АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ИНСТИТУТМЕЖДУНАРОДНЫХЭКОНОМИЧЕСКИХСВЯЗЕЙ»
INSTITUTE OF INTERNATIONAL ECONOMIC RELATIONS

Принята на заседании
Учёного совета ИМЭС
(протокол от 27 марта 2025 г. № 8)

УТВЕРЖДАЮ
Ректор ИМЭС Ю.И. Богомолова
27 марта 2025 г.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 02D66AAD004FB1389E405D89A7DBC74C72
Владелец: АНО ВО "ИНСТИТУТ МЕЖДУНАРОДНЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СВЯЗЕЙ", ИНСТИТУТ МЕЖДУНАРОДНЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СВЯЗЕЙ, ИМЭС
Действителен: с 11.04.2024 до 11.07.2025

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ

по направлению подготовки
37.03.01 Психология

Направленность (профиль)
«Психологическое консультирование»

Москва – 2025

Приложение 4
к основной профессиональной образовательной программе
по направлению подготовки 37.03.01 Психология,
направленность (профиль) «Психологическое консультирование»

Рабочая программа дисциплины «Организационное психологическое консультирование» входит в состав основной профессиональной образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 37.03.01 Психология, направленность (профиль) «Психологическое консультирование» и предназначена для обучающихся очной и очно-заочной формам обучения.

© Институт международных экономических связей, 2025.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Цель и задачи дисциплины 4
2. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы высшего образования 4
3. Объем дисциплины в зачетных единицах и академических часах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся.4
4. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы 5
5. Содержание дисциплины 7
6. Структура дисциплины по темам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий.....10
7. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине 10
8. Перечень вопросов и типовые задания для подготовки к промежуточной аттестации ..12
9. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины 14
10. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины и информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости) 18
11. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины 20
12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине 21

1. Цель и задачи дисциплины

Цель обучения по дисциплине «Организационное психологическое консультирование» - изучение теоретических и практических подходов к психологическому сопровождению личности и групп в организации.

Задачи изучения дисциплины «Организационное психологическое консультирование»:

- закономерности и особенности организаций, описанные в различных теоретических и практических подходах к исследованию организаций;
- изучить механизмы взаимодействия индивидов в группах, входящих в организацию и ее подразделения;
- изучить способы работы психолога-консультанта по адаптации, целеполаганию и мотивации работника в организации;
- освоить методы работы психолога-консультанта по построению совместной работы и сотрудничества в организации и ее подразделениях на различных уровнях управления и функционирования.

2. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы высшего образования

Дисциплина «Организационное психологическое консультирование» входит в часть учебного плана, формируемую участниками образовательных отношений, по направлению подготовки 37.03.01 Психология, направленность (профиль) «Психологическое консультирование».

3. Объем дисциплины в зачетных единицах и академических часах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, всего – 108 часов.

Вид учебной работы	**Всего часов**	
	очная форма обучения	очно-заочная форма обучения
Контактная работа с преподавателем (всего)	**70**	**42**
В том числе:		
Занятия лекционного типа	42	28
Занятия семинарского типа (семинары)	28	14
Самостоятельная работа (всего)	**38**	**66**
Форма контроля	Зачет с оценкой	
Общая трудоёмкость дисциплины	**108**	

4. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Код и наименование компетенции(ий) выпускника	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК-1 Способен к отбору и оценке эффективности методов оказания психологической помощи адекватных целям, ситуации и контингенту респондентов	ИПК 1.1 Отбирает методики оказания психологической помощи адекватные целям, ситуации и проблемам отдельных лиц, групп населения и организаций ИПК 1.2 Оценивает эффективность методов оказания психологической помощи, их адекватность целям, ситуации и проблемам отдельных лиц, групп населения и организаций.	**Знать:** специфику и различие организационного и психологического консультирования; особенности методов диагностики и психологического консультирования в организации. **Уметь:** отбирать методы психологического консультирования адекватных целям, ситуации и проблемам, возникающим в организации. **Владеть:** навыками оценки эффективности методов организационного психологического консультирования.
ПК-2 Способен к оказанию услуг психологического консультирования для конкретной группы и (или) индивидуума.	ИПК 2.1 Определяет порядок проведения и объем оказываемых психологических услуг в зависимости от полученного запроса. ИПК 2.2 Осуществляет психологическое консультирование с учетом потребностей конкретной группы и (или) индивидуума.	**Знать:** особенности развития персонала и корпоративной культуры; требования к личности и квалификации консультанта; порядок проведения и объем оказываемых психологических услуг **Уметь:** определять порядок проведения и объем оказываемых психологических услуг в зависимости от поставленной задачи. **Владеть:** навыками оказания услуг психологического консультирования для конкретной группы и (или) индивидуума.

