

Правительство Российской Федерации

**Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»**

Факультет социальных наук

Программа дисциплины

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ДИАГНОСТИКА

для направления 37.04.01 ПСИХОЛОГИЯ подготовки магистра
для магистерской программы «Психология в бизнесе»

Авторы программы:

Липатов Сергей Алексеевич, к. психол. н., доцент

e-mail: s_lipatov@mail.ru

Штроо Владимир Артурович, к. психол. н., доцент

e-mail: vstroh@hse.ru

Одобрено на кафедре организационной психологии

« 01» сентября 2016 г.

Штроо В.А. _____

Утверждена академическим руководителем ОП «Психология в бизнесе»

« 01» сентября 2016 г.

Иванова Н.Л. _____

Москва, 2016

*Настоящая программа не может быть использована другими подразделениями университета
и другими вузами без разрешения автора программы.*



1 Область применения и нормативные ссылки

Настоящая программа учебной дисциплины устанавливает минимальные требования к знаниям и умениям студента и определяет содержание и виды учебных занятий и отчетности.

Программа предназначена для преподавателей, ведущих данную дисциплину, учебных ассистентов и студентов направления 37.04.01 – «Психология» подготовки магистра, изучающих дисциплину «Организационная диагностика».

Программа разработана в соответствии с:

- Оригинальным образовательным стандартом НИУ ВШЭ по направлению 37.04.01 «Психология»;
- Образовательной программой «Психология в бизнесе».

2 Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины «Организационная диагностика» являются:

- познакомить с теорией и практикой психологической диагностики организаций;
- научить выявлять, анализировать и оценивать управленческие, кадровые и психологические проблемы в организации;
- дать основы разработки предложений по решению выявленных проблем организации.

3 Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать

- основные направления применения методов социально психологической диагностики в организации;
- принципы построения диагностических процедур на базе рассматриваемых методов;

Уметь

- составлять программы диагностики для различных видов запросов реальных организаций;
- выявлять, анализировать и оценивать ключевые организационно-управленческие и социально-психологические проблемы функционирования организации, ее подразделений и персонала;

Иметь навыки

- разработки предложений по развитию персонала, совершенствованию структуры и методов управления организацией.

В результате освоения дисциплины студент осваивает следующие компетенции:

Компетенция	Код по ФГОС/ НИУ	Дескрипторы – основные признаки освоения (показатели достижения результата)	Формы и методы обучения, способствующие формированию и развитию компетенции
Способен предлагать модели, изобретать и апробировать способы и инструменты профессиональной деятельности.	СК-М2	Воспроизводит основные модели организационной диагностики, критерии надежности, валидности и качества психодиагностического инструментария.	Решение кейсовых заданий, выполнение групповых упражнений.
Способен анализировать, верифицировать, оценивать	СК-М6	Демонстрирует знание основных групповых психологиче-	Групповая дискуссия, индивидуальные, парные и груп-



Компетенция	Код по ФГОС/ НИУ	Дескрипторы – основные признаки освоения (показатели достижения результата)	Формы и методы обучения, способствующие формированию и развитию компетенции
полноту информации в ходе профессиональной деятельности и работать в условиях неопределённости.		ских процессов, демонстрирует знание методов стимулирования трудовой деятельности, распознаёт и интерпретирует проблемные ситуации совместной деятельности.	повые упражнения, домашние задания.
Способен организовать самостоятельную проектную, научную, исследовательскую, консультационную и прикладную деятельность на основе правовых и профессиональных норм и обязанностей.	ИК-М1	Дает обоснованный анализ запроса заказчика, определяет недостающую информацию, предлагает пути и способы ее получения. Грамотно проектирует диагностическую процедуру.	Групповая дискуссия, решение кейсов, домашние задания, защита проектов.
Способен оформить и представить результаты своей деятельности в виде отчета по практической работе и презентации на русском (государственном) и иностранном языке с использованием современных средств ИКТ.	ИК-М3	Правильно оформляет и успешно представляет отчет по итогам организационной диагностики.	Подготовка и защита проектов на учебном занятии.
Способен использовать конкретные концепции, модели, методы, способы и инструменты работы для решения комплексных задач в государственных, общественных и бизнес-организациях, административных органах, научно-исследовательских и консалтинговых организациях.	ИК-М6	Знает основные модели, концепции и методы организационной диагностики. Обосновывает выбираемые технологии и инструменты.	Групповая дискуссия, индивидуальные, парные и групповые упражнения, домашние задания, защита проектов.
Способен строить профессиональную деятельность, бизнес и делать выбор, руководствуясь принципами социальной ответственности.	СЛК-М7	Правильно воспроизводит принципы социальной ответственности, обоснованно аргументирует свои профессиональные действия.	Групповая дискуссия, индивидуальные, парные и групповые упражнения, домашние задания, защита проектов.

