МИНОБРНАУКИ РОССИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Балтийский государственный технический университет «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова»
(БГТУ «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова)

УТВЕРЖДАЮ
И.о. Декан факультета Р
_____ Шматко А. Д.
(подпись) ФИО
«31» 05 2022

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ПРАКТИКИ
ПРАКТИКА ПО ПРОФИЛЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: ОРГАНИЗАЦИОННОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ

Направление/специальность подготовки — **37.05.02 Психология служебной деятельности**

Специализация/профиль/программа подготовки — **Психология менеджмента и организационное консультирование**

Уровень высшего образования — **Специалитет**

Форма обучения — **Очная**

Факультет — **Р Международного промышленного менеджмента и коммуникации**

Выпускающая кафедра — **Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ**

Кафедра-разработчик рабочей программы — **Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ**

КУРС	СЕМЕСТР	ОБЩАЯ ТРУДОЁМКОСТЬ (ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦ)	ЧАСЫ (по наличию видов занятий)									ВИД ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ
			ОБЩАЯ ТРУДОЁМКОСТЬ	АУДИТОРНЫЕ ЗАНЯТИЯ				САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА				
				ВСЕГО	ЛЕКЦИИ	ЛАБОРАТОРНЫЙ ПРАКТИКУМ	ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ	ВСЕГО	КУРСОВОЙ ПРОЕКТ	КУРСОВАЯ РАБОТА	ДРУГИЕ ВИДЫ САМОСТ. РАБОТЫ	
5	9	3	108	68	0	0	68	40	0	0	40	диф. зач.

Санкт-Петербург
2022 г.

12830

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА СОСТАВЛЕНА В СООТВЕТСТВИИ С ТРЕБОВАНИЯМИ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО СТАНДАРТА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ (ФГОС ВО)

37.05.02 Психология служебной деятельности

год набора группы: 2022

Программу составил:

Кафедра Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ
Болотова Ольга Владимировна, к.п.н., доцент _____

Программа рассмотрена
на заседании кафедры-разработчика
рабочей программы **Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ**

Заведующий кафедрой Шматко А.Д., д.э.н., проф. _____

Программа рассмотрена
на заседании выпускающей кафедры

Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ

Заведующий кафедрой Шматко А.Д., д.э.н., проф. _____

12830

1. Общие характеристики

Практика	Тип практики
Производственная практика	ПРАКТИКА ПО ПРОФИЛЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: ОРГАНИЗАЦИОННОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ

2. Цели практики

- формирование компетенций на общекультурном уровне;

- получение знаний на уровне представлений (создание необходимой базы для практического подкрепления и расширения представлений о месте и роли психолога в современном обществе, о социально-ответственном предназначении профессии);

-получение знаний на уровне понимания (подготовка выпускников к эффективному использованию и интеграции знаний в области психологических наук для решения исследовательских и прикладных задач применительно к профессиональной деятельности);

- получение практических умений и навыков (подготовка выпускников к самообучению и освоению новых профессиональных знаний и умений, непрерывному профессиональному самосовершенствованию).

Целью производственной практики: практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности является получение профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, включающего в себя знакомство студентов с профессиональной деятельностью, позволяющую реализовать усвоения знаний и умений в осуществлении основных направлений деятельности психолога.

3. Задачи практики

Развитие способности самостоятельно ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций.

- Освоение норм профессиональной этики.

- Отработка умения владеть различными видами профессиональной деятельности психолога служебной деятельности.

- Формирование умения анализировать свою практическую деятельность с точки зрения этических и профессиональных требований к деятельности психолога.

- Развитие готовности к кооперации с коллегами по работе.

4. Место практики в структуре образовательной программы

ПРАКТИКА ПО ПРОФИЛЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: ОРГАНИЗАЦИОННОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ является дисциплиной ***обязательной части блока 2***.

Содержание дисциплины является логическим продолжением дисциплин: **ОБЩАЯ ПСИХОЛОГИЯ, ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ИНТЕРВЕНЦИЯ (РАЗВИТИЕ, КОРРЕКЦИЯ И РЕАБИЛИТАЦИЯ)**.