Код и наименование компетенции(ий) выпускника	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК-5 Способен к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп.	ИПК 5.1 Подбирает психологические технологии, ориентированные на личностный рост сотрудников организации и охрану психического здоровья. ИПК 5.2 Реализует психологические технологии, ориентированные на личностный рост сотрудников организации и охрану психического здоровья.	**Знать:** содержание технологий психологического консультирования, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп. **Уметь:** отбирать технологии психологического консультирования, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп. **Владеть:** навыками реализации психологических технологий в консультировании, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп.

5. Содержание дисциплины

Наименование тем (разделов)	Содержание тем (разделов)
Тема 1. Консультирование в организации. Основные понятия.	Специфика и различия организационного и психологического консультирования. Характеристики организационного психологического консультирования. Принципы и технологии организационного консультанта. Сопровождение в решении стратегических вопросов. Работа по оптимизации системы управления. Развитие персонала и корпоративной культуры. Повышение клиентоориентированности организации. Психологическое сопровождение изменений. История психологического консультирования в России и в западных странах
Тема 2. Управление в организации. Способы и субъекты консалтинга.	Виды структуры организаций. Метафора организации как отражение философии управления. Задачи управления и уровни управления. Система научного управления Ф.Тейлора. Управление и его задачи по Г. Файолю. Современная система управленческих функций. Теория выбора руководителей. Теория реализации целей и потребностей. Теория справедливости. Структурирование управления. Структура управления: программно-целевая, продуктовая, проектная, функционально-объектная. Работа с заказчиком. Запрос и ответственность в консультировании организации. Руководящая и исполнительская деятельность в организации*. Особенности и характеристики.
Тема 3. Методы диагностики и консалтинга в организации.	Понятие о консалтинговом проекте. Этапы консалтингового проекта. Исследование и диагностика организации. Реализация и процедуры консалтинга. Отчет и оценка эффективности консалтингового проекта. Консалтинг команды или проекта. Консалтинг на уровне организации. Экспертное консультирование. Консультирование по процессу. Обучающее консультирование. Модель сопровождения проекта. Особенности внешнего и внутреннего консультирования. Системный подход в организационном консультировании. Системный анализ как метод организационного консультирования. Клинический подход, или концепция глубокого консультирования (А. И. Пригожин). Гештальт-подход в консалтинге. НЛП и его применение в консалтинге
Тема 4. Руководство и лидерство в организации	Различия руководства и лидерства. Управленческая деятельность и ее цели. Целеполагание в деятельности руководителя. Задачи, уровни и операции управленческой деятельности. Лидерство и команда. Виды команд в организации. Роли и позиции в команде. Консалтинг в командной работе. Подходы к исследованию лидерского поведения и их применение в консалтинге руководителей. Типы лидеров и формирование лидерского поведения. Принятие