4 Место дисциплины в структуре образовательной программы

Настоящая дисциплина относится к циклу дисциплин программы «Психология в бизнесе», его базовой части. Дисциплина «Организационная диагностика» является основой для изучения и закрепления знаний по следующим дисциплинам:

- «Современные HR-технологии»;
- «Лидерство и построение команды в бизнесе»;

Для освоения учебной дисциплины, студенты должны владеть следующими знаниями и компетенциями (пререквизиты):

- знать основные положения социальной и организационной психологии;
- уметь работать с научной литературой;
- владеть навыками участия в групповой дискуссии и публичного выступления.



- владеть методами социально-психологического исследования.

Основные положения дисциплины могут быть использованы в дальнейшем при изучении следующих дисциплин:

- «Управление проектами»;
- «Организационное консультирование».

5 Тематический план учебной дисциплины

№	Название темы	Всего часов	Аудиторные часы		Самостоятельная работа
			Лекции	Практ. занятия	
1	Сущность организационной диагностики и ее методическое обеспечение	10		4	6
2	Психологические проблемы организации	10		4	6
3	Проектирование и проведение диагностического исследования в организации	14		4	10
4	Психологическая диагностика на уровне личности, группы и организации	22		6	16
5	Представление результатов диагностики организации	20		6	14
ИТОГО		76		24	52

6 Формы контроля знаний студентов

Тип контроля	Форма контроля	1 год				Параметры
		1	2	3	4	
Текущий (неделя)	Домашнее задание				X	Домашнее задание – программа организационной диагностики реальной компании. Объем - 20 тыс. знаков.
Итоговый	Экзамен				X	Экзамен проводится в форме письменного теста продолжительностью 45 мин.

6.1 Критерии оценки знаний, навыков

При оценке домашнего задания учитываются следующие критерии: употребление понятий из разных теорий и моделей, точность и адекватность употребления этих понятий/теорий, конкретность, обоснованность предлагаемых решений: обоснование выборки исследования, методов и процедуры исследования, подбора методов математической статистики для обработки результатов диагностического исследования. Оценки по всем формам текущего контроля выставляются по 10-ти балльной шкале.

6.2 Порядок формирования оценок по дисциплине

Преподаватель оценивает работу студентов на семинарских занятиях: активность на занятии, участие в ролевых играх, дискуссиях, работу по разбору кейсов. Оценки за работу на семинарских занятиях преподаватель выставляет в рабочую ведомость. Накопленная оценка по



10-балльной шкале за работу на семинарских занятиях определяется перед промежуточным или итоговым контролем – $O_{аудиторная}$.

Преподаватель оценивает самостоятельную работу студентов: результаты текущих тестов, проводимых на семинарских занятиях. Оценки за самостоятельную работу студента преподаватель выставляет в рабочую ведомость. Накопленная оценка по 10-ти балльной шкале за самостоятельную работу определяется перед промежуточным или итоговым контролем – $O_{сам. работа}$.

