



**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«ИРКУТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
ФГБОУ ВО «ИГУ»  
Факультет психологии**

Базовая кафедра медицинской психологии ФГБОУ ВО «ИГУ» и ФГБНУ  
«Научный центр проблем здоровья и репродукции человека»



УТВЕРЖДАЮ

\_\_\_\_\_  
Декан факультета психологии  
И.А. Конопак  
«26» марта 2026 г.

## **Рабочая программа дисциплины**

Наименование дисциплины (модуля): Б1.В.09 «Организационное консультирование»

Направление подготовки: 37.04.01 Психология

Направленность (профиль) подготовки: «Психологическое консультирование»

Квалификация выпускника: магистр

Форма обучения: очно-заочная (программа частично реализуется с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий)

Согласовано с УМК факультета психологии  
Протокол № 5 от «26» марта 2026 г.

Председатель  И.А. Конопак

Рекомендовано базовой кафедрой  
медицинской психологии

Протокол № 9

От «25» марта 2026 г.

Зав. кафедрой  И.В. Ярославцева

Иркутск, 2026 г.

## Содержание

	стр.
I. Цели и задачи дисциплины	3
II. Место дисциплины в структуре ОПОП.	3
III. Требования к результатам освоения дисциплины	3
IV. Содержание и структура дисциплины	5
4.1 Содержание дисциплины, структурированное по темам, с указанием видов учебных занятий и отведенного на них количества академических часов	5
4.2 План внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	6
4.3 Содержание учебного материала	7
4.3.1 Перечень семинарских, практических занятий и лабораторных работ	8
4.3.2. Перечень тем, выносимых на самостоятельное изучение в рамках самостоятельной работы студентов	9
4.4. Методические указания по организации самостоятельной работы студентов	9
4.5. Примерная тематика курсовых работ (проектов)	10
V. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	11
а) перечень литературы	11
б) периодические издания	11
в) список авторских методических разработок	12
г) базы данных, поисково-справочные и информационные системы	12
VI. Материально-техническое обеспечение дисциплины	12
6.1. Учебно-лабораторное оборудование:	12
6.2. Программное обеспечение:	12
6.3. Технические и электронные средства обучения:	13
VII. Образовательные технологии	13
VIII. Оценочные материалы для текущего контроля и промежуточной аттестации	13

## I. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

**Цель** – сформировать знания и умения, необходимые для решения практических задач в консультировании организации.

**Задачи** курса включают:

- Познакомить с основными понятиями, принципами, методами и методиками организационного психологического консультирования;
- Способствовать формированию умений в использовании методических приёмов организационного консультирования;
- Сформировать умения по проведению психологического исследования организации.

## II. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

2.1. В соответствии со стандартом ВО данная дисциплина относится к дисциплинам в части, формируемой участниками образовательных отношений.

2.2. Для изучения данной учебной дисциплины необходимы знания, умения и навыки, формируемые предшествующими дисциплинами: Теория и практика психологического консультирования», «Диагностика в деятельности психолога», «Практикум по психологическому консультированию»

2.3. Знания, умения и навыки, формируемые данной учебной дисциплиной, необходимы для подготовки студентов к преддипломной практике, а также служат опорой для освоения всех последующих дисциплин учебного плана магистрантов.

## III. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Процесс освоения дисциплины направлен на формирование компетенций в соответствии с ФГОС ВО и ОП ВО по данному направлению подготовки –37.04.01 Психология

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Компетенция	Индикаторы компетенций	Результаты обучения
ПК-3 Способен оказывать комплексную психологическую помощь трудовым коллективам и отдельным лицам в условиях действующих производств	ИДК <sub>ПК3.1</sub> Подбирает психодиагностический инструментарий и осуществляет необходимую работу по оценке эффективности деятельности персонала, служб и подразделений действующих производств ИДК <sub>ПК3.2</sub> Разрабатывает и реализует комплекс мероприятий, направленных на улучшение качества руководства и повышение эффективности работы как предприятия в целом, так и каждого из сотрудников ИДК <sub>ПК3.3</sub> Способствует развитию организации путем улучшения качества руководства и увеличения личной производительности каждого сотрудника	<b>Знать:</b> - основные подходы, инструменты и методы оценки эффективности труда и личности персонала - критерии оценки эффективности работы персонала на всех уровнях - основные направления возможного повышения производительности труда на отдельных позициях в организациях, а также эффективности организации в целом. <b>Уметь:</b> - применять методы оценки эффективности труда и личности сотрудников в организации - использовать психологические средства повышения качества жизни сотрудников предприятий - применять технологии психологического воздействия с целью развития трудового потенциала персонала и эффективности организации в целом <b>Владеть:</b> - инструментами и методами оценки эффективности деятельности персонала, служб и подразделений действующих производств - технологиями, направленными на улучшение качества руководства и повышение эффективности

	<p>организации с помощью методов и техник психологического консультирования</p>	<p>работы как предприятия в целом, так и каждого из сотрудников  -технологиями психологического консультирования, направленными на развитие организации путем улучшения качества руководства и увеличения личной производительности каждого сотрудника организации</p>
--	---	--

#### IV. СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Объем дисциплины составляет 108 часов (3 зачетных единицы), в том числе: лекции – 6 часов (из них – 4 ч. – электронные), практики 8 часов, консультации 6 часов, самостоятельная работа 80 часов, 8 часов на промежуточный контроль. На практическую подготовку отведено 4 часа. Форма промежуточной аттестации: зачет.