	решения в группе. Индивидуальное и групповое решение в команде. Технологии принятия решений и их оценки. Критерии эффективности решения в группе и команде. Гендерные различия руководства и лидерства
Тема 5. Психическое здоровье сотрудников и безопасность деятельности в организации	Понятие о психическом здоровье. Условия сохранения психического здоровья и психологической безопасности в организации. Модели безопасной рабочей среды. Организационная культуры и социальная среда организации. Адаптация персонала в организации. Витаминная модель психического здоровья работающих П. Варра. Методы работы консультанта по обеспечению безопасности организационной среды: диагностическое интервью, групповая дискуссия, кейс-метод, мозговой штурм, ролевая игра, SWOT - анализ, эвристические методы, социально-психологический тренинг. Стресс-менеджмент в организации
Тема 6. Профессиональное движение: набор, перемещение, сокращение	Комплекс мероприятий по отбору специалистов. Модели диагностики в работе с персоналом в организации. Психодиагностика профессиональной пригодности в работе организационного консультанта. Обучение и сопровождение сотрудников в организации. Методы работы: диагностическое интервью, групповая дискуссия, кейс-метод, мозговой штурм, ролевая игра, SWOT - анализ, эвристические методы, социально-психологический тренинг. Сопровождение профессионального роста. Планирование карьерного роста. Перемещение и формирование резерва на выдвижение в организации. Аттестация персонала. Подготовка в аттестации в организации. Сокращение персонала, сопровождение и аутсорсинг в организации. Профессиональное и личностное консультирование освобождающихся работников. Центры оценки (AssessmentCentre) и технологии оценки сотрудников
Тема 7. Обучающее консультирование: реинжиниринг, экология, информатизация	Понятие об организационной культуре. Миссия и философия организации в работе с персоналом. Развивающая диагностика в работе с персоналом. Работа с изменениями в организации. Соотнесение целей организации и целей сотрудников. Реинжиниринг и обучение. Экологические требования к работе организации и к управлению. Информатизация и высвобождение работников. Консультирование по проблемам обучения и личных возможностей. Жизненный цикл организации и сотрудника в организации. Мотивация работы и модели мотивации персонала. Способы мотивации в организации: принудительная, нормативная и стимулирование. Лояльность и вовлеченность сотрудников в организации
Тема 8. Личность организационного консультанта.	Требования к личности и к квалификации консультанта. Структура и модель компетенций организационного консультанта. Функции и роли организационного консультанта. Позиции консультанта в системе различных отраслей знания и практики: психология,

	социология, бизнес, менеджмент и др. Типы клиентов и их особенности. Личностные характеристики и профессиональная пригодность организационного консультанта. Работа с неопределённостью, проактивность и системное мышление. Исследование возможностей и использование возможностей организации сотрудников. Методы воздействия в работе консультанта
Тема 9. Психологическое консультирование и коучинг руководителей	Понятие о коучинге. История появления коучинга. Коучинг в России. Характеристики и задачи коучинга. Личность коуча и требования к компетенциям. Техники коучинга. Различия коучинга и психотерапии. Коучинг руководителей. Коучинг как сопровождение карьеры и профессионального роста. Методы, используемые организационным консультантом: активное (контекстное) обучение; моделирование предметного и социального содержания профессиональной деятельности. Психоанализ в сопровождении руководителей. Цели и планирование коучинга. Критерии успешности работы коуча. Оценка успешности заказчиком. Лестница мастерства и жизненный цикл сотрудника в организации

6. Структура дисциплины по темам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов) дисциплины	Контактная работа, час.		Самостоятельная работа, час.	Всего, час.
		Занятия лекционного типа	Семинары		
1.	Консультирование в организации. Основные понятия.	2	2	4	8
2.	Управление в организации. Способы и субъекты консалтинга.	4	2	4	10
3.	Методы диагностики и консалтинга в организации.	4	2	4	10
4.	Руководство и лидерство в организации	4	2	4	10
5.	Психическое здоровье сотрудников и безопасность деятельности в организации	4	4	4	12
6.	Профессиональное движение: набор, перемещение, сокращение	6	4	4	14
7.	Обучающее консультирование: реинжиниринг, экология, информатизация	6	4	4	14
8.	Личность организационного консультанта.	6	4	4	14
9.	Психологическое консультирование и коучинг руководителей	6	4	6	16
ИТОГО:		**42**	**28**	**38**	**108**

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов) дисциплины	Контактная работа, час.		Самостоятельная работа, час.	Всего, час.
		Занятия лекционного типа	Семинары		
1.	Консультирование в организации. Основные понятия.	2	1	5	8
2.	Управление в организации. Способы и субъекты консалтинга.	2	1	7	10
3.	Методы диагностики и консалтинга в организации.	2	1	7	10
4.	Руководство и лидерство в организации	2	1	7	10

5.	Психическое здоровье сотрудников и безопасность деятельности в организации	4	2	6	12
6.	Профессиональное движение: набор, перемещение, сокращение	4	2	8	14
7.	Обучающее консультирование: реинжиниринг, экология, информатизация	4	2	8	14
8.	Личность организационного консультанта.	4	2	8	14
9.	Психологическое консультирование и коучинг руководителей	4	2	10	16
ИТОГО:		**28**	**14**	**66**	**108**

7. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Самостоятельная работа является одним из основных видов учебной деятельности, составной частью учебного процесса и имеет своей целью: глубокое усвоение материала дисциплины, совершенствование и закрепление навыков самостоятельной работы с литературой, рекомендованной преподавателем, умение найти нужный материал и самостоятельно его использовать, воспитание высокой творческой активности, инициативы, привычки к постоянному совершенствованию своих знаний, к целеустремленному научному поиску.