Предварительные компетенции, сформированные у обучающегося до начала изучения дисциплины:

ОПК-11 — Способен проводить работу по психологической реабилитации лиц, получивших психические травмы, осуществлять комплекс мер по социально-психологической реадаптации сотрудников, военнослужащих и (или) отдельных лиц, действовавших в экстремальных условиях;

ОПК-14 — Способен использовать адекватные развивающие и коррекционные программы, осуществлять психологическую интервенцию с целью изменения негативных состояний лиц, находящихся в трудной жизненной ситуации, в том числе в;

12830

ОПК-5 — Способен осуществлять комплексное исследование и диагностику психических свойств и состояний, особенностей развития различных сфер личности, а также профессиональной среды с учетом нормативной регламентации и этических принципов деятельности психолога, изучать психологический климат, анализировать;

ПСК-1 — способен прогнозировать изменения, комплексно воздействовать на уровень развития и функционирования познавательной и мотивационно-волевой сферы, самосознания, психомоторики, способностей, характера, темперамента, функциональных состояний, личностных черт и акцентуаций в норме и при психических отклонениях с целью гармонизации психического функционирования человека.

Содержание дисциплины является основой для освоения дисциплин: **ПРЕДДИПЛОМНАЯ ПРАКТИКА: ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПРОФИЛАКТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕФОРМАЦИИ ЛИЧНОСТИ В СФЕРЕ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ** .

5. Место и время проведения практики

Практика проводится в передовых организациях, промышленных предприятиях, научных и научно-исследовательских учреждениях, ведущих деятельность по направлению подготовки обучающихся, с которыми заключены соответствующие соглашения, например:

1. Северо-Западный филиал федерального казенного учреждения «Центр экстренной психологической помощи Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий», г. Санкт-Петербург
2. Главное управление Федеральной службы судебных приставов по Санкт-Петербургу, г. Санкт-Петербург
3. Управление по работе с личным составом Министерства внутренних дел по Республике Коми, г. Сыктывкар
4. Федеральная государственная казенная военная образовательная организация высшего образования «Военный учебно-научный центр Военно-Морского Флота «Военно-морская академия имени Адмирала Флота Советского Союза Н.Г. Кузнецова», г. Санкт-Петербург
5. Санкт - Петербургское государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Училище олимпийского резерва № 2 (техникум)», г. Санкт-Петербург
6. Военный учебный центр ФГБОУ ВО «Балтийский государственный технический университет «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова», г. Санкт-Петербург...

Практика может проводиться в структурных подразделениях Университета, обладающих необходимым кадровым и научно-техническим потенциалом, материально технической базой.

Время проведения: 9 семестр, общая трудоемкость - 3 з.е.

6. Компетенции обучающегося, формируемые в результате прохождения практики

В результате прохождения данной практики обучающийся должен приобрести следующие компетенции

Общепрофессиональные компетенции:

ОПК-7 — способность осуществлять консультирование в области межличностных отношений, профориентации, планирования карьеры,

Профессионально-специализированные (по специализациям) компетенции:

ПСК-1 — способен прогнозировать изменения, комплексно воздействовать на уровень развития и функционирования познавательной и мотивационно-волевой сферы, самосознания, психомоторики, способностей, характера, темперамента, функциональных состояний, личностных черт и акцентуаций в норме и при психических отклонениях с целью гармонизации психического функционирования человека
ПСК-2 — способен реализовывать психологические методики и технологии, ориентированные на личностный рост, охрану здоровья индивидов и групп

12830

7. Структура и содержание практики

Общая трудоемкость практики составляет 3 з.е. (в 9 семестре) 108 часов.

