат «Методологические аспекты организационной диагностики и консультирования»</i>
	ИПК-9.5.2. Умеет решать задачи психологического обеспечения работы с персоналом с применением информационных технологий	<i>Уметь владеть технологиями работы с заказчиком, работы оргконсультанта с проблемой заказчика</i>	<i>Презентация Контрольные вопросы к зачету Промежуточное итоговое задание: Реферат «Методы работы организационного консультанта»</i>
	ИПК-9.5.3. Владеет основными информационными технологиями, используемыми в практике организационной психологии	<i>Владеть навыками использования методов работы организационного консультанта</i>	<i>Презентация Контрольные вопросы к зачету Итоговое задание: «Пользовательские решения в организационной диагностике и консультировании»</i>

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1 Трудоемкость дисциплины

	Очная форма обучения	Очно-заочная форма обучения
Общая трудоемкость	3 ЗЕТ	3 ЗЕТ
Часов по учебному плану	108	108
в том числе		

аудиторные занятия (контактная работа):	48	32
- занятия лекционного типа	12	16
- занятия семинарского типа (практические занятия)	36	16
самостоятельная работа	59	75
КСРИФ	1	1
Промежуточная аттестация	зачет	Зачет

3.2. Содержание дисциплины

Очная форма обучения

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего часов	Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Всего	
Глава I. Введение в организационную диагностику и консультирование	51	4	12	16	19
Тема 1. Предмет и актуальные проблемы курса «Пользовательские решения в организационной диагностике и консультировании»	25	2	6	8	9
Тема 2. Актуальные проблемы становления и развития организационного консультирования в России	26	2	6	8	10
Глава II. Методологические аспекты организационной диагностики и консультирования	52	4	12	16	20
Тема 3. Методологические основы организационной диагностики и консультирования	26	2	6	8	10
Тема 4. Виды организационной диагностики и консультирования	26	2	6	8	10
Глава III. Методы работы организационного консультанта	52	4	12	16	20
Тема 5. Технология работы с заказчиком. Технология работы оргконсультанта с проблемой заказчика	26	2	6	8	10
Тема 6. Методы работы организационного консультанта	26	2	6	8	10
Промежуточная аттестация (зачёт)	2		1	1	
ИТОГО	157	12	37	49	59

Очно-заочная форма обучения

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего часов	Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Всего	
Глава I. Введение в организационную диагностику и консультирование	35	4	4	8	19
Тема 1. Предмет и актуальные проблемы курса «Пользовательские решения в организационной диагностике и консультировании»	17	2	2	4	9
Тема 2. Актуальные проблемы становления и развития организационного консультирования в России	18	2	2	4	10
Глава II. Методологические аспекты организационной диагностики и консультирования	52	6	6	12	28
Тема 3. Методологические основы организационной диагностики и консультирования	22	2	2	4	14
Тема 4. Виды организационной диагностики и консультирования	30	4	4	8	14
Глава III. Методы работы организационного консультанта	52	6	6	12	28
Тема 5. Технология работы с заказчиком. Технология работы оргконсультанта с проблемой заказчика	22	2	2	4	14
Тема 6. Методы работы организационного консультанта	30	4	4	8	14
Промежуточная аттестация (зачёт)	2		1	1	
ИТОГО	141	16	17	33	75

Занятия семинарского типа (практические занятия) организуются, в том числе в форме практической подготовки, которая предусматривает участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Практическая подготовка предусматривает:

- обсуждение практических вопросов на занятии,
- выполнение самостоятельной работы с анализом конкретной ситуации (кейса) с решением прикладной задачи.

На проведение практических занятий в форме практической подготовки отводится не менее 80% учебного времени.

Практическая подготовка направлена на формирование и развитие:

- практических навыков в соответствии с профилем образовательной программы: экспертно-диагностических и научно-исследовательских;

- компетенций – ПК 9.1, ПК-9.5 . (п. 1 данной РПД).

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа.

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

По дисциплине предусмотрено выполнение самостоятельной работы в виде широкого спектра практически ориентированных заданий, в том числе моделирование, разработка положений, психологическая диагностика, интервью.

В ходе практически ориентированных заданий студентом самостоятельно собирается материал, обрабатывается, оформляется в виде письменной работы и презентации. Работы обсуждаются на практических занятиях. В ходе группового обсуждения рассматривается та или иная проблема организационной диагностики и консультирования. На всех этапах выполнения работы преподаватель оказывает консультативную помощь и методическое обеспечение.

Контрольные вопросы и задания для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведены в п. 5.2.