Контроль самостоятельной работы, является важной составляющей текущего контроля успеваемости, осуществляется преподавателем во время занятий лекционного и семинарского типов и обеспечивает оценивание хода освоения изучаемой дисциплины.

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Консультирование в организации. Основные понятия.
2. Управление в организации. Способы и субъекты консалтинга.
3. Методы диагностики и консалтинга в организации.
4. Руководство и лидерство в организации.
5. Психическое здоровье сотрудников и безопасность деятельности в организации.
6. Профессиональное движение: набор, перемещение, сокращение.
7. Обучающее консультирование: реинжиниринг, экология, информатизация.
8. Личность организационного консультанта.
9. Психологическое консультирование и коучинг руководителей.
10. Социально- психологические особенности делового общения.
11. Диагностика организаций.
12. Этапы консалтингового проекта.
13. Миссия и философия организации в работе с персоналом.
14. Лояльность и вовлеченность сотрудников в организации.
15. Реинжиниринг и обучение.
16. Экологические требования к работе организации и к управлению.
17. Информатизация и высвобождение работников.
18. Стресс-менеджмент в организации.
19. Комплекс мероприятий по отбору специалистов.
20. Модели диагностики в работе с персоналом в организации.

21. Обучение и сопровождение сотрудников в организации.
22. Жизненный цикл организации и сотрудника в организации.
23. Структура и модель компетенций организационного консультанта. Функции и роли организационного консультанта.
24. Понятие о коучинге. История появления коучинга. Коучинг в России.
25. Характеристики и задачи коучинга. Техники коучинга. Различия коучинга и психотерапии.
26. Коучинг руководителей.
27. Коучинг как сопровождение карьеры и профессионального роста.

Примерные темы рефератов (докладов)

1. Специфика и различия организационного и психологического консультирования.
2. Характеристики организационного психологического консультирования.
3. Развитие персонала и корпоративной культуры.
4. Повышение клиентоориентированности организации.
5. Психологическое сопровождение изменений.
6. История психологического консультирования в России и в западных странах.
7. Консультирование в организации. Основные понятия.
8. Управление в организации. Способы и субъекты консалтинга.
9. Виды структуры организаций. Метафора организации как отражение философии управления.
10. Задачи управления и уровни управления.
11. Структурирование управления. Структура управления: программно-целевая, продуктовая, проектная, функционально-объектная.
12. характеристики.
13. Методы диагностики и консалтинга в организации.
14. Понятие о консалтинговом проекте.
15. Этапы консалтингового проекта.
16. Исследование и диагностика организации.
17. Отечественные социально-психологические теории организаций
18. Различия руководства и лидерства.
19. Управленческая деятельность и ее цели.
20. Целеполагание в деятельности руководителя. Задачи, уровни и операции управленческой деятельности.
21. Психическое здоровье сотрудников и безопасность деятельности в организации*:*
22. Основные направления развития репутации социальных организаций.
23. Условия сохранения психического здоровья и психологической безопасности в организации.
24. Адаптация персонала в организации.
25. Профессиональное движение: набор, перемещение, сокращение
26. Комплекс мероприятий по отбору специалистов.
27. Методы работы: диагностическое интервью, групповая дискуссия, кейс-метод, мозговой штурм, ролевая игра, SWOT-анализ, эвристические методы, социально-психологический тренинг.
28. Понятие, структура и механизмы социально-психологической адаптации персонала.
29. Обучающее консультирование: реинжиниринг, экология, информатизация
30. Понятие, структура и механизмы социально-психологической адаптации персонала.