№ п/п	Курс	Семестр	Разделы (этапы) практики	Вид производственной работы на практике, включая самостоятельную работу студентов, и трудоемкость (в часах)			
				Производственный инструктаж	Изучение документации	Выполнение заданий	Обработка результатов
1	5	9	Подготовительный этап (Ознакомительная лекция. Инструктаж по технике безопасности) Актуальные проблемы становления и развития организационного консультирования в России. Методологические основы организационного консультирования. Виды организационного консультирования.	2	2	6	2
2	5	9	Общая характеристика организации базы практики (участие в качестве помощника психолога (сбор информации, статистическая обработка данных, анализ полученных результатов и их интерпретация, выработка рекомендаций на основе полученных результатов) Методы работы организационного консультанта. Технология работы с заказчиком. Технология работы организационного консультанта с проблемой заказчика. Методы работы организационного консультанта.	0	6	18	15
3	5	9	Анализ и обработка полученной информации (Заполнение дневника и подготовка отчета по производственной практике)	0	16	9	16
4	5	9	Подготовка отчета по практике (представитель предприятия и непосредственные руководители в подразделениях готовят производственную характеристику – отзыв от предприятия (организации)	0	6	6	4
Всего				2	30	39	37
Итого				108			

8. Научно-исследовательские и научно-производственные технологии, используемые на практике

Практика по профилю профессиональной деятельности предполагает активное, самостоятельное и творческое освоение обучающимися знаний на уровне понимания, осмысления (на уровне самостоятельных суждений, интерпретации, объяснения, аргументации),а также на уровне применения для решения практических, проблемных задач, получения новых знаний. Для решения этой задачи используются активные методы и технологии(проблемное изложение, поисковый, исследовательский), предусматривающие активное, самостоятельное, творческое освоение знаний обучающимися, в т.ч. анализ, сопоставление, критическая оценка изучаемой информации, различных точек зрения, применение полученных знаний для самостоятельного освоения новых знаний, решения проблемных задач профессиональной деятельности. Также используются:

- Участие в установочном инструктаже по содержанию практики и по технике безопасности.

- Обсуждение с руководителем организационных вопросов практики

12830

- Знакомство с руководителем от базы практики.

- Вхождение в организационную среду, установление профессиональных контактов, знакомство со сферой профессиональной деятельности в контексте реально существующих проблем и задач;

- Знакомство с базой практики и ее психологической службой.

- Изучение нормативных документов, регламентирующих деятельность психолога (психологической службы);

- Ознакомление со спецификой и основными направлениями деятельности психологической службы учреждения

-Выполнение заданий по тематикам раздела

- Оформление дневника и отчета практики

9. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов на практике

В ходе практики студенты должны собрать информацию и изучить особенности системы организационного консультирования в организации (с учетом ее специфики) по следующим примерным темам программы практики.

РАЗДЕЛ 1.

Практическое задание 1. Актуальные проблемы становления и развития организационного консультирования в России

План:

1. Актуальные проблемы становления организационного консультирования в России.

2. Профессиональная подготовка и профессиональные компетенции организационных консультантов.

3. Профессиональная модель организационного консультанта- психолога.

Цель занятия — изучение актуальных проблем становления и развития организационного консультирования в России. В процессе подготовки первого вопроса рекомендуется обратить внимание на методологические и организационные причины, определяющие специфику становления организационного консультирования в России.

В процессе подготовки к занятию подумайте над ответами на вопросы и выполните следующие задания:

1. Обсудите в группе мультидисциплинарный статус организационного консультирования.

2. В чем заключаются особенности организации работы в системе « консультант-заказчик» ?

3. Какие задачи стоят перед профессиональными ассоциациями?

4. К каким проблемам приводит отсутствие системы профессиональной подготовки специалистов по организационному консультированию?

При подготовке второго вопроса, обратите внимание на содержание профессиональных компетенций организационных консультантов.

В процессе подготовки к занятию подумайте над ответами на вопросы и выполните следующие задания:

1. Обсудите профессиональные качества организационных консультантов с позиций компетентностного подхода.

2. Раскройте пять типов базовых качеств (компетенций): мотивы, психофизиологические особенности (или свойства), Я-концепцию, знания, навыки.

3. Подумайте, чем объясняется проблематичность темы компетенций организационного консультанта.