Накопленная оценка за текущий контроль учитывает результаты студента по текущему контролю следующим образом:

$$O_{накопленная} = 0,4 * O_{текущий} + 0,3 * O_{аудиторная} + 0,3 * O_{сам. работа}$$

где $O_{текущий}$ рассчитывается как взвешенная сумма всех форм текущего контроля, предусмотренных в РУП

$$O_{текущий} = O_{дом. задание}$$

Итоговая оценка за дисциплину рассчитывается следующим образом:

$$O_{итог} = 0,4 * O_{экзамен} + 0,6 * O_{накопленная}$$

Способ округления результирующей оценки по учебной дисциплине: арифметический (например, оценка 4,4 округляется до 4, а оценка 4,5 до 5).

Студент не имеет возможности пересдать низкие результаты за текущий контроль или работу на занятиях, самостоятельную работу, если за любой из этих видов работы была выставлена оценка.

В случае если студент пропустил срок сдачи отчетности по текущему контролю или самостоятельной работе по уважительной причине (к уважительным причинам может быть отнесена болезнь в указанный период, подтвержденная справкой из медицинского учреждения), допускается сдача форм контроля не позднее чем через две недели с момента окончания действия справки, если другие сроки не установлены деканатом. В случае если студент не сдает работу в указанный срок, ему выставляется оценка «0».

ВНИМАНИЕ: В случае если накопленная оценка студента превышает 8 баллов (без предварительного округления), ему может быть выставлена в ведомость оценка «отлично» без прохождения итогового испытания. Отличная оценка выставляется исходя из следующего принципа: накопленная оценка от 8 до 8,49 – в ведомость выставляется оценка 8, накопленная оценка от 8,5 до 8,99 – в ведомость выставляется оценка 9, накопленная оценка более 9 – в ведомость выставляется оценка 10.

Условия пересдач

На пересдаче студенту не предоставляется возможность получить дополнительный балл для компенсации оценки за текущий контроль. Первая пересдача проводится преподавателем, отвечающим за чтение дисциплины на факультете.

Вторая пересдача проводится в присутствии комиссии, включающей не менее трех преподавателей, при выставлении результирующей оценки учитывается накопленная оценка за текущий контроль, самостоятельную и аудиторную работу

В исключительных случаях комиссия может принять решение об отказе от учета накопленной студентом оценки. В данном случае комиссией используются следующие критерии оценки ответа студента: полнота ответа на вопрос, самостоятельность при ответе на вопрос, точность в ответе на поставленные вопросы.

7 Содержание дисциплины

Тема 1. Сущность организационной диагностики и ее методическое обеспечение

Парадигмы управления организацией. Элементы организации. Жизненные стадии и циклы развития организации. Типы организационной культуры.

Организационная диагностика как этап организационного развития. Определение и цели организационной диагностики. Задачи организационной диагностики. Концептуальные основы организационной диагностики. Организационные теории и диагностические модели. Отличие диагностики от научного исследования.

Научные и практические характеристики методов сбора информации. Основные методы сбора информации: интервью, анализ документов, вопросники, тесты и наблюдение, качественные методы. Специфические особенности применения методов социально-психологического исследования для решения задач диагностики организации.

Литература

Основная

1. Занковский А.Н. Организационная психология: Учебное пособие для вузов. М.: Флинта, 2000. С.52-60.
2. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. СПб.: Питер, 2001. С. 39-43.
3. Кирхлер Э., Майер-Пести К., Хофманн Е. Психологические теории организации. Харьков: Гуманитарный Центр», 2005. С.15-28.
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. Организационная психология / под ред. А.Б. Леоновой. М.: Аспект Пресс. 2013.
6. Пригожин А.И. Методы развития организаций. М.: МЦФЭР, 2003. С. 225-232.
7. Щербина В.В. Социолого-диагностические технологии // Управление человеческими ресурсами: менеджмент и консультирование / Под ред. В.В. Щербины. М.: Независимый институт гражданского общества, 2004. С. 359-395.