##### 4.1. Содержание дисциплины, структурированное по темам, с указанием видов учебных занятий и отведенного на них количества академических часов

№ п/п	Раздел дисциплины/темы	Семестр	Всего часов	Из них практическая подготовка обучающихся	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу обучающихся, практическую подготовку и трудоемкость (в часах)				Формы текущего контроля успеваемости; Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
					Контактная работа преподавателя с обучающимися			Самостоятельная работа	
					Лекции	Семинарские /практические /лабораторные занятия	Консультации		
<b>Раздел 1. Теоретические основы организационного консультирования</b>									
1.	Понятие организационного консультирования, его задачи и место в профессиональной деятельности психолога.	3	12	-	2	-		10	
2.	Структура консультативного процесса	3	12	-	-	2		10	
3.	Методы работы оргконсультанта с внешней и внутренней средой организации.	3	14	-	2	-	2	10	
4.	Основные методы психологического консультирования организации.	3	14	-	2	-	2	10	
<b>Раздел 2. Практические вопросы организационного консультирования</b>									
5.	Консультирование по проблемам управления персоналом.	3	27	4	-	3		20	
6.	Коучинг как парадигма организационного консультирования	3	25	-	-	3	2	20	
Итого			<b>108</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>80</b>	Зачет (8ч)

#### 4.2 План внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Семестр	Название раздела, темы	Самостоятельная работа обучающихся			Оценочное средство	Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы
		Вид самостоятельной работы	Сроки выполнения	Трудоемкость (час.)		
3	1.1.Понятие организационного консультирования, его задачи и место в профессиональной деятельности психолога.	Работа с литературными источниками	В течение семестра	10	доклад	Все основные и дополнительные источники из списка настоящей РПД
3	1.2.Структура консультативного процесса	Работа с литературными источниками	В течение семестра	8=10	реферат	
3	1.3.Методы работы оргконсультанта с внешней и внутренней средой организации.	Работа с литературными источниками	В течение семестра	10	доклад	
3	1.4.Основные методы психологического консультирования организации.	Работа с литературными источниками	В течение семестра	10	письменный отчет	
3	2.1.Консультирование по проблемам управления персоналом.	Работа с литературными источниками	В течение семестра	20	письменный отчет	
3	2.2.Коучинг как парадигма организационного консультирования	Работа с литературными источниками	В течение семестра	20	кейс	
Общий объем самостоятельной работы по дисциплине (час)				<b>80</b>		
<b>Из них объем самостоятельной работы с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий (час)</b>				нет		

### 4.3. Содержание учебного материала

#### **Раздел 1. Теоретические основы организационного консультирования.**

Тема 1.1. Понятие организационного консультирования, его задачи и место в профессиональной деятельности психолога.

Организационное консультирование как разновидность профессиональной социально-психологической помощи. Организация как саморазвивающаяся структура, её параметры (Л.В. Лебедева).

Технология работы консультанта с заказчиком: уточнение формулировки проблемы заказчиком, понимание проблемы, диагноз проблемы, заключение договора, работа с проблемой. Задачи организационного консультанта. Направления и виды консультирования организаций. Основные принципы работы организационного консультанта: Методы организационного консультирования. Специфика организационного психологического консультирования.

Тема 1.2. Структура консультативного процесса.

Пятишаговая модель консультирования. Алгоритм диагностики проблемы: определение проблемы, переопределение проблемы, определение консультативного подхода.

Выбор методов консультирования зависит от вида консультативной работы. Работа с организацией: диагностика организации как системы: структура и этап развития организации (анализ документов, анализ проблемного поля, контент-анализ, экспертный опрос, мозговой штурм, фокус-группа, дискуссия).

Организационная культура. Определение причин, негативно влияющих на работу персонала: коммуникативный аудит (анализ документов, контент-анализ, экспертный опрос, мозговой штурм, фокус-группа, дискуссия), создание миссии организации (семинар-тренинг, анкетирование, мозговой штурм, фокус-группа, дискуссия), диагностика психологического климата (опрос, беседа, наблюдение, анализ документов), диагностика профессиональных качеств менеджмента (психодиагностические методики, беседа-интервью, метод экспертных оценок и др.).

Диагностика персонала: диагностика профессиональной компетентности персонала, аттестация, кадровый аудит, метод экспертных оценок, психодиагностические методики (под задачу). Командообразование (тренинг, семинар-тренинг, анкетирование, мозговой штурм, фокус-группа).

Корпоративное обучение (тренинг, семинар-тренинг, анкетирование, мозговой штурм, фокус-группа, дискуссия). Работа с внешней средой организации (мониторинг СМИ, анализ документов, наблюдение, анализ документов, анализ неофициальной информации).

Тема 1.3. Методы работы оргконсультанта с внешней и внутренней средой организации.

Внешняя среда организации, информационные риски, мониторинг, имидж организации, программа исследования, мониторинг. Особенности консультирования трудных переговоров.

Системный подход к работе с организацией. Бизнес-процессы в организации и методы консультирования проблемных ситуаций. Основные положения теории бизнеса: исходные представления о внешней среде организации, ее миссии и ключевых компетенциях должны соответствовать реальности, она постоянно подвергаться проверке, исходные представления о внешней среде организации, ее миссии и ключевых компетенциях должны соответствовать друг другу, миссия должна быть известна всем сотрудникам организации и понимаема ими.