При изучении третьего вопроса вам следует изучить профессиональную модель организационного консультанта-психолога, основывающуюся на концепциях преобразующего взаимодействия (Вовк, 1999; Лебедева, Доценко, 2006), на компетентностном подходе и теории логических уровней (Г. Бейтсон).

Изучение содержания модели организационного консультанта- психолога рекомендуется в жанре деловой игры в группе.

Практическое задание .2 Методологические основы организационного консультирования

План:

1. Системный подход в организационном консультировании.

2. Системный анализ как метод организационного консультирования.

3. Клинический подход, или концепция глубокого консультирования (А. И. Пригожин).

4. Гештальт-подход

Цель занятия — изучение методологических подходов в практике организационного консультирования.

В процессе подготовки первого вопроса вы узнаете более подробно о системном подходе в организационном консультировании. Для этого вам следует познакомиться с сущностью системного метода и охарактеризовать организацию как сложную систему, состоящую из элементов и подсистем разной природы.

В процессе подготовки к занятию подумайте над ответами на вопросы и выполните следующие задания:

1. Что такое система?

2. Какие задачи консультанта в работе с организационными проблемами позволяет решить системный подход?

3. Каковы основные принципы системного подхода?

4. Перечислите признаки, по которым можно классифицировать системы.

При подготовке второго вопроса и закреплении изученного материала рекомендуется провести анализ организации как системы (это может быть фирма или предприятие, на котором вы работаете).

При подготовке третьего вопроса, обратите внимание на содержание клинического подхода, или концепции глубокого консультирования.

В процессе подготовки к занятию подумайте над ответами на вопросы и выполните следующие задания:

1. На какой методологической базе основывается клинический подход, или концепция глубокого консультирования?

2. Каковы основные положения концепции глубокого консультирования?

При подготовке четвертого вопроса вам следует изучить основные методологические принципы гештальт-подхода в организационном консультировании.

В процессе подготовки к занятию подумайте над ответами на вопросеі и выполните следующие задания:

1. Кто является основоположниками гештальт-подхода в организационном консультировании?

12830

2. Что означает понятие «гештальт»?

3. Опишите организацию с точки зрения гештальт-подхода.

4. Опишите «Жизненное Поле Организации» как специфический объект деятельности гештальт-оргконсультанта. Приведите пример.

5. В чем заключается основная цель гештальт-консультанта?

Практическое задание 3. Виды организационного консультирования

План:

1. Направления организационного консультирования.

2. Виды организационного консультирования.

3. Роли организационного консультанта.

Цель занятия — изучение направлений и видов организационного консультирования.

В процессе подготовки первого вопроса вам следует изучить направления организационного консультирования. Вы сможете классифицировать их по описанным в главе основаниям.

Для закрепления рекомендуется привести соответствующие примеры на каждое направление:

• *специализация* (бизнес-консультирование и психологическое консультирование);

• *объект* (стратегический менеджмент, информационные технологии, управление качеством, кризисы, управление, маркетинг, финансы и т.д.);

• *предмет работы* (нормативное, ценностное, проблемное);

• *форма* (проектное, процессное);

• *тип* (экспертное, процессное, обучающее);

• *цели* (локальное, многоцелевое);

• *специфика задач* (оперативное, стратегическое);

• *роли консультанта* (внешние, внутренние);

• *время проведения работ* (краткосрочное, среднесрочное, долгосрочное, разовое, абонементное);

• *отрасли деятельности клиента* (банковское дело, энергетика, транспорт, здравоохранение и т. д.);

• *месторасположение консалтинговой фирмы* (локальные, региональные, всероссийские, межгосударственные).

Особое внимание уделите вопросам, возникающим при решении проблем управления организацией и человеческими ресурсами.

При изучении второго вопроса, вы узнаете особенности различных видов организационного консультирования.

В процессе подготовки к занятию подумайте над ответами на вопросы и выполните следующие задания:

1. В каких случаях руководители прибегают к помощи специалистов по экспертному (нормативному) консультированию?

12830

2. Каковым может быть результат проектного консультирования?

3. Какова основная цель процессного консультирования?