Дополнительная

1. Леонова А.Б., Чернышева О.Н. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития (Хрестоматия). М.: Радикс, 1995. С. 10-20.
2. Липатов С.А. Организационная диагностика // Организационная психология / под ред. А.Б. Леоновой. М.: Аспект Пресс, 2013. С. 313-331.
3. Пригожин А.И. Современная социология организаций. М.: Интерпракс, 1995. С. 43-137; С. 241-250.
4. Филонович С.Р. Использование моделей жизненного цикла в организационной диагностике // Социологические исследования, 2005, № 4, С. 53-64.
5. Buessing A. Organisationsdiagnose // Lehrbuch Organisationspsychologie / Heinz Schuler (Hrsg). Bern: Huber, 1998.
6. Burke W.W. Diagnostic models for organization development // Diagnosis for organizational change: Methods and models / Ed. by A. Howard & Associates. N.Y.: Guilford, 1994. pp. 53-84.
7. Harrison M.I. Diagnosing organization: methods, models and processes. Thousand Oaks: Sage, 1994. pp. 1-27.
8. Harrison M.I., Shirom A. Organizational diagnosis and assessment: Bridging theory and practice. Thousand Oaks: Sage, 1999. pp. 3-67.
9. Lok, P. & Crawford, J. The application of a diagnostic model and surveys in organizational development // Journal of Managerial Psychology, 2000, vol. 15 (2), pp. 108-125.
10. Weisbord M.R. Organizational diagnosis: a workbook of theory and practice Addison-Wesley publishing company, 1978. pp. 2-67.

Тема 2. Психологические проблемы организации

Кадровая политика организации. Психологические принципы управления организацией. Методы формирования и оптимизации кадрового состава организации. Методы реорганизации структуры организации.

Специфика социально-психологической диагностики организации. Психологические проблемы организации. Основные направления диагностического исследования организации.

Литература

Основная

1. Кирхлер Э., Майер-Пести К., Хофманн Е. Психологические теории организации. Харьков: Гуманитарный Центр, 2005.
2. Нэвис Э. Организационное консультирование: гештальт-подход (метод). СПб.: Изд-во Пирожкова, 2002. С. 113-132.
3. Организационная психология / под ред. А.Б. Леоновой. М.: Аспект Пресс, 2013.
4. Управление персоналом: Учебник для вузов / под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. Москва: ЮНИТИ, 2009. С. 77-312.

Дополнительная

1. Базаров Т. Ю. Психологические грани изменяющейся организации. М.: Аспект Пресс, 2007.
2. Власов П.К. Психология замысла организации: Принципы формирования стратегии. Харьков: Гуманитарный Центр, 2003. – С. 43-55.
3. Липатов С.А. Модели и методы организационной диагностики // Методы практической социальной психологии: Диагностика. Консультирование. Тренинг: Учебное пособие для вузов / под ред. Ю.М. Жукова. М.: Аспект Пресс, 2004.
4. Липатов С.А. Организационная диагностика // Организационная психология / под ред. А.Б. Леоновой. М.: Аспект Пресс, 2013. С. 313-331.
5. Тобиас Л. Психологическое консультирование и менеджмент: Взгляд клинициста. М.: Независимая фирма «Класс», 1997.
6. Управление человеческими ресурсами: психологические проблемы / Под ред. Ю.М. Забродина и Н.А. Носова. М.: Издательство Магистр, 1996.
7. Harrison M.I. Diagnosing organization: methods, models and processes. Thousand Oaks: Sage, 1994. pp. 56-106.

Тема 3. Проектирование и проведение диагностического исследования в организации

Клиентский запрос и постановка диагностической задачи. Подготовка и проведение диагностической процедуры в организации. Выбор адекватного инструментария исследования. Правила организации исследования. Обеспечение валидности, достоверности и надежности получаемых данных. Этические аспекты проведения организационной диагностики.

Литература

Основная

1. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. СПб.: Питер, 2001. С.69-74.
2. Иванов М.А. Консультирование организаций // Методы практической социальной психологии: Диагностика. Консультирование. Тренинг. Учебное пособие для вузов / под ред. Ю.М. Жукова М.: Аспект – Пресс, 2004. С. 200-230.
3. Пригожин А.И. Методы развития организаций. М.: МЦФЭР, 2003. С. 225-248.