Жизненные циклы в организации и консультирование кризисов жизни организации. Организационная культура и методы консультирования проблем. Консультирование кадровой политики организации.

#### 1.4. Основные методы психологического консультирования организации.

Позиционный анализ, игровые методы, психодиагностические методики. Выбор диагностических и коррекционных методов при работе с организациями (Опросник К.Л. Вилсона «Цикл управленческих умений», биографический опросник (BIV), тест самомониторинга М. Снайдера).

### Раздел 2. Практические вопросы организационного консультирования

#### Тема 2.1. Консультирование по проблемам управления персоналом.

Консультирование по проблеме подбора и отбора персонала. Консультирование по проблемам аутплейсмента, ассесмента, аудита персонала и т.п. Консультирование по проблемам построения карьеры. Виды и парадигмы карьерного консультирования.

#### Тема 2.2. Коучинг как парадигма организационного консультирования.

Понятие коучинга. История происхождения термина и вида деятельности. Отличие коучинга от консультирования и психотерапии. Преимущества коучинга как вида психологической помощи. Элементы коучинга: личность коуча, личность ведомого, организационно-культурная среда, технология коучинга; соотношение между ними. Принципы коучинга. Принципы позитивности, включенности, совместности успеха, активности и ответственности, творчества, осознания личных ресурсов, системности. Формулировка целей коучинга. Применение схемы SMART (требований к целям). Уровни целей. Структурирование процесса коучинга по уровням целей. Этапы коучинга. Схема «GROW» и ее развитие. Этапы коучинга: заключение контракта, планирование деятельности, коучинг по ходу деятельности/коучинг «за сценой», подведение итогов (М.Б. О'Нил). Использование техник эмпатического и рефлексивного слушания на различных этапах коучинга. Приемы операционализации, конфронтации, неотсроченной обратной связи. Поддержка руководителя и ориентация его на принятие ответственности. План действий. Выявление паттернов поведения, создающих проблему. Виды подстроек в коучинге. Задачи коучинга: обеспечение структуры, следование целям клиента, поощрение разрушения паттернов, поддержание распределения ролей в системе. Фаза подведения итогов. Оценка эффективности действий руководителя. Соотнесение результатов с целями. Формирование плана дальнейших шагов руководителя.

#### 4.3.1. Перечень семинарских, практических занятий и лабораторных работ

№ п/п	№ раздела и темы дисциплины	Наименование семинаров, практических и лабораторных работ	Трудоемкость (часы)		Оценочные средства	Формируемые компетенции и индикаторы
			Всего часов	Из них практическая подготовка		
1	2	3	4	5	6	7
1.	1.2.	Структура консультативного процесса	2		Опрос, практическое задание	ПК-3 ИДК ПК.3.2 ИДК ПК.3.3
2.	2.1.	Консультирование по проблемам управления персоналом.	3	-	Опрос, практическое задание	ПК-3 ИДК ПК.3.2 ИДК ПК.3.3
3.	2.2.	Коучинг как парадигма организационного консультирования	3	-	Опрос, практическое задание	ПК-3 ИДК ПК.3.1 ИДК ПК.3.2 ИДК ПК.3.3

### 4.3.2. Перечень тем, выносимых на самостоятельное изучение студентами в рамках самостоятельной работы (СРС)

№№ п/п	Тема	Задание	Формируемая компетенция	ИДК
1.	Понятие организационного консультирования, его задачи и место в профессиональной деятельности психолога.	Изучить список литературы и подготовить доклад	ПК-3 Способен оказывать комплексную психологическую помощь трудовым коллективам и отдельным лицам в условиях действующих производств	ИДК <sub>ПК3.1</sub> Подбирает психодиагностический инструментарий и осуществляет необходимую работу по оценке эффективности деятельности персонала, служб и подразделений действующих производств ИДК <sub>ПК3.2</sub> Разрабатывает и реализует комплекс мероприятий, направленных на улучшение качества руководства и повышение эффективности работы как предприятия в целом, так и каждого из сотрудников ИДК <sub>ПК3.3</sub> Способствует развитию организации путем улучшения качества руководства и увеличения личной производительности каждого сотрудника организации с помощью методов и техник психологического консультирования
2.	Структура консультативного процесса	Изучить список литературы и написать реферат		
3.	Методы работы оргконсультанта с внешней и внутренней средой организации.	Изучить список литературы и подготовить доклад		
4.	Основные методы психологического консультирования организации.	Разработайте программу мониторинга информационной среды организации		
5.	Консультирование по проблемам управления персоналом.	Разработайте структуру исследования проблем в кадровой политике организации		
6.	Коучинг как парадигма организационного консультирования	Подготовиться к решению ситуационных задач по организационному консультированию.		

### 4.4. Методические указания по организации самостоятельной работы студентов

#### 1. Доклад

Задание выполняется индивидуально.

Данная форма самостоятельной работы магистранта организуется в соответствии со следующими этапами:

- Магистрант знакомится с информацией о том, что представляет собой доклад по теме.
- Магистранту выдается общий план доклада и соответствующие требования по содержанию, объему и количеству используемой литературы.
- Магистранту дается задание знакомства с предлагаемой по теме литературой,
- Магистранту дается задание самостоятельного поиска дополнительной литературы по этой теме и рекомендации по интернет-поиску источников,
- Совместно с преподавателем осуществляется конечный отбор источников для доклада.
- Магистрант согласовывает с преподавателем время доклада (5-7 минут).