4. Почему консультирование по развитию называют частным случаем процессного консультирования?

5. Приведите примеры кризисного консультирования, используя книги И. Адизеса.

6. Что такое каунселинг? В каких случаях он уместен в консультативной работе с организацией? Кто может заниматься каунселингом?

7. Перечислите виды и методические подходы в коучинге.

8. С какими запросами обращается организация к специалистам по аутсорсингу? Почему это вид услуг относят к консультативным?

В процессе подготовки третьего вопроса вам следует провести сравнительный анализ ролей внутреннего и внешнего организационного консультанта.

РАЗДЕЛ 2.

Практическое задание 4. Технология работы с заказчиком

План:

1. Этапы консультативного процесса.

2. Оценка результатов консультирования

Цель занятия — изучение технологий работы консультанта с заказчиком.

В процессе подготовки первого вопроса вы изучите этапы консультативного процесса.

В процессе подготовки к занятию подумайте над ответами на вопросы и выполните следующие задания:

1. Перечислите этапы процессного консультирования.

2. В чем заключается важность предварительного этапа?

3. Какие трудности испытывает заказчик на первом этапе?

4. Как правильно подготовиться консультанту к первой встрече с заказчиком?

5. Что называется консультационным заказом?

6. Задачи и содержание предпроектного этапа консультирования.

7. Объясните значение и содержание диагностической работы консультанта.

8. Задачи и содержание проектного, или внедренческого, этап консультирования.

9. Условия, определяющие эффективность работы на проектном этапе консультировании организации.

10. Значение послепроектной стадии консультирования.

11. Что такое контроллинг?

При изучении второго вопроса, вам следует обратить внимание на сложность оценки результатов консультирования.

12830

В процессе подготовки к занятию подумайте над ответами на вопросы и выполните следующие задания:

1. Критерии оценки результатов консультативной работы заказчиком. Приведите примеры вероятных спорных ситуаций. Обсудите варианты решений.

2. Каковы критерии оценки результатов консультативной работы у консультантов?

3. Обсудите предлагаемые специалистами критерии результатов консультирования:

• своевременности приглашения консультанта в организацию;

• ресурсов предприятия или необходимости быстрого принятия решений;

• методологии консультанта, технического и методического оснащения;

• личного опыта, квалификации, личностных и профессиональных качеств, целей и мотивов консультанта;

• готовности к сотрудничеству заказчика и консультанта;

• степени погруженности консультанта в специфику и организационную культуру предприятия;

• степени совпадения ценностей заказчика и консультанта;

• достижение определенных договором о проведении консультирования целей.

Практическое задание 5. Технология работы оргконсультанта с проблемой заказчика

План:

1. Проблема как феномен.

2. Технология работы с проблемой.

Цель занятия — изучение технологии работы оргконсультанта с проблемой заказчика.

Подготовка первого вопроса позволит вам изучить проблему как феномен.

В процессе подготовки к занятию подумайте над ответами на вопросы и выполните следующие задания:

1. Что будет называться проблемой в бизнесе?

2. Какая ситуация называется проблемной?

3. Перечислите типы проблем в группах и организациях. Приведите соответствующие примеры.

Изучение второго вопроса позволит вам изучить этапы технологии работы организационного консультанта с проблемой заказчика. Обратите внимание на важность и содержание каждого этапа.

В процессе подготовки к занятию подумайте над ответами на вопросы и выполните следующие задания:

1. Обоснуйте значение согласования представлений консультанта и заказчика о наличии и формулировке проблемы.

2. Приведите примеры вопросов, которые может задать консультант клиенту на этапе формулирования проблемы.

3. Какие требования предъявляются к формулировке проблемы? Приведите примеры.

4. Основная цель работы консультанта на этапе составления задач. Какими приемами может воспользоваться консультант на данном этапе?

12830

5. Работая в паре с другим студентом, сформулируйте вопросы ему как заказчику, используя метод «диаграммы шести слов», основанный на применении вопросов по формуле 5W1H (вопросы со словами «Кто?» «Что?» «Почему?» «Где?» «Когда?» «Как?»).