Дополнительная

1. Ерофеев А.К. Центр оценки. Особенности метода и принципы стандартизации программ оценивания [Электронный ресурс] // Организационная психология. 2013. Т. 3. № 4. С. 18-42. URL: <http://orgpsyjournal.hse.ru/>
2. Куприянов Е.А. Стоит ли игра свеч: Валидность Центров оценки [Электронный ресурс] // Организационная психология. 2011. Т. 1. № 1. С. 50–58. URL: <http://orgpsyjournal.hse.ru>

3. Липатов С.А. Организационная диагностика // Организационная психология / под ред. А.Б. Леоновой. М.: Аспект Пресс, 2013. С. 313-331.
4. Управленческое консультирование: В 2-х тт. Т.1. / Под ред. М. Кубра. М.: СП «Интерэксперт», 1992. С.133-243.
5. Harrison M.I. Diagnosing organization: methods, models and processes. Thousand Oaks: Sage, 1994.
6. Harrison M.I., Shirom A. Organizational diagnosis and assessment: Bridging theory and practice. Thousand Oaks: Sage, 1999.
7. Paul J. Between-method triangulation in organizational diagnosis // The International Journal of Organizational Analysis, 1996, vol. 4 (2); pp. 135-153.

Тема 4. Психологическая диагностика на уровне личности, группы и организации

Социально-психологическая оценка персонала. Диагностика для профотбора, для комплектования рабочих групп, диагностика для развития. Социально-психологические методики в системах личностной диагностики. Групповое ситуационно-поведенческое тестирование. Методики Центра оценки. Анализ кадрового потенциала управления предприятием.

Выявление структуры рабочей группы. Применение социометрических и коммуникативных методик. Диагностика групповой сплоченности. Оценка уровня группового развития. Диагностика социально-психологического климата коллектива, конфликтности подразделений, состояния организационной структуры и прохождения информационных потоков, оценка компетентности и личностных качеств сотрудников.

Диагностика эффективности функционирования организации. Проблемное поле организации. Оценка готовности к развитию. Анализ и оценка системы управления организацией. Выявление преобладающего стиля управления организацией, определение типа управленческой команды, стилей руководства и разрешения конфликтов. Репрезентативность и информативность. Ключевые информанты. Методы сбора информации. Использование метода фокус-группа для диагностики организации.

Литература

Основная

1. Анцупов А.Я., Ковалев В.В. Социально-психологическая оценка персонала: М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006. С. 5-106.
2. Ерофеев А.К. Диагностический подход к оценке человеческих ресурсов // Методы практической социальной психологии: Диагностика. Консультирование. Тренинг. Учебное пособие для вузов / под ред. Ю.М. Жукова М.: Аспект – Пресс, 2004. С. 23-47.
3. Кляйнманн М. Ассесмент-Центр. Харьков: Гуманитарный Центр, 2004.
4. Михайлова Е.В. Оценка человеческого капитала // Менеджмент сегодня. № 5 (17), 2003 С. 51-56.
5. Михайлова Е.В. Аудит персонала (объективная, информативная процедура оценки кадрового ресурса компании). // Управление компанией. № 10 (29), 2003 С. 38-43.
6. Пригожин А.И. Методы развития организаций. М.: МЦФЭР, 2003. С. 223-336.
7. Психологическая диагностика в управлении персоналом: Учебное пособие для сотрудников кадровых служб / под ред. Климова Е.А. М.: РПО, 1999. С. 6-42.

Дополнительная

1. 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.
2. Липатов С.А., Ловаков А.В. Проблемы диагностики социально-психологического климата организации // Идентичность и организация в меняющемся мире : сб. науч. ст. / под ред. Н.М. Лебедевой, Н.Л. Ивановой, В. А. Штроо, 2009. С. 298—316.