31. Миссия и философия организации в работе с персоналом.
32. Развивающая диагностика в работе с персоналом.
33. Лояльность и вовлеченность сотрудников в организации.
34. Социально-психологическая характеристика конфликтов в различных организациях.
35. Требования к личности и к квалификации консультанта.
36. Структура и модель компетенций организационного консультанта. Функции и роли организационного консультанта.
37. Психологическое консультирование и коучинг руководителей
38. Понятие о коучинге. История появления коучинга. Коучинг в России.
39. Исследование возможностей и использование возможностей организации сотрудников.
40. Социально-психологическая характеристика репутации различных социальных организаций.
41. Социально-психологическая диагностика карьерного роста.
42. Управленческая деятельность и ее цели. Целеполагание в деятельности руководителя. Задачи, уровни и операции управленческой деятельности.
43. Психоанализ в сопровождении руководителей.
44. Цели и планирование коучинга. Критерии успешности работы коуча. Оценка успешности заказчиком.
45. Лидерство и команда. Виды команд в организации. Роли и позиции в команде.
46. Гендерные различия руководства и лидерства.
47. Перемещение и формирование резерва на выдвижение в организации.
48. Сокращение персонала, сопровождение и аутсорсинг в организации.
49. Центры оценки (AssessmentCentre) и технологии оценки сотрудников.

Распределение самостоятельной работы

Виды, формы и объемы самостоятельной работы студентов при изучении данной дисциплины определяются ее содержанием и отражены в следующей таблице:

№ п/п	Наименование тем (разделов) дисциплины	Вид самостоятельной работы	Объем самостоятельной работы	
			очная форма обучения	очно-заочная форма обучения
1.	Консультирование в организации. Основные понятия.	подготовка к аудиторным занятиям, написание рефератов, подготовка докладов	4	5
2.	Управление в организации. Способы и субъекты консалтинга.	подготовка к аудиторным занятиям, написание рефератов, подготовка докладов	4	7
3.	Методы диагностики и консалтинга в организации.	подготовка к аудиторным занятиям, написание рефератов,	4	7

		подготовка докладов		
4.	Руководство и лидерство в организации	подготовка к аудиторным занятиям, написание рефератов, подготовка докладов	4	7
5.	Психическое здоровье сотрудников и безопасность деятельности в организации	подготовка к аудиторным занятиям, написание рефератов, подготовка докладов	4	6
6.	Профессиональное движение: набор, перемещение, сокращение	подготовка к аудиторным занятиям, написание рефератов, подготовка докладов	4	8
7.	Обучающее консультирование: реинжиниринг, экология, информатизация	подготовка к аудиторным занятиям, написание рефератов, подготовка докладов	4	8
8.	Личность организационного консультанта.	подготовка к аудиторным занятиям, написание рефератов, подготовка докладов	4	8
9.	Психологическое консультирование и коучинг руководителей	подготовка к аудиторным занятиям, написание рефератов, подготовка докладов	6	10
ИТОГО:			**38**	**66**

8. Перечень вопросов и типовые задания для подготовки к промежуточной аттестации

8.1. Перечень вопросов для подготовки к зачету с оценкой

1. Специфика и различия организационного и психологического консультирования.
2. Характеристики организационного психологического консультирования.
3. Принципы и технологии организационного консультанта.
4. Сопровождение в решении стратегических вопросов.
5. Работа по оптимизации системы управления.
6. Развитие персонала и корпоративной культуры
7. Повышение клиентоориентированности организации.
8. Психологическое сопровождение изменений.
9. История психологического консультирования в России и в западных странах.
10. Виды структуры организаций. Метафора организации как отражение философии управления.
11. Задачи управления и уровни управления в организации.

12. Система научного управления Ф. Тейлора**.**

13. Управление и его задачи по Г. Файолю.

14. Современная система управленческих функций.

15. Теория выбора руководителей. Теория реализации целей и потребностей. Теория справедливости.

16. Структурирование управления. Структура управления: программно-целевая, продуктовая, проектная, функционально-объектная.

17. Работа с заказчиком. Запрос и ответственность в консультировании организации.

18. Руководящая и исполнительская деятельность в организации. Особенности и характеристики.

19. Понятие о консалтинговом проекте. Этапы консалтингового проекта.

20. Исследование и диагностика организации. Реализация и процедуры консалтинга.

21. Отчет и оценка эффективности консалтингового проекта.

22. Экспертное консультирование.

23. Консультирование по процессу.

24. Обучающее консультирование.

25. Психологические технологии в консультировании, ориентированные на личностный рост сотрудников организации

26. Особенности внешнего и внутреннего консультирования.

27. Системный подход в организационном консультировании. Системный анализ как метод организационного консультирования.

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

29. Гештальт-подход в консалтинге.

30. НЛП и его применение в консалтинге.