6. В чем преимущества метода «диаграммы сродства»?

7. В каком случае оправданно применение метода «диаграммы «рыбьи кости», или причинно-следственной диаграммы Исикавы?

8. Приведите пример использования метода «диаграммы «рыбьи кости», или причинно-следственной диаграммы Исикавы. Постройте диаграмму Исикавы, используя следующие правила:

• определите потенциальную или существующую проблему, требующую разрешения. Формулировка проблемы размещается в прямоугольнике с правой стороны листа бумаги. От прямоугольника влево проводится горизонтальная линия;

• по краям листа с левой стороны обозначьте ключевые категории причин, влияющие на исследуемую проблему. Количество категорий может изменяться в зависимости от рассматриваемой проблемы. Как правило, используются пять или шесть категорий из приведенного выше списка (человек, методы работы, механизмы, материал, контроль, окружающая среда);

• от названий каждой из категорий причин к центральной линии проведите наклонные линии. Они будут являться основными «ветвями» диаграммы Исикавы;

• причины проблемы, выявленные в ходе мозгового штурма, распределите по установленным категориям и укажите на диаграмме в виде «ветвей», примыкающих к основным «ветвям»;

• каждую из причин детализируйте. Для этого по каждой из них задается вопрос: «Почему это произошло»? Результаты фиксируются в виде «ветвей» следующего, более низкого, порядка. Процесс детализации причин продолжается до тех пор, пока не будет найдена «корневая» причина. Для детализации может применяться и метод мозгового штурма;

• выявите наиболее значимые и важные причины, влияющие на исследуемую проблему. По значимым причинам проводится дальнейшая работа, и определяются корректирующие или предупреждающие мероприятия».

9. Что такое «проблемное пространство» и как с ним можно работать, используя метод, описанный Р. Дилтсом?

10. Основная цель этапа «анализ проблемы».

11. Изучите инструмент сбора информации — «контрольный листок». Для этого вы можете смоделировать (или привести реальный пример) конфликтную ситуацию в отделе продаж. Составьте контрольный листок для контроля контактов менеджера со специалистами отдела. Составьте план действий. Проведите анализ результатов. Обсудите в группе.

12. Обоснуйте эффективность применения модели SCORE для установления взаимосвязей между элементами «проблемного пространства. Приведите пример.

13. Какие «ловушки» могут подстерегать оргконсультанта при интерпретации данных?

14. С какой целью организационные консультанты используют диаграмму Парето?

15. Составьте график Парето, используя следующий алгоритм действий:

• определите данные, которые будут анализироваться (например, дефекты);

• выберите категории, которые будут использоваться (дефекты, касающиеся рабочей смены, расположения, типа), рассортируйте данные по категориям (сколько дефектов относится к рабочей смене, расположению, типу);

• если возможно, проведите дальнейшую стратификацию данных; например, «рабочую смену» можно разбить на «ночную», «вечернюю», «дневную»;

• проверьте график по образцу Парето: наличие категорий с одинаковым процентным содержанием указывает на необходимость различной стратификации данных. Избегайте смешивания разнородных категорий на графике Парето.

16. Чем полезны графики в работе с данными и фактами?

17. Основные задачи этапа представления (презентации) результатов.

18. Задачи мониторинга и оценки результатов выполнения рекомендаций по решению проблемы.

Практическое задание 6. Методы работы организационного консультанта

План:

1. Анкетирование.

2. Анализ документов.

3. Интервью.

4. Метод экспертных суждений.

5. SWOT-анализ.

Цель занятия — изучение методов работы организационного консультанта.

Работа организационного консультанта-психолога с проблемой заказчика проводится как социально-психологическое исследование. Поэтому, прежде чем приступить к изучению методов, вам необходимо познакомиться с правилами составления программы и составить собственную программу, соблюдая все описанные в главе правила.

В процессе подготовки первого вопроса вам следует изучить анкетирование как метод работы оргконсультанта.