3. Мельникова О.Т. Фокус-группы в маркетинговом исследовании: Методология и техники качественных исследований в социальной психологии. М.: Издательский центр «Академия», 2003. - с. 27-32
4. Мургулец Л.В. Методы социально-психологической диагностики личности. Л.: Изд-во ЛГУ, 1990.
5. Чикер В.А. Психологическая диагностика организации и персонала. СПб.: Речь, 2003.
6. Сергиенко С.К. Современные отечественные технологии оценки и развития управленческого персонала. М.: Книжный мир, 2004. С. 110-167.
7. Щербина В.В. Социолого-диагностические технологии // Управление человеческими ресурсами: менеджмент и консультирование / Под ред. В.В. Щербины. – М.: Независимый институт гражданского общества, 2004. с. 359-395.
8. Harrison M.I. Diagnosing organization: methods, models and processes. Thousand Oaks: Sage, 1994. С. 56-78.
9. Kahn, W. A.; Cross, R. and Parker, A. Layers of Diagnosis for Planned Relational Change in Organizations // The Journal of Applied Behavioral Science, 2003, vol. 39, no. 3, pp. 259-280.
10. Weisbord M.R. Organisational diagnosis: a workbook of theory and practice – Addison-Wesley publishing company, 1978. – 179 p.

Тема 5. Представление результатов диагностики организации

Приемы и методы обработки данных социально-психологической диагностики организации. Количественный и качественный анализ данных проведенного исследования.

Принципы интерпретации результатов диагностики организации. Проблема представления результатов диагностики. Учет «системы соотнесения» заказчика. Роль диагностических моделей. Концепция отчета по оргдиагностике. Структура отчета (А.И. Пригожин).

Литература

Основная

1. Липатов С.А. Организационная диагностика: модели, методы, процесс // Социальная психология: Практикум / под ред. Т.В. Фоломеевой. М.: Аспект Пресс, 2006. С. 324-364.
2. Жуков Ю.М., Липатов С.А., Хренов Д.В. Структурированное интервью как метод организационной диагностики // Социальная психология: Практикум / под ред. Т.В. Фоломеевой. М.: Аспект Пресс, 2006. С.365-388.
3. Пригожин А.И. Методы развития организаций. М.: МЦФЭР, 2003. С.337-378.

Дополнительная

1. Жуков Ю.М., Липатов С.А., Хренов Д.В. Методы организационной диагностики: структурированное интервью // Методы социально-психологического исследования / под ред. Т.В. Фоломеевой. Кемерово: Юнити, 2002 С.213–276.
2. Тобиас Л. Психологическое консультирование и менеджмент: Взгляд клинициста. М.: Независимая фирма «Класс», 1997. С.43-53.
3. Управленческое консультирование: В 2-х тт. Т.1. / под ред. М. Кубра. М.: СП «Интерэксперт», 1992. С. 233-243.

8 Образовательные технологии

При реализации курса применяются интерактивные образовательные технологии: групповая дискуссия, совместное решение кейсов, анализ кейсов, деловые игры.



9 Оценочные средства для текущего контроля и аттестации студента

9.1 Тематика заданий текущего контроля

Подготовка программы организационной диагностики конкретной компании

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).

9.2 Вопросы для оценки качества освоения дисциплины

1. Определение и цели организационной диагностики. Задачи организационной диагностики.
2. Концептуальные основы организационной диагностики.
3. Роль моделей в диагностике организации.
4. Парадигмы управления организацией.
5. Кадровая политика организации. Психологические принципы управления организацией.
6. Психологические проблемы организации. Основные направления социально-психологической диагностики организации.
7. Специфика социально-психологической диагностики организации.
8. Общая характеристика методов организационной диагностики
9. Научные и практические требования к методам сбора информации в организационной диагностике.
10. Правила подготовки и проведения диагностического исследования в организации.
11. Наблюдение как метод организационной диагностики. Правила организации и проведения наблюдения.
12. Проведение опроса в организации.
13. Применение социометрической методики для целей организационной диагностики.
14. Качественные методы в организационной диагностике.
15. Использование метода фокус-группа для диагностики организации.
16. Правила проведения ассесмент-центра.
17. Этические нормы проведения диагностического исследования в организации.
18. Приемы и методы обработки данных социально-психологической диагностики организации.
19. Принципы интерпретации результатов комплексной диагностики организации. Составление и презентация отчета.
20. Определение направлений коррекционной работы в организации на основе данных социально-психологического исследования.
21. Методы, принципы, правила проведения коррекционной работы в организации.
22. Подготовка персонала к внедрению инноваций.

