



**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
«03» апреля 2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Наименование дисциплины (модуля): Б1.В.10 «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 № 4 от «03» апреля 2024 г.

Председатель  И.А. Конопак

Рекомендовано базовой кафедрой
медицинской психологии

Протокол № 9

От «12» марта 2024 г.

Зав. кафедрой  И.В. Ярославцева

Иркутск, 2024 г.

Содержание

I. Цели и задачи дисциплины	стр. 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 _{ПК3.1} Подбирает психодиагностический инструментарий и осуществляет необходимую работу по оценке эффективности деятельности персонала, служб и подразделений действующих производств ИДК _{ПК3.2} Разрабатывает и реализует комплекс мероприятий, направленных на улучшение качества руководства и повышение эффективности работы как предприятия в целом, так и каждого из сотрудников ИДК _{ПК3.3} Способствует развитию организации путем улучшения качества руководства и увеличения личной производительности каждого сотрудника организации с	Знать: - 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. Уметь: - 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 Владеть: - инструментами и методами оценки эффективности деятельности персонала, служб и подразделений действующих производств - технологиями, направленными на улучшение качества руководства и повышение эффективности работы как предприятия в целом, так и каждого из

	помощью методов и техник психологического консультирования	сотрудников -технологиями психологического консультирования, направленными на развитие организации путем улучшения качества руководства и увеличения личной производительности каждого сотрудника организации
--	--	--

IV. СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Объем дисциплины составляет 72 часа (2 зачетных единицы), в том числе: лекции – 4 часов (из них – 2 ч. – электронные), практики 6 часов, консультации 6 часов, самостоятельная работа 48 часов, 8 часа на промежуточный контроль. На практическую подготовку отведено 2 часа. Форма промежуточной аттестации: зачёт.

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		
Раздел 1. Теоретические основы организационного консультирования									
1.	Понятие организационного консультирования, его задачи и место в профессиональной деятельности психолога.	3	12	-	2	-		8	
2.	Структура консультативного процесса	3	10	-	-	2		8	
3.	Методы работы оргконсультанта с внешней и внутренней средой организации.	3	14	-	1	-	2	8	
4.	Основные методы психологического консультирования организации.	3	12	-	1	-	2	8	
Раздел 2. Практические вопросы организационного консультирования									
5.	Консультирование по проблемам управления персоналом.	3	14	2	-	2		8	
6.	Коучинг как парадигма организационного консультирования	3	12	-	-	2	2	8	
Итого			72	2	4	6	6	48	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	8	доклад	Все основные и дополнительные источники из списка настоящей РПД
3	1.2.Структура консультативного процесса	Работа с литературными источниками	В течение семестра	8	реферат	
3	1.3.Методы работы оргконсультанта с внешней и внутренней средой организации.	Работа с литературными источниками	В течение семестра	8	доклад	
3	1.4.Основные методы психологического консультирования организации.	Работа с литературными источниками	В течение семестра	8	письменный отчет	
3	2.1.Консультирование по проблемам управления персоналом.	Работа с литературными источниками	В течение семестра	8	письменный отчет	
3	2.2.Коучинг как парадигма организационного консультирования	Работа с литературными источниками	В течение семестра	8	кейс	
Общий объем самостоятельной работы по дисциплине (час)				48		
Из них объем самостоятельной работы с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий (час)				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 ПК3.3
2.	2.1.	Консультирование по проблемам управления персоналом.	2	-	Опрос, практическое задание	ПК-3 ИДК ПК.3.2 ИДК ПК3.3
3.	2.2.	Коучинг как парадигма организационного консультирования	2	-	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 _{ПК3.1} Подбирает психодиагностический инструментарий и осуществляет необходимую работу по оценке эффективности деятельности персонала, служб и подразделений действующих производств ИДК _{ПК3.2} Разрабатывает и реализует комплекс мероприятий, направленных на улучшение качества руководства и повышение эффективности работы как предприятия в целом, так и каждого из сотрудников ИДК _{ПК3.3} 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. Бышляго С.А. Психология управления. Учебное пособие / С.А. Бышляго. – Иркутск, 2012. – 216 с.

2. Захарова Л. Н. Психология управления [Текст] : учеб. пособие / Л. Н. Захарова. - М. : Логос, 2012. - 374 с. ; 21 см. - (Новая университетская библиотека). - Библиогр.: с. 369-374.

3. Захарова Л. Н. Основы психологического консультирования организаций [Текст] : учеб. пособие для студ. вузов / Л. Н. Захарова. - М. : Логос, 2012. - 430 с.

4. Захарова, Л. Н. Основы психологического консультирования организаций [Текст] : учеб. пособие / Л. Н. Захарова. - Москва : Логос, 2012. - 432 с. ; нет. - (Новая университетская библиотека). - Режим доступа: ЭБС "Рукопт". - Неогранич. доступ.

дополнительная литература

1. Козлов В. В. Психология управления: учеб. для студ. учрежд. высш. проф. образования, обуч. по укрупн. группе направл. подгот. "Экономика и упр." / В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов, Н. П. Фетискин. - 2-е изд., доп. - М. : Академия, 2013. – 239 с.

2. Болотова, А. К. Прикладная психология в бизнес-организациях: методы фасилитации [Электронный ресурс] / А. К. Болотова, В. Мартынова. - Москва : ВШЭ, 2013. - 320 с. - Режим доступа: ЭБС "Айбукс". - Неогранич. доступ.

б) периодические издания

перечень печатных журналов

№	Наименование журналов:	Период. /полуг.	2018	2019	2020	2021	2022
1	Вестник образования России	12	24	24	24	24	-
2	Вопросы образования	2	4	4	4	4	-
3	Вопросы психологии	3	6	6	6	6	-
4	Воспитание школьников	4	8	8	8	8	8
5	Высшее образование в России	6	11	12	12	12	-
6	Высшее образование сегодня	6	12	12	12	12	12
7	Гуманитарные науки в Сибири	4	4	4	4	4	-
8	Детский сад: теория и практика	6	12	---	---	-	-
9	Дошкольное воспитание	6	12	12	12	12	12
10	Начальная школа	6	12	12	12	12	-
11	Открытое и дистанционное образование	2	4	4	---	-	-
12	Педагогика	5/6	10	10	12	12	-
13	Психологический журнал	3	6	6	---	-	-
14	Сибирский психологический журнал	2	4	4	4	4	-

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

№ п/п	Наименование журнала	Периодичность выпусков в год										
		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
1.	Вестник Московского университета. Серия 14: Психология	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2.	Вопросы психоллингвистики	2	2	2	2	4	-	-	-	-	-	-
3.	Педагогика	10	10	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4.	Психологический журнал	-	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6

в) список авторских методических разработок: нет

г) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

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