В процессе подготовки к занятию подумайте над ответами на вопросы и выполните следующие задания:

1. Какие виды анкет можно использовать в организационном консультировании?

2. Назовите преимущества и недостатки анкетирования.

3. Составьте анкету, придерживаясь следующих рекомендаций специалистов (см. с. 101-102).

При подготовке второго вопроса обратите внимание на важность для организационного консультанта навыков анализа документов. *Подумайте над ответами на следующие вопросы и задания:*

1. Какую информацию называют документальной?

2. Перечислите методы изучения внутреннего содержания документов.

3. Проведите анализ документов организации, соблюдая этапы (см. с. 103).

4. Каким образом организационный консультант должен решать вопрос о достоверности документальной информации?

5. Перечислите правила, которыми следует руководствоваться орг- консультанту работе с документами .

Изучив третий вопрос, вы научитесь проводить интервью. *Подумайте над ответами на вопросы и выполните следующие задания:*

1. Какие задачи организационного консультанта помогает решить интервью?

2. Дайте характеристику формализованного интервью.

3. Чем отличается неформализованное интервью от формализованного?

4. Назовите этапы проведения беседы.

5. Какие психологические приемы может использовать успешный интервьюер?

6. Назовите причины риска получения недостоверного, преднамеренно и случайно искаженного сообщения в ходе интервью.

7. Составьте план и проведите интервью (например, кандидата на должность руководителя отдела продаж организации).

Изучая четвертый вопрос, обратите внимание на особенность

использования метода экспертных оценок.

На этапе уточнения полученных данных, в ситуации принятия решения о целесообразности того или иного варианта решения, часто требуются не только конкретные числа, но и качественные оценки, опыт, знания и интуиция специалистов в конкретной области; консультант обращается к методам экспертных оценок.

Подумайте над ответами на вопросы и выполните следующие задания:

1. Какие методы получения экспертных оценок вы знаете?

2. Как организуется работа группы экспертов для принятия решения?

3. В каких случаях требуется фиксированное число экспертов?

4. Для решения каких задач организационным консультантом может быть использован метод «Дельфи»?

5. В чем состоит особенность метода декомпозиции?

6. Почему метод мозгового штурма относят к методам экспертного оценивания?

7. Составьте план проведения мозгового штурма.

Изучая пятый вопрос, следует учесть, что при поиске причин, мешающих развитию предприятия, и при определении возможностей для его дальнейшего развития организационный консультант может прибегнуть к аналитическим методам, одним из которых является SWOT-анализ.

Подумайте над ответами на вопросы и выполните следующие задания:

1. Расшифруйте аббревиатуру SWOT.

2. Опишите процедуру проведения SWOT-анализа.

3. При решении каких задач, стоящих перед оргконсультантом может быть полезен SWOT-анализ?

4. С какими данными может работать консультант при экспертной оценке организации?

5. С какими данными может работать консультант при экспертной оценке возможностей и рисков внешней среды организации?

6. Какие правила предлагают соблюдать специалисты при проведении SWOT-анализа?

7. Проведите SWOT-анализ по следующему алгоритму:

• составьте таблицу для определения сильных и слабых сторон организации;

• составьте матрицу для определения возможностей и угроз организации;

• выделите из всего списка возможностей и угроз наиболее важные и проранжируйте, оценив степень вероятности их влияния на возникновение и решение проблемы организации;

12830

• занесите наиболее значимые из них (не менее 5) в соответствующие ячейки матрицы SWOT-анализа

10. Формы текущего контроля успеваемости

Обязательной формой текущего контроля успеваемости по практике является диагностическая работа, проводимая на 6, 10 и 16 неделях учебного семестра.
Диагностическая работа проводится в форме теста в ЭИОС Moodle.

11. Форма промежуточной аттестации (по итогам практики)

Формой промежуточной аттестации по практике является дифференцированный зачет, выставляемый с учетом результатов текущего контроля успеваемости и итогов защиты отчета о прохождении практике.