10 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

10.1 Базовый учебник

Пригожин А. И. Методы развития организаций. М.: МЦФЭР, 2003

10.2 Основная литература

1. Анцупов А.Я., Ковалев В.В. Социально-психологическая оценка персонала: М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006.
2. Власов П.К. Психология замысла организации: Принципы формирования стратегии. Харьков: Гуманитарный Центр, 2003.



3. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. СПб.: Питер, 2001.
4. Жуков Ю.М., Липатов С.А., Хренов Д.В. Структурированное интервью как метод организационной диагностики // Социальная психология: Практикум / под ред. Т.В. Фоломеевой. М.: Аспект Пресс, 2006. С.365-388.
5. Занковский А.Н. Организационная психология. М.: Флинта, 2000.
6. Кирхлер Э., Майер-Пести К., Хофманн Е. Психологические теории организации. Харьков: Гуманитарный центр, 2005.
7. Кляйнманн М. Ассесмент-Центр. Харьков: Гуманитарный Центр, 2004.
8. Кокурина И.Г. Социометрический тест // Социальная психология: Практикум / под ред. Т.В. Фоломеевой. М.: Аспект Пресс, 2006. С. 105-131.
9. Леонова А.Б., Чернышева О.Н. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития (Хрестоматия). М.: Радикс, 1995.
10. Липатов С.А. Организационная диагностика: модели, методы, процесс // Социальная психология: Практикум / под ред. Т.В. Фоломеевой. М.: Аспект Пресс, 2006. С. 324-364.
11. Мельникова О.Т. Фокус-группы в маркетинговом исследовании: Методология и техники качественных исследований в социальной психологии. М.: Академия, 2003.
12. Методы практической социальной психологии: Диагностика. Консультирование. Тренинг / под ред. Ю.М. Жукова М.: Аспект – Пресс, 2004.
13. Нэвис Э. Организационное консультирование: гештальт-подход (метод). СПб.: Издательство Пирожкова, 2002.
14. Организационная психология / под ред. А.Б. Леоновой. М.: Аспект Пресс. 2013.
15. Психологическая диагностика в управлении персоналом: Учебное пособие для сотрудников кадровых служб / под ред. Климова Е.А. М.: РПО, 1999.
16. Управленческое консультирование: В 2-х тт. Т.1. / под ред. М. Кубра. М.: СП «Интерэксперт», 1992.
17. Щербина В.В. Социолого-диагностические технологии // Управление человеческими ресурсами: менеджмент и консультирование / Под ред. В.В.мЩербины. М.: Независимый институт гражданского общества, 2004. С. 359-395.

10.3 Дополнительная литература

1. Базаров Т. Ю. Психологические грани изменяющейся организации. М.: Аспект Пресс, 2007.
2. Ерофеев А.К. Центр оценки. Особенности метода и принципы стандартизации программ оценивания [Электронный ресурс] // Организационная психология. 2013. Т. 3. № 4. С. 18-42. URL: <http://orgpsyjournal.hse.ru/>
3. Жуков Ю.М., Липатов С.А., Хренов Д.В. Методы организационной диагностики: структурированное интервью // Методы социально-психологического исследования / под ред Т.В. Фоломеевой. Кемерово: Юнити, 2002 С. 213–276.
4. Истратова О.Н., Эксакусто Т.В. Справочник психолога-консультанта организации. Ростов н/Д: Феникс, 2006.
5. Консалтинг в России: Введение в профессиональные методы работы. Практическое пособие / Под ред. А.П. Посадского. М.: Нац. Фонд подготовки кадров, 1998.
6. Куприянов Е.А. Стоит ли игра свеч: Валидность Центров оценки [Электронный ресурс] // Организационная психология. 2011. Т. 1. № 1. С. 50–58. URL: <http://orgpsyjournal.hse.ru>
7. Липатов С.А. Организационная диагностика // Организационная психология: Учебник / Под общ. ред. А.Б. Леоновой. М.: ИНФРА-М, 2013. С. 313-331.
8. Липатов С.А., Ловаков А.В. Проблемы диагностики социально-психологического климата организации // Идентичность и организация в меняющемся мире : сб. науч. ст. / под ред. Н.М. Лебедевой, Н.Л. Ивановой, В. А. Штроо, 2009. С. 298—316.
9. Михайлова Е.В. Аудит персонала (объективная, информативная процедура оценки кадрового ресурса компании) // Управление компанией. № 10 (29), 2003 С. 38-43.