(Примерная тематика докладов представлена в разделе 11.2)

## 2. Практическое задание

### 2.1. Разработка программы мониторинга информационной среды организации.

Задание выполняется индивидуально.

Данная форма самостоятельной работы магистранта организуется в соответствии со следующими этапами:

- Магистрант знакомится с информацией о том, что такое информационная среда организации;
- Выделяет компоненты информационной среды, требования к ее созданию;
- Обосновывает гипотезу и постановку задач исследования проблемы;
- Определяет главную проблему в сложившейся ситуации и ее операционализацию (делению на конкретные задачи);
- Выявляет причинно-следственные связи;
- Определяет какие психологические средства воздействия можно применить в данной ситуации, адекватные задачам консультирования.

Разрабатывает программу мониторинга информационной среды организации.

### 2.2. Разработайте структуру исследования проблем в кадровой политике организации.

Данная форма самостоятельной работы магистранта организуется в соответствии со следующими этапами:

- Магистрант знакомится с информацией о том, что такое кадровая политика организации.
- Выделяет цель кадровой политики (обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численности и качественного состава персонала в соответствии с потребностями самой организации, требованиями действующего законодательства и состоянием [рынка труда](#));
- Определяет факторы внешней среды - те, которые организация как субъект управления не может изменить, но должна учитывать для правильного определения потребности в персонале и оптимальных источников покрытия этой потребности;
- Определяет факторы внутренней среды - это факторы, которые поддаются управляющему воздействию со стороны организации;
- Выделяет направления кадровой политики;
- Определяет инструменты кадровой политики;
- Прорабатывает виды кадровой политики (пассивная, реактивная, превентивная, активная) в организации. Составляет общий план исследования проблем в кадровой политике организации.

### 2.3. Подготовка к решению ситуационных задач.

Задание выполняется самостоятельно.

Данная форма самостоятельной работы магистранта организуется в соответствии со следующими этапами:

- Магистрант знакомится с информацией о том, какие виды проблем наиболее часто встречаются в организации;
- Определяет проблемные точки в организации;
- Выделяет направления тактической и стратегической поддержки организации.
- Разрабатывает пути выхода из трудных ситуации для организации

## 4.5. Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Курсовые работы не предусмотрены учебным планом.

## V. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

а) перечень литературы

**основная литература**

1. Терещенко, Э. В. Организационное консультирование : (курс лекций) Направление подготовки 37.03.02 Конфликтология Направленность (профиль) «Психология управления конфликтами» Квалификация выпускника – бакалавр / Э. В. Терещенко, А. Д. Ложечкина, С. Д. Кокорова ; МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ». – Ставрополь : Северо-Кавказский, 2022. – 140 с. – EDN XBZZXU.

2. 2. Организационное консультирование и психологическая экспертиза в образовании / Московский городской педагогический университет, Институт психологии, социологии и социальных отношений, Кафедра общей и практической психологии. – Москва : Московский городской педагогический университет, 2021. – 176 с. – ISBN 978-5-243-00685-9. – EDN VWHIMJ.

**дополнительная литература**

1. Психология труда : учебник и практикум для вузов / С. Ю. Манухина, Н. Н. Глушач [и др.]. - Москва : Юрайт, 2023. - 485 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/511021><https://urait.ru/book/cover/BCF053D1-A837-4123-8973-89D61B8FD3F6>. - ЭБС "Юрайт". - Неогранич. доступ. - ISBN 978-5-9916-7215-3 : 1479.00 р. URL: <https://urait.ru/bcode/511021>

2. Психология труда : учебник для вузов / Е. А. Климов, В. В. Барабанщикова [и др.]. - 2-е изд., пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 308 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/530652><https://urait.ru/book/cover/9CC9A304-9F98-44AE-9FD3-66A369F2417E>. - ЭБС "Юрайт". - Неогранич. доступ. - ISBN 978-5-534-16233-2 : 1229.00 р. URL: <https://urait.ru/bcode/530652>

**б) периодические издания**

перечень печатных журналов

№	Наименование журналов:	Период. /полуг.	2021	2022	2023	2024	2025
1	Вестник образования России	12	9	7	10	12	12
2	Вопросы образования	2	4	4	4	5	4
3	Вопросы психологии	3	6	6	6	6	2
4	Воспитание школьников	4	8	8	8	8	8
5	Высшее образование в России	6	11	11	11	11	11
6	Высшее образование сегодня	6	9	6	6	6	6
7	Гуманитарные науки в Сибири	4	4	4	4	4	4
8	Дошкольное воспитание	6	12	12	12	12	12
9	Начальная школа	6	12	12	12	12	12
10	Открытое и дистанционное образование	2	2	2	2	-	1
11	Педагогика	5/6	12	12	12	12	12
12	Психологический журнал	3	6	6	6	6	6
13	Сибирский психологический журнал	2	4	4	4	4	4

электронные журналы, доступные на платформе e-LIBRARY и УБД «ИВИС»

№ п/п	Наименование журнала	Периодичность выпусков в год				
		2021	2022	2023	2024	2025
1.	Вестник Московского университета. Серия 14: Психология	4	4	4	4	4
2.	Вопросы психолингвистики	4	4	4	4	4
3.	Педагогика	12	12	12	12	12