31. Методы, используемые организационным консультантом: активное (контекстное) обучение; моделирование предметного и социального содержания профессиональной деятельности.

32. Лестница мастерства и жизненный цикл сотрудников в организации.

34. Подходы к исследованию лидерского поведения и их применение в консалтинге руководителей. Типы лидеров и формирование лидерского поведения.

35. Принятие решения в группе. Индивидуальное и групповое решение в команде

36. Технологии принятия решений и их оценки. Критерии эффективности решения в группе и команде.

37. Требования к личности и к квалификации консультанта.

38. Понятие о психическом здоровье. Условия сохранения психического здоровья и психологической безопасности в организации.

39. Модели безопасной рабочей среды. Витаминная модель психического здоровья работающих П. Варра.

40. Организационная культуры и социальная среда организации.

41. Методы работы консультанта по обеспечению безопасности организационной среды: диагностическое интервью, групповая дискуссия, кейс – метод, мозговой штурм, ролевая игра, SWOT - анализ, эвристические методы, социально – психологический тренинг.

42. Сопровождение профессионального роста. Планирование карьерного роста.

43. Понятие об организационной культуре. Миссия и философия организации в работе с персоналом. Развивающая диагностика в работе с персоналом.

44. Консультирование по проблемам обучения и личных возможностей.

45.Мотивация работы и модели мотивации персонала. Способы мотивации в организации: принудительная, нормативная и стимулирование.

46. Методы диагностики и психологического консультирования в организации.

47. Технологии психологического консультирования, ориентированные на организацию и охрану здоровья.

8.2 Типовые задания для оценки знаний

1. Уровень сформированности компетенции (компетенций**),** реализуемых данной дисциплиной**,** оценивается с применением балльно-рейтинговой системы в ходе текущей и промежуточной аттестации обучающихся согласно «Положению о балльно-рейтинговой системе оценки качества освоения основных образовательных программ студентами ИМЭС».

2. В каком году Американская психологическая ассоциация изменила специальность «Консультирование и руководство» на специальность «Консультативная психология»:

а) в 1950-м;
б) в 1952-м;
в) в 1961-м;
г) в 1981-м;
д) в 1998-м.

3. Кто является субъектом в процессе организационного психологического консультирования, ориентированного на личностный рост сотрудников организации

а) консультирующий психолог, социальный работник;
б) врач-психиатр;
в) клиент, семья, группа;
г) общество;
д) специалисты смежных профессий.

4. Кто является объектом в процессе организационного психологического консультирования, ориентированного на личностный рост сотрудников организации:

а) человек, имеющий высшее психологическое или медицинское образование;
б) психотерапевт, врач-психиатр;
в) клиент, семья, группа;
г) общество;
д) специалисты смежных профессий.

8.3. Типовое задание для оценки умений

Объясните различия организационного и личностного консультирования. Заполните таблицу.

Основания различий	Организационное консультирование	Личностное консультирование
Цели		
Субъекты процесса		
Особенности взаимодействия		
Критерии успешности консультирования		
Техники		

8.4. Типовое задание для оценки навыков

В рабочем поселке трудилась инженер-инспектор архитектурно-строительного контроля Л. В район назначают нового архитектора. С первых же дней совместной деятельности они не поладили. Между ними возник конфликт, который затянулся на два года. В результате Л. была освобождена от занимаемой должности, хотя работник она добросовестный и знающий.

Дополнительные материалы:

1. Из объяснений Л. «Началось с мелочей: архитектор обосновался в отдельном кабинете, отобрал у меня ключи от сейфа, запретил пользоваться печатью, машиной для осмотра объектов, лишил всякой самостоятельности - возможности присутствовать на заседаниях исполкома, на приеме объектов...» «Он (архитектор) меня во всем поучает. Даже в мелочах. Когда я готовлю документ за его подписью и указываю: «районный архитектор», он жирно исправляет: «архитектор района». «В течение одной недели издаются три приказа: «Объявить строгий выговор с последним предупреждением».

2. Архитектор в адрес Л. «Тебе палец в рот не клади. Что ты больше моего знаешь?»; «А ты и не должна знать, чем мы занимаемся»; «Делай, что я говорю, и все тут!».

1. Изучить ситуацию.

2. Составить психологические характеристики на конфликтующих.

3. Определить причины конфликта.

4. Окажите услугу психологического консультирования.

9. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

9.1. Основная литература

1. Организационная психология : учебник и практикум для вузов / под общей редакцией Е. И. Рогова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 509 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07328-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/559941

2. Свенцицкий, А. Л. Организационная психология : учебник для вузов / А. Л. Свенцицкий. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 506 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16410-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/580190

9.2. Дополнительная литература

1. Немов, Р. С. Психологическое консультирование : учебник для вузов / Р. С. Немов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 440 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02549-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/559865

2. Камалетдинова, З. Ф. Психологическое консультирование: когнитивно-поведенческий подход : учебник для вузов / З. Ф. Камалетдинова, Н. В. Антонова. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 211 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08880-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/565125

3. Сосновский, Б. А. Психология руководителя: потребностно-смысловые аспекты : учебник для вузов / Б. А. Сосновский, Е. А. Лебедева. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 185 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14254-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/567864

10. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины и информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

1. https://urait.ru - ЭБС «Образовательная платформа Юрайт»
2. http://biblioclub.ru - ЭБС «Университетская библиотека онлайн».
3. https://elibrary.ru - научная электронная библиотека (НЭБ) «eLIBRARY.RU»
4. https://student2.consultant.ru/ - Справочная правовая система «Консультант Плюс».
5. https://4brain.ru/psy - Психология человека
6. https://postnauka.ru/themes/psihologiya - Психология на портале Постнаука
7. http://www.psychology.ru/ - Психология на русском языке

Лицензионное программное обеспечение:

- Windows (зарубежное, возмездное);
- MS Office (зарубежное, возмездное);
- Adobe Acrobat Reader (зарубежное, свободно распространяемое);
- КонсультантПлюс: «КонсультантПлюс: Студент» (российское, свободно распространяемое);
- 7-zip – архиватор (зарубежное, свободно распространяемое);
- Comodo Internet Security (зарубежное, свободно распространяемое).

11. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины

Организация образовательного процесса регламентируется учебным планом и расписанием учебных занятий. Язык обучения (преподавания) – русский.

При формировании своей индивидуальной образовательной траектории обучающийся имеет право на перезачет соответствующих дисциплин и профессиональных модулей, освоенных в процессе предшествующего обучения, который освобождает обучающегося от необходимости их повторного освоения.

Образовательные технологии

Учебный процесс при преподавании курса основывается на использовании традиционных, инновационных и информационных образовательных технологий. Традиционные образовательные технологии представлены занятиями семинарского и лекционного типа. Инновационные образовательные технологии используются в виде широкого применения активных и интерактивных форм проведения занятий. Информационные образовательные технологии реализуются путем активизации самостоятельной работы студентов в информационной образовательной среде.

Занятия лекционного типа

Лекционный курс предполагает систематизированное изложение основных вопросов учебного плана.

На первой лекции лектор обязан предупредить студентов, применительно к какому базовому учебнику (учебникам, учебным пособиям) будет прочитан курс.

Лекционный курс должен давать наибольший объем информации и обеспечивать более глубокое понимание учебных вопросов при значительно меньшей затрате времени, чем это требуется большинству студентов на самостоятельное изучение материала.

Занятия семинарского типа

Семинарские (практические занятия) представляют собой детализацию лекционного теоретического материала, проводятся в целях закрепления курса и охватывают все основные разделы.

Основной формой проведения семинаров и практических занятий является обсуждение наиболее проблемных и сложных вопросов по отдельным темам, а также решение задач и разбор примеров и ситуаций в аудиторных условиях. В обязанности преподавателя входят: оказание методической помощи и консультирование студентов по соответствующим темам курса.

Активность на практических занятиях оценивается по следующим критериям:

- ответы на вопросы, предлагаемые преподавателем;
- участие в дискуссиях;
- выполнение проектных и иных заданий;
- ассистирование преподавателю в проведении занятий.

Доклады и оппонирование докладов проверяют степень владения теоретическим материалом, а также корректность и строгость рассуждений.

Оценивание практических заданий входит в накопленную оценку.

Самостоятельная работа обучающихся

Самостоятельная работа студентов – это процесс активного, целенаправленного приобретения студентом новых знаний, умений без непосредственного участия преподавателя, характеризующийся предметной направленностью, эффективным контролем и оценкой результатов деятельности обучающегося.