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

5.1. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатор достижения компетенций)	Шкала оценивания сформированности компетенций						
	плохо	Неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	Отлично	превосходно
	не зачтено		Зачтено				
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимал	При решении стандартных задач не	Продемонстрированы основные	Продемонстрированы все	Продемонстрированы все	Продемонстрированы все	Продемонстрированы все

	ных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме.	основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме.	основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие владения материалом. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов.	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.	Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

Шкала оценки на промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
Зачтено	Превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне, выше предусмотренного программой
	Отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
	Очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «очень хорошо»
	Хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо»
	Удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
Не зачтено	Неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо»
	Плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения

5.2.1 Контрольные вопросы к зачету

а) Вопросы для оценки знаний

Вопрос	Код компетенции
Предмет курса «Пользовательские решения в организационной диагностике и консультировании»	ПК-9.1.
Актуальные проблемы курса «Пользовательские решения в организационной диагностике и консультировании»	ПК-9.1.
Актуальные проблемы становления организационного консультирования в России	ПК-9.1.
Актуальные проблемы развития организационного консультирования в России	ПК-9.5.
Методологические основы организационной диагностики и консультирования	ПК-9.5.
Виды организационной диагностики	ПК-9.1.
Виды организационной консультирования	ПК-9.1.
Технология работы с заказчиком	ПК-9.5.
Технология работы оргконсультанта с проблемой заказчика	ПК-9.1.
Методы работы организационного консультанта	ПК-9.5.

б) Задания для оценки умений

Вопрос	Код компетенции
Предмет курса «Пользовательские решения в организационной диагностике и консультировании»	ПК-9.1.
Актуальные проблемы курса «Пользовательские решения в организационной диагностике и консультировании»	ПК-9.1.
Актуальные проблемы становления организационного консультирования в России	ПК-9.1.
Актуальные проблемы развития организационного консультирования в России	ПК-9.5.
Методологические основы организационной диагностики и консультирования	ПК-9.5.
Виды организационной диагностики	ПК-9.1.
Виды организационной консультирования	ПК-9.1.
Технология работы с заказчиком	ПК-9.5.
Технология работы оргконсультанта с проблемой заказчика	ПК-9.1.
Методы работы организационного консультанта	ПК-9.5.

в) Задания для оценки владения

Вопрос	Код компетенции
Предмет курса «Пользовательские решения в организационной диагностике и консультировании»	ПК-9.1.
Актуальные проблемы курса «Пользовательские решения в организационной диагностике и консультировании»	ПК-9.1.
Актуальные проблемы становления организационного консультирования в России	ПК-9.1.
Актуальные проблемы развития организационного консультирования в России	ПК-9.5.
Методологические основы организационной диагностики и консультирования	ПК-9.5.
Виды организационной диагностики	ПК-9.1.
Виды организационного консультирования	ПК-9.1.
Технология работы с заказчиком	ПК-9.5.
Технология работы оргконсультанта с проблемой заказчика	ПК-9.1.
Методы работы организационного консультанта	ПК-9.5.

5.2.2. Типовые тестовые задания
для оценки сформированности компетенции ПК-4.1.

ПК-9.1. Способен выполнять психологическую работу с персоналом организаций, социальными группами и (или) командами, направленную на повышение качества и эффективности профессиональной деятельности, улучшение психологических условий труда

ИПК-9.1.1. Знает теоретические основы и методы психологической работы с персоналом организаций, социальными группами и командами, направленной на повышение качества и эффективности профессиональной деятельности, улучшение психологических условий труда.

ИПК-9.1.2. Умеет проводить психологическую работу с персоналом организаций, социальными группами и (или) командами.

ИПК-9.1.3. Владеет опытом психологической работы с персоналом организаций, социальными группами и (или) командами.

Задание 1. Презентация «Предмет и актуальные проблемы курса «Пользовательские решения в организационной диагностике и консультировании»

Задание 2. Презентация «Актуальные проблемы становления и развития организационного консультирования в России»

Промежуточное итоговое задание: Реферат «Введение в организационную диагностику и консультирование»

Тема 3. Методологические основы организационной диагностики и консультирования

Тема 4. Виды организационной диагностики и консультирования

Промежуточное итоговое задание: Реферат «Методологические аспекты организационной диагностики и консультирования»

Тема 5. Технология работы с заказчиком. Технология работы оргконсультанта с проблемой заказчика

Тема 6. Методы работы организационного консультанта

Промежуточное итоговое задание: Реферат «Методы работы организационного консультанта»

Итоговое задание: «Пользовательские решения в организационной диагностике и консультировании»

5.2.3. Типовые тестовые задания

для оценки сформированности компетенции ПК-9.5.