4.	Психологический журнал	6	6	6	6	6
----	------------------------	---	---	---	---	---

**в) список авторских методических разработок: нет**

**г) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы**

№	Перечень
1	<a href="http://elibrary.ru/">http://elibrary.ru/</a> - крупнейший российский информационный портал в области науки, технологии, медицины и образования, содержащий рефераты и полные тексты более 14 млн. научных статей и публикаций;
2	<a href="http://e.lanbook.com/">http://e.lanbook.com/</a> ЭБС «Издательство Лань», коллекция «Психология. Педагогика»
3	<a href="https://isu.bibliotech.ru/">https://isu.bibliotech.ru/</a> ЭБС ЭЧЗ «Библиотех»
4	<a href="http://rucont.ru/">http://rucont.ru/</a> ЭБС Национальный цифровой ресурс «Руконт» электронные версии печатных изданий раздел «Психология»
5	<a href="http://ibooks.ru">http://ibooks.ru</a> электронная библиотека ЭБС «Айбукс.ру», Электронная библиотека «Интуит.ру»
6	<a href="http://diss.rsl.ru/">http://diss.rsl.ru/</a> Электронная библиотека диссертаций РГБ
7	<a href="http://azps.ru">http://azps.ru</a> – сайт по психологии: описание психологических тестов, тестирование он-лайн, тренинги, упражнения, статьи, советы психологов
8	<a href="http://www.edu.ru/">http://www.edu.ru/</a> -Федеральный образовательный портал
9	<a href="https://www.koob.ru/">https://www.koob.ru/</a> – электронная библиотека психологической литературы
10	Поисковые системы: Yandex, Google и др.

## VI. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Специальные помещения: Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа.	Аудитория оборудована: - <i>Специализированной учебной мебелью</i> на 30 посадочных мест; Доска настенная магнитно-меловая, одноэлементная – 1 шт. Стол-кафедра – 1 шт. Стол преподавателя - 1 шт.; стул -1 шт. - <i>Техническими средствами обучения</i> , служащими для представления учебной информации большой аудитории по дисциплине: Мобильный комплекс для демонстрации учебной информации в аудитории по дисциплине: - стационарный ПК – 1 шт.; - проектор Epson EB-X18 - экран ScreenMedia - колонки Sven. - <i>Учебно-наглядными пособиями:</i> Тематические иллюстрации в виде презентации по каждой теме РПД дисциплины. - <i>Программным обеспечением:</i> Офисный пакет приложений Microsoft Office (в т.ч. программа для создания и демонстрации презентаций иллюстраций и других учебных материалов по дисциплине MicrosoftPowerPoint).
Специальные помещения: Компьютерный класс (учебная аудитория) для групповых и индивидуальных консультаций, организации самостоятельной работы, в том числе, научно исследовательской.	Аудитория оборудована: - <i>Специализированной учебной мебелью</i> на 25 посадочных мест; Стол преподавателя- 1 шт.; стул -2 шт. - <i>Техническими средствами обучения</i> , служащими для представления учебной информации большой аудитории по дисциплине: ПК – 20 шт, с неограниченным доступом к сети Интернет, 1 принтер, 1 сканер, 1 МФУ - <i>Программным обеспечением:</i> Офисный пакет приложений Microsoft Office.

### 6.1. Учебно-лабораторное оборудование:

Не используется

### 6.2. Программное обеспечение:

Университет обеспечен необходимым комплектом лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства

(подробная информация размещена на сайте ИГУ).

№ п/п	Наименование
1.	Антиплагиат.ВУЗ
2.	Adobe Reader DC 2019.008.20071
3.	Видео конференц система bbb.isu.ru BigBlueButton
4.	Google Chrome
5.	Kaspersky Endpoint Security для бизнеса - Стандартный Russian
6.	Mozilla Firefox
7.	Java 8
8.	OpenOffice 4.1.3
9.	PDF24Creator 8.0.2
10.	Skype 7.30.0
11.	VLC Player 2.2.4
12.	WinPro 10 RUS Upgrd OLP NL Acdmc.
13.	7zip

### **6.3. Технические и электронные средства:**

Мультимедийные средства и другая техника для презентаций учебного материала, компьютеризированные методы психодиагностики (разработанные программные продукты – методики тестирования и обработки результатов), слайды, фрагменты учебных фильмов, современные лицензионные компьютерные статистические системы для анализа данных и обработки результатов эмпирических исследований.

## **VII. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ**

Дисциплина «Организационное консультирование» предполагает использование следующих образовательных технологий:

- проблемные лекции с электронной презентацией материалов
- интерактивная лекция
- методов кейсов
- групповая дискуссия
- метод моделирования проблемных ситуаций
- мозговой штурм

В освоении следующих тем дисциплины применены технология проблемного обучения, исследовательский метод обучения, игровой метод обучения

Самостоятельная работа студентов включает: знакомство с литературными источниками, их анализ, подготовка выступлений и обсуждение на практических занятиях, выполнение домашних контрольных работ, разработка планов и проведение психодиагностических исследований с использованием разных методов и методик.

## **VIII. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

### **1.1. Оценочные материалы для входного контроля**

Образец теста для входного контроля

1. Основные формы работы с клиентом на первичном приеме:

- а) беседа;
- б) анкетирование;
- в) интерпретация данных;
- г) активное слушание.

