

Блок 1. Психология и организация в изменяющемся мире

Модуль 1. Основы психологии

Что такое психология: Предмет психологии. Сферы психологии, изучающие человека. Познавательная сфера (мышление, память, внимание). Мотивационная сфера (содержательные и процессуальные теории мотивации, оптимум мотивации, локус контроля). Эмоциональная сфера (функции эмоций, факторы формирования аттракции). Психофизиология (стресс). Личность и индивидуальные различия (личностные особенности, характер, общие представления о типологиях). Психология про «человека в группе»: Общение (три стороны, основные феномены каждой из сторон). Малые группы (динамика, структура). Основные задачи терапии и многообразие терапевтических школ. Отличие психологического и псевдо-психологического знания.

Модуль 2. Управление проектами

Понятие проекта. Отличие проектной деятельности при работе с функциями. Два подхода проектного управления «waterfall» и «agile», использование каждого. «Waterfall». Стадии жизни проекта. Сферы проектного управления и инструменты, повышающие управление проектом в каждой сфере на каждой стадии (содержание, время и график, затраты и стоимость, команда, коммуникации в проекте, качество, риски и отклонения, контракты). «Agile». Стадии жизни продукта. Основные технологии, повышающие эффективность на каждой стадии (disrupt, change, run). Дилеммы проектного управления

Модуль 3. Организация и управление

Понятие организации. Внутренняя среда организации (5 сфер). Внешняя среда организации (прямая и косвенная, характеристики). Три типа структуры организации и специфика работы в каждой структуре («пирамида», «матрица», «сетка»). «Жесткие факторы» в организации: Бизнес-процессы. КПЭ/КРІ. Грейды. «Мягкие факторы» в организации: Компетентностный подход. Развитие организации «по спирали» (структура, культура, управление, роль HR)

Блок 2. Практическая психология личности в изменяющейся реальности

Модуль 4. Диагностика личности в организации и бизнесе

Анализ внутриличностных и социальных-психологических факторов, определяющих поведение человека в организации. Понятие «нормы». Обзор основных методов диагностики личности в бизнесе (личностные тесты, тесты способностей, структурированное и неструктурированное интервью, кейсы, ролевые игры, ассессмент центр и др.). Сравнение возможностей, ограничений в применении, прогностической валидности и эффективности различных методов диагностики и оценки. Правила и принципы формирования батареи диагностических методик под задачу. Российский и международные стандарты оценки и тестирования, центра оценки. Этические аспекты диагностики. Базовые навыки и технологии диагностики личности: развитие психологической наблюдательности, поведенческое интервью по компетенциям, диагностика действием (игровые методы, кейсы) и др. Правило «3С» в диагностике и оценке. Особенности применения дистанционных и контактных методов диагностики личности. Особенности

диагностики личности руководителя. Обзор типологий личности и практика их применения в организациях (7 радикалов, Майерс-Бриггс, DISC, Predictive Index и др.).

Модуль 5. Ключевые векторы развития и обучения руководителей в развивающемся мире

Ситуационное руководство (диагностика – гибкость – партнерство): инструменты диагностики уровня зрелости сотрудников. Четыре уровня зрелости сотрудников по отношению к задаче. Директивное и поддерживающее поведение руководителя. Четыре стиля управления. Чрезмерное и недостаточное руководство (риски и последствия). Поведенческие индикаторы партнерства. Партнерство – тренд современного мира. Важность партнерства в управлении.

Партнерство в управлении сотрудниками (постановка задач, мотивация, контроль и обратная связь): постановка задач с учетом уровня зрелости сотрудника. Карта мотиваторов сотрудников с разным уровнем зрелости. Алгоритм мотивационной беседы. Сложные случаи мотивации. Виды и инструменты контроля сотрудников. Технология обратной связи. Действия руководителя в ситуации регресса сотрудника.

Развитие и обучение руководителя: этапы составления индивидуального плана развития. Приоритеты и ключевые сферы развития. Примеры развивающих действий

Модуль 6. Инструменты развития сотрудников в работе руководителя

Роль в работе руководителя инструментов развития сотрудников: наставничества, карьерного консультирования и коучинга. Производительная сфера. Мотивационная сфера. Эмоциональная сфера. Наставничество: Критерии и компетенции. Инструменты и формы.

Задачи и результаты. Карьерное консультирование: Основы КК карьерные стратегии). Инструменты (12 базовых инструментов КК). Работа с запросами по карьерному развитию.

Коучинг. Теории коучинга (модель, структура, компетенции). Инструменты (10 базовых коучинговых инструментов). Технологии развития сотрудников. Комплексное использование инструментов развития сотрудников в работе руководителя: алгоритмы, программы и траектории.

Блок 3. Психологические технологии управления группами

Модуль 7. Основы диагностики группы

Понятие группы и команды. Синергия и групповые риски. Групповые нормы. Стадии развития группы по Б. Такману и Н. Дженсену, действия руководителя, позволяющие успешно проходить стадии. Модель групповых ролей М. Белбина. Факторы, влияющие на эффективность работы команд, оценка потенциала команды.

Модуль 8. Технологии формирования эффективных команд

Понятие командообразования. Формирование эффективных команд: «химия», магия или технология. Динамические процессы в команде. Дисфункциональное взаимодействие в команде. Управление конфликтами в команде (типология конфликтов, инструменты работы руководителя). Управление вовлеченностью, понятие барьеров вовлеченности, инструменты руководителя для повышения вовлеченности. Развитие психологической компетентности руководителя в работе с командами. Тренинг для тренеров. Этические дилеммы руководителя в работе с командами.

Модуль 9. Инструменты развития команд

Методы и инструменты групповой работы. Методы для определения и анализа проблем. Методы

анализа ситуации и принятия решений. Типы вопросов. Формулирование вопросов из трех ролей (фасилитатор, медиатор, модератор). Практика задавания вопросов. Инструменты онлайн сессий. Сценарии групповой работы. Стратегические сессии. Стратегическое мышление. Модели работы со стратегией. Командные сессии. Групповая работа с Agile-командами. Особенности участников. Инновационная игра (семинар). Форсайт-сессии. Технология корпоративного форсайта. Работа после сессии. Мониторинг выполнения принятых решений.

Блок 4. Практическая психология организации

Модуль 10. Методы и технологии организационной диагностики
Организационное развитие. Стратегии организационного консультирования. Вовлечение работников, как принцип организационного развития. Организационное развитие, как цикл организационной диагностики и интервенции. Методы и технологии организационной диагностики. Сущность организационной диагностики и ее методическое обеспечение. Диагностика организационной культуры. Три сферы организационной диагностики: процесс, моделирование, методы.

Модуль 11. Управление изменениями в организации

Модуль 12. Подготовка и защита итоговых аттестационных работ