10. Михайлова Е.В. Оценка человеческого капитала // Менеджмент сегодня. № 5 (17), 2003 С. 51-56.
11. Мургулец Л.В. Методы социально-психологической диагностики личности. Л.: Изд-во ЛГУ, 1990.
12. Сергиенко С.К. Современные отечественные технологии оценки и развития управленческого персонала. М.: Книжный мир, 2004.
13. Тобиас Л. Психологическое консультирование и менеджмент: Взгляд клинициста. М.: Независимая фирма «Класс», 1997.
14. Управление персоналом / под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина, Москва: ЮНИТИ, 2009.
15. Управление человеческими ресурсами: психологические проблемы / под ред. Ю.М. Забродина и Н.А. Носова. М.: Магистр, 1996.
16. Филонович С.Р. Использование моделей жизненного цикла в организационной диагностике // Социологические исследования, 2005, № 4, С. 53-64.
17. Филонович С.Р. Что такое процессное консультирование? // Служба персонала, 1996, № 8. С. 5-8.
18. Чикер В.А. Психологическая диагностика организации и персонала. СПб.: Речь, 2003.
19. Buessing A. Organisationsdiagnose // Lehrbuch Organisationspsychologie / Heinz Schuler (Hrsg). Bern: Huber, 1998.
20. Burke W.W. Diagnostic models for organization development // Diagnosis for organizational change: Methods and models / Ed. by A. Howard & Associates. N.Y.: Guilford, 1994. pp. 53-84.
21. Caska B.A., Kelley K., Christensen E.W. Organizational needs assessment: technology and use // Issues, theory, and research in industrial/organizational psychology / Ed. by K. Kelley. Amsterdam: North - Holland, 1992. pp. 229-256.
22. Harrison M.I. Diagnosing organization: methods, models and processes. Thousand Oaks: Sage, 1994.
23. Harrison M.I., Shirom A. Organizational diagnosis and assessment: Bridging theory and practice. Thousand Oaks: Sage, 1999.
24. Kahn, W. A.; Cross, R. and Parker, A. Layers of Diagnosis for Planned Relational Change in Organizations // The Journal of Applied Behavioral Science, 2003, vol. 39, no. 3, pp. 259-280.
25. Lok, P. & Crawford, J. The application of a diagnostic model and surveys in organizational development // Journal of Managerial Psychology, 2000, vol. 15 (2), pp. 108-125.
26. Paul, J. Between-method triangulation in organizational diagnosis // The International Journal of Organizational Analysis, 1996, vol. 4 (2); pp. 135-153.
27. Rogelberg S. (Ed.). Handbook of research methods in industrial and organizational psychology. Oxford: Blackwell Publishing, 2004. p. 57-76.
28. Vitale, D.C.; Armenakis, A.A. and Field, H.S. Integrating Qualitative and Quantitative Methods for Organizational Diagnosis: Possible Priming Effects? // Journal of Mixed Methods Research, 2008; vol.2 (1); pp. 87-105.
29. Weisbord M.R. Organisational diagnosis: a workbook of theory and practice – Addison-Wesley publishing company, 1978.

10.1 Дистанционная поддержка дисциплины

Дистанционная поддержка курса осуществляется в программе LMS

11 Материально-техническое обеспечение дисциплины

Во время проведения лекционных и семинарских занятий используется проектор.