2. Отношения клиентов к консультантам делятся на:

- а) деловые;
- б) дружеские;
- в) рентные;
- г) игровые.

3. Беседа Т. Гордона для поиска выхода из проблем состоит из:

- а) 6 шагов;
- б) 7 шагов;
- в) 8 шагов.

4. Запрос – это:

- а) указание на то, что клиент хотел бы, но не может изменить;
- б) собственное объяснение клиентом природы данной проблемы, основанное на его представлениях;
- в) конкретизация клиентом формы ожидаемой консультации и помощи от нее.

5. Кто из перечисленных исследователей сформулировал и развил личностно-центрированный подход в психологическом консультировании:

- а) К.Хорни;
- б) К.Роджерс;
- в) Р.Мэй.

6. К числу основных принципов психологического консультирования не относится:

- а) ответственность профессионала за соблюдение профессионального этического кодекса;
- б) фундаментальное знание клинической психологии;
- в) установление и поддержание адекватных задачам работы отношений.

7. Конфиденциальность в психологическом консультировании важна потому, что:

- а) дает возможность клиенту чувствовать уверенность в возможности улучшения своего состояния;
- б) необходимо поддерживать сложившиеся профессиональные традиции;
- в) обеспечивает клиенту возможность быть открытым, чувствовать себя комфортно и безопасно.

8. Информировать клиента о потенциальном риске и эффектах консультирования, о принципе конфиденциальности и его пределах, об ожидаемой длительности и, в условиях частной практики – о стоимости, необходимо для того, чтобы:

- а) клиент мог понимать свою ответственность;
- б) обеспечить информированное согласие;
- в) определить задачи психологического консультирования.

9. Вы психолог-консультант и ваш клиент говорит вам о своем намерении убить некоего человека. Что вам следует в таком случае сделать:

- а) игнорировать его сообщение;
- б) известить семью клиента;
- в) поставить в известность правоохранительные органы.

10. Если проанализировать то общее, что объединяет психологов-консультантов разных школ и направлений, то им окажется:

- а) работа с переносом;
- б) роль эмпатии;

в) развитие отношений сотрудничества консультанта и клиента.

11. Какой из подходов психологического консультирования строится на активизации собственных ресурсов клиента для решения проблемы:

- а) проблемно-ориентированный.
- б) личностно-ориентированный;
- в) решение-ориентированный;

12. Какое из психотерапевтических направлений строится на попытках помощи клиенту в переобучении более адаптивным способам взаимодействия с собой и окружающей средой:

- а) психоаналитическое;
- б) терапия поведением (бихевиоризм);
- в) экзистенциальное

## **8.2. Оценочные средства текущего контроля**

**Задание 1:** Представление и защита доклада.

При выполнении задания формируются ПК-3.

Темы докладов:

- 1. Методы работы организационного консультанта
- 2. Взаимодействие консультанта и заказчика в оргконсультировании
- 3. Технология работы с заказчиком
- 4. Жизненные циклы в организации и консультирование кризисов жизни организации
- 5. Организационная культура и методы консультирования проблем
- 6. Кадровая политика-определение, задачи, проблемы
- 7. Работа оргконсультанта с вопросами развития персонала (аттестация)
- 8. Работа оргконсультанта с вопросами (кадровый аудит)
- 9. Работа с компетенциями персонала при отборе и найме
- 10. Технологии развития персонала

**Задание 2:** Представление программы мониторинга информационной среды организации. При выполнении задания формируются ПК-3.

**Задание 3.** Представление структуры исследования проблем в кадровой политике организации. При выполнении задания формируются ПК-3.

**Задание 3.** Решение ситуационных задач. При выполнении задания формируются ПК-3.

Задача 1.

К Вам, как к организационному консультанту, обратился директор крупной торговой компании. Проблема им обозначена следующим образом: «Нами подготовлен абсолютно новый продукт. Однако, нам хотелось бы избежать возможных трудностей, с которыми мы можем столкнуться».

Предложите примерную, пошаговую стратегию работы организационного консультанта.

Задача 2.

К Вам, как к организационному консультанту, обратился директор небольшой производственной компании. Проблема им обозначена следующим образом: «Мы все делаем для наших работников, но они все равно уходят. Не понимаю почему...».

Предложите примерную, пошаговую стратегию работы организационного консультанта.

### Задача 3.

К Вам, как к организационному консультанту, обратился директор рекламного агентства. Проблема им обозначена следующим образом: «Мы напрямую контактируем с тремя очень крупными клиентами. Кроме этого у нас много мелких заказчиков, которые к нам обращаются сами. Времена сейчас трудные и нам бы хотелось обезопасить себя на рекламном рынке».

Предложите примерную, пошаговую стратегию работы организационного консультанта.

### Задача 4.

К вам, как к организационному консультанту, обратился директор кафе «Воды ...». Он внимательно оценил себя и решил, что должен делегировать подчиненным больше своих обязанностей. Из-за большой нагрузки и попыток успеть все вовремя у него сложились очень напряженные отношения с некоторыми подчиненными. Он плохо спит из-за постоянных волнений и усталости. Он понимает, что, занимаясь всем, он не успевает заниматься самым главным — развитием и управлением кафе. Прошлой ночью он потратил три часа, пытаясь составить список обязанностей, которые он мог бы делегировать семерым своим подчиненным.

Предложите примерную, пошаговую стратегию работы организационного консультанта.