Цели самостоятельной работы:

- систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических умений студентов;
- углубление и расширение теоретических знаний;
- формирование умений использовать нормативную и справочную документацию, специальную литературу;
- развитие познавательных способностей, активности студентов, ответственности и организованности;
- формирование самостоятельности мышления, творческой инициативы, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- развитие исследовательских умений и академических навыков.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами студентов в зависимости от цели, объема, уровня сложности, конкретной тематики.

Технология организации самостоятельной работы студентов включает использование информационных и материально-технических ресурсов образовательного учреждения.

Перед выполнением обучающимися внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель может проводить инструктаж по выполнению задания. В инструктаж включается:

- цель и содержание задания;
- сроки выполнения;

- ориентировочный объем работы;
- основные требования к результатам работы и критерии оценки;
- возможные типичные ошибки при выполнении.

Инструктаж проводится преподавателем за счет объема времени, отведенного на изучение дисциплины.

Контроль результатов внеаудиторной самостоятельной работы студентов может проходить в письменной, устной или смешанной форме.

Студенты должны подходить к самостоятельной работе как к наиважнейшему средству закрепления и развития теоретических знаний, выработке единства взглядов на отдельные вопросы курса, приобретения определенных навыков и использования профессиональной литературы.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся должны быть оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

При самостоятельной проработке курса обучающиеся должны:

- просматривать основные определения и факты;
- повторить законспектированный на лекционном занятии материал и дополнить его с учетом рекомендованной по данной теме литературы;
- изучить рекомендованную литературу, составлять тезисы, аннотации и конспекты наиболее важных моментов;
- самостоятельно выполнять задания, аналогичные предлагаемым на занятиях;
- использовать для самопроверки материалы фонда оценочных средств;
- выполнять домашние задания по указанию преподавателя.

Рекомендации по обучению инвалидов и лиц с ОВЗ

Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ОВЗ может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах. Предполагаются специальные условия для получения образования инвалидами и лицами с ОВЗ.

Профессорско-педагогический состав знакомится с психолого-физиологическими особенностями обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ, индивидуальными программами реабилитации инвалидов (при наличии). При необходимости осуществляется дополнительная поддержка преподавания тьюторами, психологами, социальными работниками, прошедшими подготовку ассистентами.

В соответствии с методическими рекомендациями Минобрнауки РФ (утв. 8 апреля 2014 г. № АК-44/05вн) в курсе предполагается использовать социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Подбор и разработка учебных материалов производятся с учетом предоставления материала в различных формах: аудиальной, визуальной, с использованием специальных технических средств и информационных систем.

Медиаматериалы также следует использовать и адаптировать с учетом индивидуальных особенностей обучения инвалидов и лиц с ОВЗ.

Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ОВЗ осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения (персонального и коллективного использования). Материально-техническое обеспечение предусматривает приспособление аудиторий к нуждам инвалидов и лиц с ОВЗ.

Форма проведения аттестации для студентов-инвалидов и лиц с ОВЗ устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей. Для инвалидов и лиц с ОВЗ предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

- в печатной или электронной форме (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);
- в печатной форме или электронной форме с увеличенным шрифтом и контрастностью (для лиц с нарушениями слуха, речи, зрения);
- методом чтения ассистентом задания вслух (для лиц с нарушениями зрения).

Студентам с инвалидностью и лицам с ОВЗ увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких студентов предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге или набором ответов на компьютере (для лиц с нарушениями слуха, речи);
- выбором ответа из возможных вариантов с использованием услуг ассистента (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);
- устно (для лиц с нарушениями зрения, опорно-двигательного аппарата).

При необходимости для обучающихся с инвалидностью и лиц с ОВЗ процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Учебная аудитория, предназначенная для проведения учебных занятий, предусмотренных настоящей рабочей программой дисциплины, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения, в состав которых входят: комплекты специализированной учебной мебели, доска классная, мультимедийный проектор, экран, компьютер с установленным лицензионным программным обеспечением, с выходом в сеть «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Помещение для самостоятельной работы обучающихся – аудитория, оснащенная следующим оборудованием и техническими средствами: специализированная мебель для преподавателя и обучающихся, доска учебная, мультимедийный проектор, экран, звуковые колонки, компьютер (ноутбук), персональные компьютеры для работы обучающихся с установленным лицензионным программным обеспечением, с выходом в сеть «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду.