



**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ИНСТИТУТМЕЖДУНАРОДНЫХЭКОНОМИЧЕСКИХСВЯЗЕЙ»**

**INSTITUTE OF INTERNATIONAL ECONOMIC RELATIONS**

Принята на заседании  
Учёного совета ИМЭС  
(протокол от 27 апреля 2023 г. № 9)

**УТВЕРЖДАЮ**  
Ректор ИМЭС Ю.И. Богомолова  
27 апреля 2023 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ  
ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ  
КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ**

по направлению подготовки  
37.03.01 Психология

Направленность (профиль)  
«Психологическое консультирование»

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

**Программу составил(а):** Зотова Т. В., канд. психол. наук, доц.

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.

## 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 .....   | 11                                     |
| 8. Перечень вопросов и типовые задания для подготовки к зачету с оценкой .....  | <b>Ошибка! Закладка не определена.</b> |
| 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 .....  | 21                                     |
| 12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине .....  | 22                                     |

## 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 |
| <b>Контактная работа с преподавателем (всего)</b> | <b>70</b>            | <b>42</b>                   |
| В том числе:                                      |                      |                             |
| Занятия лекционного типа                          | 42                   | 28                          |
| Занятия семинарского типа (семинары)              | 28                   | 14                          |
| <b>Самостоятельная работа (всего)</b>             | <b>38</b>            | <b>66</b>                   |
| Форма контроля                                    | Зачет с оценкой      |                             |
| <b>Общая трудоёмкость дисциплины</b>              | <b>108</b>           |                             |

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

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

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

## 5. Содержание дисциплины

| Наименование тем<br>(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. Файоллю. 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  |

|   |  |
|---|--|
|   | <p>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</p>  |
| <p>Тема 5. Психическое здоровье сотрудников и безопасность деятельности в организации</p> | <p>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</p>   |
| <p>Тема 6. Профессиональное движение: набор, перемещение, сокращение</p>                  | <p>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</p> |
| <p>Тема 7. Обучающее консультирование: реинжиниринг, экология, информатизация</p>         | <p>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</p>  |
| <p>Тема 8. Личность организационного консультанта.</p>                                    | <p>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,</p>   |



|   |  |
|---|--|
|   | <p>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</p>   |
| <p>Тема 9. Психологическое консультирование и коучинг руководителей</p> | <p>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</p> |

**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          |
| <b>ИТОГО:</b> |  | <b>42</b>                | <b>28</b> | <b>38</b>                    | <b>108</b>  |

**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        | 6                            | 9           |
| 2.    | Управление в организации. Способы и субъекты консалтинга. | 2                        | 1        | 6                            | 9           |
| 3.    | Методы диагностики и консалтинга в организации.           | 2                        | 1        | 6                            | 9           |
| 4.    | Руководство и лидерство в организации                     | 2                        | 1        | 8                            | 11          |

|               |  |           |           |           |            |
|---------------|--|-----------|-----------|-----------|------------|
| 5.            | Психическое здоровье сотрудников и безопасность деятельности в организации | 4         | 2         | 8         | 14         |
| 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         | 8         | 14         |
| <b>ИТОГО:</b> |  | <b>28</b> | <b>14</b> | <b>66</b> | <b>108</b> |

### **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                            | 6                           |
| 2.    | Управление в организации. Способы и субъекты консалтинга. | подготовка к аудиторным занятиям, написание рефератов, подготовка докладов | 4                            | 6                           |
| 3.    | Методы диагностики и консалтинга в организации.           | подготовка к аудиторным занятиям, написание рефератов,                     | 4                            | 6                           |

|               |  |  |           |           |
|---------------|--|--|-----------|-----------|
|               |  | подготовка докладов  |           |           |
| 4.            | Руководство и лидерство в организации                                      | подготовка к аудиторным занятиям, написание рефератов, подготовка докладов | 4         | 8         |
| 5.            | Психическое здоровье сотрудников и безопасность деятельности в организации | подготовка к аудиторным занятиям, написание рефератов, подготовка докладов | 4         | 8         |
| 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         | 8         |
| <b>ИТОГО:</b> |  |  | <b>38</b> | <b>88</b> |

## 8. Перечень вопросов и типовые задания для подготовки к зачету с оценкой

### 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 культура 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 личного 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 ладили. 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 / Е. И. Рогов [и др.]; под общей редакцией Е. И. Рогова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 509 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07328-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510792>

2. Свенцицкий, А. Л. Организационная психология : учебник для вузов / А. Л. Свенцицкий. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 506 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16410-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/530957>

### 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, 2023. — 440 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02549-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510719>

2. Камалетдинова, З. Ф. Психологическое консультирование: когнитивно-поведенческий подход : учебное пособие для вузов / З. Ф. Камалетдинова, Н. В. Антонова. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 211 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08880-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/516896>

3. Сосновский, Б. А. Психология руководителя: потребностно-смысловые аспекты : учебник для вузов / Б. А. Сосновский, Е. А. Лебедева. — Москва : Издательство

## **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. <http://biblioclub.ru>- ЭБС «Университетская библиотека онлайн».
2. <https://elibrary.ru> - научная электронная библиотека (НЭБ) «eLIBRARY.RU»
3. <http://www.encyclopedia.ru> - Мир энциклопедий.
4. <http://www.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.

Медиа материалы 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.