### Задача 5.

К вам, как к организационному консультанту, обратилось руководство компании. Существует на рынке с 1998 года. Специализируется на закупках крупных партий молочных изделий непосредственно у производителей, последующей продаже и доставке продукции мелкооптовым компаниям и розничным сетям. Штат дилерской компании — 50 сотрудников. Компания стоит на твердых позициях, но последний год нет тенденции к росту.

Предложите примерную, пошаговую стратегию работы организационного консультанта.

### Задача 6.

К вам, как к организационному консультанту, обратилось руководство компании. Предприятие расположено в Иркутске. Специализируется на производстве молочных и кисломолочных продуктов и их производных. Существует 5 лет. Имеет более или менее стабильную прибыль. По данным маркетинговых исследований, занимает неизменную в течение долгого времени долю рынка. 60 % своей продукции предприятие продает в Иркутске, 30 % — в Ангарске, 10 % — в регионах. В штате 800 человек. Компания стоит на твердых позициях, но последний год нет тенденции к росту.

Предложите примерную, пошаговую стратегию работы организационного консультанта.

### Задача 7.

К вам, как к организационному консультанту, обратилось руководство компании. Организация, сотрудники которой занимаются разработкой и сопровождением рекламных компаний фирм-заказчиков. Дополнительные услуги — дизайн, полиграфические услуги, PR-услуги. На нижегородском рынке эта компания фигурирует уже 7 лет. Она не является самым крупным игроком рекламного бизнеса, но внутренняя сплоченность и особые

методы работы с клиентами помогли этой компании удержаться в практически неизменном составе даже в период кризиса. Специализируется на работе с корпоративными клиентами. В состав агентства включены 30 штатных сотрудников. Руководство компании считает, что им пора открыть представительства в регионах.

Предложите примерную, пошаговую стратегию работы организационного консультанта

### 8.3 Оценочные материалы для промежуточной аттестации

Зачет проводится в форме собеседования по вопросам

#### ПРИМЕРНЫЙ СПИСОК ВОПРОСОВ К ЗАЧЁТУ

1. Организационная психология как отрасль психологии.
2. Стадии организационного консультирования.
3. Методы организационного консультирования.
4. Методы формирования кадрового состава.
5. Место и роль организационного консультирования в профессиональной деятельности психолога.
6. Мотивация клиента при обращении за помощью к психологу-консультанту.
7. Содержание этапов приема кандидата на работу.
8. Оценка персонала: основные требования.
9. Корпоративная структура и культура, нормативный и диагностический подходы к их определению и подбору персонала.
10. Внутриличностные конфликты и способы их преодоления.
11. Межгрупповые конфликты в организации.
12. Способы предотвращения и преодоления конфликтов.
13. Структурные элементы современной организации.
14. Основные функции управления.
15. Процесс принятия управленческих решений.
16. Коммуникация в организации (вертикальные и горизонтальные информационные потоки), проблема эффективной обратной связи.
17. Коммуникативные барьеры и способы их преодоления.
18. Планирование в организации.
19. Функция управленческого контроля.
20. Изменения в организации, содержание и основные этапы.
21. Профессионально-важные качества корпоративного психолога.
22. Реализация основных функций психолога – консультанта.
23. Формирование адекватной самооценки работников и уверенность в себе.
24. Работа психолога по профессиональной адаптации работников.
25. Модели организационных структур.
26. Персональное консультирование руководителей. Коучинг.
27. Инновационные задачи в организации – помощь консультанта.
28. Трудности консультативной работы при блокировке информации.
29. Диагностика конфликтных зон в организации.
30. Обучение персонала (эффективное деловое общение, ведение переговоров, совещаний.)
31. Создание психологической помощи для сотрудников и членов их семей.
32. Принятие управленческих решений в напряженных ситуациях. Возможности обучения.
33. Структурирование задач в условиях неопределенности и риска.
34. Анализ системы информирования и контроля в организации.

35. Определение консультантом моделей управленческих ориентаций руководителя
36. Консультативная помощь при принятии управленческих решений.
37. Психология требовательности руководителя.
38. Поведение человека в организации и типы сотрудников.
39. Стратегии поведения психолога-консультанта в конфликтных ситуациях.

### **КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ УСТНЫХ ОТВЕТОВ И ВЫСТУПЛЕНИЙ**

Кейсы: 1) «отлично» / «зачтено» выставляется при соблюдении следующих условий: четкая формулировка проблемы, полное и соответствующее ситуации решение, предполагаемые действия описаны логично и последовательно, даны конкретные комментарии и предложения к решению ситуации; 2) «хорошо» / «зачтено» выставляется при соблюдении следующих условий: понимание сути проблемы, формулирование проблемы в целом соответствует основным требованиям, но имеются незначительные неточности, решение соответствует ситуации, логика и последовательность действий не нарушены; 3) «удовлетворительно» / «зачтено» выставляется при соблюдении следующих условий: проблема сформулирована с ошибками, приведен набор действий, потенциально способствующих улучшению ситуации и решению проблемы; 4) «неудовлетворительно» / «не зачтено» выставляется в том случае, если решение не сформулировано, и/или предложенный перечень мероприятий не соответствует ситуации.

Ролевые игры: 1) качество теоретической и практической подготовки к ролевой игре; 2) владение содержанием концепции, которой посвящена ролевая игра; 3) соблюдение требований конкретной формы ролевой игры (консультационного процесса, конференции психологов или практического семинара для психологов). Кроме того, к оценке работы участников ролевой игры применяются критерии в зависимости от их функций в конкретной ролевой игре. Так работа студентов, выполняющих роль экспертов оценивается по критериям: анализ всей игры и исполнителей конкретных ролей; соблюдение условий ролевой игры участниками и т.д.

Дискуссии: 5 баллов выставляется студенту, если он активно участвует в дискуссии, полностью раскрывая обсуждаемый вопрос, правильно отвечает на уточняющие вопросы, демонстрируя знания, выходящие за рамки учебного плана, демонстрирует свою авторскую позицию; 4 балла выставляется студенту, если он участвует в дискуссии, в целом смог раскрыть тему и дать правильные ответы на вопросы, иногда демонстрируя авторскую позицию, базовый уровень знаний материала; 3 балла выставляется, если студент принимает участие в обсуждении, но не во всех вопросах, не полностью раскрыл тему и не смог аргументированно дать ответы на вопросы. Не может сформулировать свою авторскую позицию; 2-1 балл выставляется, если студент пассивен, не полностью раскрыл тему и не смог обосновать ответы на вопросы, не высказывает свою точку зрения; 0 баллов выставляется, если студент не принимает участие в работе группы, не раскрыл тему.

Ответ студента на теоретический вопрос: 1) «отлично» выставляется, если ответ отличается глубиной и полнотой, свободным владением понятийно-категориальным аппаратом изученной дисциплины, отражает знание не только основной, но и дополнительной литературы, приводятся примеры, отражающие умение связать теорию с практикой, ответ изложен логически последовательно, грамотно и корректно; 2) «хорошо» выставляется, если ответ отличается полнотой, владением понятийно-категориальным аппаратом, но в ответе могут присутствовать неточности, отражает знание основной литературы, приведены примеры, отражающие умение связать теорию с практикой, ответ изложен логически последовательно, грамотно и корректно, но недостаточно аргументирован; 3) «удовлетворительно» выставляется студенту в случае знания понятийно-категориального (терминологического) аппарата, но присутствуют отдельные ошибки и неточности, ответ характеризуется недостаточным знанием рекомендованной литературы, неполный, носит фрагментарный, непоследовательный характер; 4)

«неудовлетворительно» выставляется, если ответ характеризуется незнанием материала, либо фрагментарным представлением, содержит множество ошибок, примеры и иллюстрации отсутствуют, ответ логически непоследователен.

### **КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ПИСЬМЕННЫХ РАБОТ**

Критерии оценки реферата: 1) «отлично» - соответствие содержания реферата его теме, наличие продуманного плана изложения материала, самостоятельный анализ и обобщение научных работ по теме реферата, структурирование информации, оформление реферата в соответствии с требованиями; 2) «хорошо» - соответствие содержания реферата его теме, наличие плана изложения материала, небольшие недочеты в структурировании информации и оформлении реферата; 3) «удовлетворительно» - в целом соответствие содержания реферата его теме, отсутствие полноты анализа научных источников по теме реферата, наличие недочетов в структурировании материала и оформлении реферата; 4) «неудовлетворительно» - несоответствие содержания реферата его теме, фрагментарность и отсутствие анализа научных источников по теме реферата, существенные недочеты в оформлении реферата.

Критерии оценки эссе. Эссе – самостоятельная творческая работа по определенной теме или вопросу изучаемой дисциплины. Как правило, эссе имеет небольшой объем (2-3 с. печатного текста), пишется в свободной стилистике и оценивается по следующим критериям: владение теоретическим материалом, его глубокое понимание, самостоятельность рассуждений, аргументированность собственной позиции, логичность, последовательность изложения, владение психологической терминологией. Критерии оценки эссе: 1) «отлично» - соответствие всем критериям, 2) «хорошо» - соответствие критериям: владение теоретическим материалом, его глубокое понимание, самостоятельность рассуждений и аргументированность собственной позиции; незначительные недочеты в последовательности изложения и используемой терминологии; 3) «удовлетворительно» - соответствие критериям владение теоретическим материалом, его глубокое понимание, отсутствие аргументированности своей позиции, недочеты в структурировании и в использовании терминологии; 4) «неудовлетворительно» - слабое владение теоретическим материалом, существенные ошибки в его понимании, неграмотное использование психологической терминологии.

Критерии оценки выполнения задания для самостоятельной работы: 1) если студент без ошибок и в срок выполнял задания, данные преподавателем, то ему ставится отметка в баллах ( $max=5$  баллов) в образовательном портале EDUCA напротив соответствующего задания; 2) если студент с грубыми ошибками выполнил задание или не выполнил его вовсе, то ему ставится 0 баллов. До экзамена (зачета) студент, получивший отметку 0 баллов, должен внести правки, отмеченные преподавателем и разместить в образовательном портале задание ещё раз.

Критерии оценки тестирования по разделам или темам дисциплин на образовательном портале EDUCA: «отлично» - 86 и более баллов; «хорошо» - 70 и выше баллов; «удовлетворительно» - 60 баллов; «неудовлетворительно» - менее 60 баллов.

### **Суммарные критерии оценивания результатов обучения:**

Итоговый семестровый рейтинг ( $S_{итог}$ )	Академическая оценка
60-69 баллов	«удовлетворительно»
70...85 баллов	«хорошо»
86...100 баллов	«отлично»

**Разработчик:**



## ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