Оценочные требования к дифференцированному зачету:

- оценка ОТЛИЧНО - студент свободно, достаточно подробно излагает материал, демонстрирует понимание процессов по всем темам, содержащимся в отчете, пользуется специальной профессиональной терминологией;

- оценка ХОРОШО - студент, в целом, владеет материалом, но недостаточно полно и уверенно демонстрирует понимание процессов по темам, содержащимся в отчете, редко пользуется профессиональными терминами;

- оценка УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО - студент слабо владеет материалом, с трудом понимает процессы по темам, содержащимся в отчете, специальной профессиональной терминологией практически не пользуется;

- оценка НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО - студент не в состоянии изложить материал и выразить понимание процессов по темам, содержащимся в отчете.

12. Учебно-методическое и информационное обеспечение практики

а) Основная литература:

1. . Психология управления персоналом. Москва: Юрайт, 2022, эл. рес.
2. В. Ю. Забродин. . Управленческий консалтинг. Социологический подход. Москва: Юрайт, 2020, эл. рес.
3. Психология управления персоналом. Москва: Юрайт, 2020, эл. рес.

б) Дополнительная литература:

1. Л. В. Карташова, Т. В. Никонова, Т. О. Соломанидина. . Организационное поведение. М.: ИНФРА-М, 2006, 3 экз.

в) Ресурсы сети Интернет:

1. https://urait.ru/bcode/508166 — Коноваленко В. А., Коноваленко М. Ю., Соломатин А. А. Психология менеджмента. Теория и практика — купить, читать онлайн. «Юрайт»;
2. https://urait.ru/bcode/496634 — Авдиенко Г. Ю. Психологическое обеспечение служебной деятельности — купить, читать онлайн. «Юрайт»;
3. https://urait.ru/bcode/492358 — Лебедева Л. В. Организационное консультирование — купить, читать онлайн. «Юрайт»;
4. https://urait.ru/bcode/489357 — Селезнева Е. В. Психология управления — купить, читать онлайн. «Юрайт».

Современные профессиональные базы данных:

1. https://rusneb.ru - Национальная электронная библиотека (НЭБ);
2. https://cyberleninka.ru/ - Научная электронная библиотека «Киберлининка»;
3. http://www.rfbr.ru/rffi/ru/library - Полнотекстовая электронная библиотека Российского фонда фундаментальных исследований.

Информационные справочные системы:

1. Техэксперт – Информационный портал технического регулирования: Нормы, правила, стандарты РФ;
2. http://library.voenmeh.ru/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=457 - БД ГОСТов собственной генерации БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова;
3. http://www.consultant.ru/- КонсультантПлюс- информационный портал правовой информации.

13. Материально-техническое обеспечение практики

Минимально необходимый для проведения практики перечень материально-технического обеспечения включает в себя следующее:

• Кабинеты, оборудованные современными компьютерами, объединенными в локальную вычислительную сеть с выходом в корпоративную сеть Университета и в Интернет. Помещение должно соответствовать действующим санитарным нормам. Для каждого обучаемого должно быть обеспечено индивидуальное рабочее место.

• Электронные проекторы в компьютерных классах и лекционных аудиториях.

• Лицензионная операционная система.

• Лицензионные пакеты прикладных программ, необходимые для освоения дисциплины.

• Студенты, не имеющие собственных персональных компьютеров или доступа в Интернет, во время учебной практики должны иметь возможность выполнять задания в вузе.

14. Фонд оценочных средств

Фонд оценочных средств на практике включает:

- задания для проведения текущего контроля успеваемости в форме диагностической работы;
- требования к отчету о прохождении практики и критерии оценивания;
- иные оценочные средства, необходимые для оценки сформированности компетенций, формируемых в результате прохождения практики.

Отчет о практике составляется индивидуально каждым студентом. Отчет состоит из нескольких разделов: введения, основной части и заключения. Введение должно обобщить собранные материалы и раскрыть основные вопросы и направления, которыми занимался студент на практике. Основная часть включает в себя аналитическую записку по разделам примерного тематического плана учебной практики. В заключении приводятся общие выводы и результаты, а также краткое описание проделанной работы.

12830