ПК-9.5. Способен использовать информационные технологии в работе с персоналом организаций

ИПК-9.5.1. Знает е информационные технологии, используемые в управлении персоналом

ИПК-9.5.2. Умеет решать задачи психологического обеспечения работы с персоналом с применением информационных технологий

ИПК-9.5.3. Владеет основными информационными технологиями, используемыми в практике организационной психологии

Задание 1. Презентация «Предмет и актуальные проблемы курса «Пользовательские решения в организационной диагностике и консультировании»

Задание 2. Презентация «Актуальные проблемы становления и развития организационного консультирования в России»

Промежуточное итоговое задание: Реферат «Введение в организационную диагностику и консультирование»

Тема 3. Методологические основы организационной диагностики и консультирования

Тема 4. Виды организационной диагностики и консультирования

Промежуточное итоговое задание: Реферат «Методологические аспекты организационной диагностики и консультирования»

Тема 5. Технология работы с заказчиком. Технология работы оргконсультанта с проблемой заказчика

Тема 6. Методы работы организационного консультанта

Промежуточное итоговое задание: Реферат «Методы работы организационного консультанта»

Итоговое задание: «Пользовательские решения в организационной диагностике и консультировании»

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Основная литература

1. Национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации»

<http://static.government.ru/media/files/9gFM4FHj4PsB79I5v7yLVuPgu4bvR7M0.pdf>

2. Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы

<http://www.kremlin.ru/acts/bank/41919>

3. Указ о национальных целях развития России до 2030 года

<http://www.kremlin.ru/events/president/news/63728>

4. Вучетич Е. В., Гофман Д., Ерофеев А. К., Лурье Е. В., Мальцева М. Ю., Михеев Ю., Полетаева Ю. С., Сергиенко С., Симоненко С. И., Сеницына Ю. Д., Умнов С., Хватинина Т., Шмелев А. Г. Российский стандарт центра оценки // Организационная психология, 2013. Т.3, №2. С.8-32.

https://orgpsyjournal.hse.ru/data/2014/02/27/1329796277/OrgPsy_2013-2_8-32.pdf

5. Лебедева, Л. В. Организационное консультирование : учебное пособие для вузов / Л. В. Лебедева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 162 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00009-2. — С. 8 — 28.

<https://urait.ru/bcode/453486/p.8-28>

6.2. Дополнительная литература

1. Баранов Д.Н. Сущность и содержание категории «цифровая экономика» // Вестник Московского университета им. С.Ю. Витте. Сер. 1, Экономика и управление. 2018. № 2 (25). С. 15-23.

<https://www.elibrary.ru/item.asp?id=35199946>

2. Бильдебаева А.Б., Карабаева З.М., Маулин А.Б. Особенности управления человеческим капиталом в условиях цифровой экономики // Международный журнал гуманитарных и естественных наук, 2021, №2-1 (53). С. 141-146.

https://www.elibrary.ru/download/elibrary_44831901_57547128.pdf

3. Иванова С. Поиск и оценка линейного персонала. Повышение эффективности и снижение затрат. М: Альпина Паблишер, 2014, 129 с.

https://e.lanbook.com/book/60364#book_name

4. Жданова О.О. Оценка персонала в кадровых проектах Правительства Москвы // Вестник МГУУ, 2015, №1 С. 8-20

<http://elibrary.ru/item.asp?id=25457136>

5. Межов И.С., Кондрушин Ю.А. Сравнительная характеристика программных продуктов для управления рабочей силой и талантами в соответствии с «ITIL4»

https://www.elibrary.ru/download/elibrary_44265813_69286019.pdf

6. Холодная М.А. Психология интеллекта. Парадоксы исследования: учебное пособие для бакалавриата и магистратуры. М.: Юрайт, 2019. 334 с.

<https://urait.ru/bcode/422937>

7. Talent Acquisition: A Guide to Understanding and Managing the Recruitment Process // SHRM Foundation [Электронный ресурс]. URL: <https://www.shrm.org/hr-today/trends-and-forecasting/special-reports-and-expertviews/documents/talent-acquisition-recruitment.pdf> (дата обращения 10.08.2020)

6.3. Интернет-ресурсы:

1. Комплексная платформа для управления опытом сотрудника и его жизненным циклом в компании

<https://maketalents.ru/>

2. Современная, интегрированная Human Capital Management платформа. Digital инструменты для управления ключевыми HR-процессами

<https://hcm.websoft.ru/>

3. Цифровая перезагрузка HR. Тренды 2018

<http://buro-akzent.ru/biblioteka/article/hr-trendy-2018.html>

4. Mirapolis HCM

<https://www.mirapolis.ru/hcm/>

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Помещения представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных программой, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения: переносными проектором и экраном для демонстрации презентаций.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями Образовательного стандарта ННГУ по направлению подготовки 37.04.01. Психология.

Автор: Напалков С.В.

Заведующий кафедрой: Захарова Л.Н., д. пс.н., проф.

Программа одобрена на заседании учебно-методической комиссии ФСН __.04.2021, протокол № _