

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Луганский государственный университет имени Владимира Даля»

Институт философии
Кафедра психологии и конфликтологии

УТВЕРЖДАЮ:
Директор института
Скляр П.П.
« 12 » 20 23 года



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
ОРГАНИЗАЦИОННОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ

По направлению подготовки: 37.03.01 Психология

Профиль: «Психология профессиональной деятельности»

Луганск – 2023

Лист согласования РПУД

Рабочая программа учебной дисциплины «Организационное консультирование» по направлению подготовки 37.03.01 Психология – ___ с.

Рабочая программа учебной дисциплины «Организационное консультирование» разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 37.03.01 Психология, утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29 июля 2020 г. № 839.

СОСТАВИТЕЛЬ:

старший преподаватель Бойко А.Л

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры психологии и конфликтологии «18» 01 2023 г., протокол № 9

Заведующий кафедрой психологии и конфликтологии

 проф. Скляр П. П.

Переутверждена: « » 20 года, протокол №

Рекомендована на заседании учебно-методической комиссии института философии «20» 01 2023 г., протокол № 7.

Председатель учебно-методической комиссии института философии

 Пидченко С. А.

© Бойко А.Л., 2023 год

© ФГБОУ ВО «ЛГУ им. В. Даля», 2023 год

Структура и содержание дисциплины

1. Цели и задачи дисциплины, ее место в учебном процессе

Цель изучения дисциплины – усвоение студентами основных теоретических положений и принципов, на которых строится организационное консультирование, и получение практических навыков работы с организацией.

Задачи: иметь представление о специфике консультирования организации и его отличиях от индивидуального консультирования; знать основные компоненты организации как системы; понимать принципы организационного развития; обладать навыками анализа психологических проблем в организационном развитии и осуществлять их системный анализ; уметь ставить исследовательские задачи в области консультирования по организационному развитию.

2. Место дисциплины в структуре ООП ВО

Дисциплина «Организационное консультирование» относится к обязательной части блока 1. Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются: знания основных характеристик функционирования организационных структур и организации в целом; умения отбирать и применять психодиагностические методики, адекватные целям, ситуации и контингенту респондентов в области организационного развития и функционирования; владения основными методами диагностики, консультирования; приемами оказания психологической помощи в условиях организации; навыками постановки целей и задач исследования эффективности управления персоналом; развития организации, ее руководства. Содержание дисциплины является логическим продолжением содержания дисциплин общая психология, социальная психология, психологическое консультирование и служит основой для прохождения преддипломной практики и написания дипломной работы.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Перечень планируемых результатов
ОПК-8 Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	ОПК-8.1. Осуществляет основные профессиональные функции психолога, определенные для организаций различного типа.	Знать: Перечень основных профессиональных функций психолога в организациях различного типа
		Уметь: Осуществлять основные профессиональные функции психолога, определенные для организаций различного

		<p>типа.</p> <p>Владеть: необходимыми профессиональными навыками для реализации основных профессиональных функций психолога в организациях различного типа</p>
<p>ПК-2 Способен проводить индивидуальное и групповое психологическое консультирование работников организаций и обучающихся по вопросам обучения, развития, проблемам осознанного и ответственного выбора дальнейшей профессиональной карьеры, самовоспитания, межличностных взаимоотношений.</p>	<p>ПК-2.1: Определяет проблему, вид и направление консультационной работы</p>	<p>Знать:– приемы и методы организации, планирования психологических диагностических обследований в рамках отбора и подбора кадров;</p> <p>Теоретические и методологические основы, технологии профессионального психологического отбора, психодиагностики; математико-статистические методы обработки данных, полученных при решении профессиональных задач при профессиональном отборе и подборе</p>
		<p>Уметь:– отбирать и применять психодиагностические методики, адекватные целям, ситуации и контингенту респондентов; разрабатывать системы диагностических средств для выявления психологических характеристик личности; обрабатывать полученные данные и подготавливать психологические заключения на основе интерпретации полученных данных, осуществлять консультирование на основании полученных психодиагностических данных</p>

		Владеть: навыками консультирования по вопросам карьерного развития, оказания консультативной помощи в рамках подбора и отбора кадров
--	--	--

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов (зач. ед.)		
	Очная форма	Очно-заочная форма	Заочная форма
Общая учебная нагрузка (всего)	144 (4 зач. ед)	144 (4 зач. ед)	
Обязательная контактная работа (всего) в том числе:	84	68	
Лекции	42	34	
Семинарские занятия			
Практические занятия	42	34	
Лабораторные работы	-		
Курсовая работа (курсовой проект)	-		
Другие формы и методы организации образовательного процесса (<i>расчетно-графические работы, индивидуальные задания и т.п.</i>)	-		
Самостоятельная работа студента (всего)	60	76	
Форма аттестации	Зачет, экзамен	Зачет, экзамен	

4.2. Содержание разделов дисциплины

Тема 1 Теоретические основы организационного консультирования

Сущность организационного консультирования. История возникновения и современное состояние организационного консультирования в России. Понятие консультационной деятельности и консультационной услуги. Виды консультационных услуг. Управленческое и организационное консультирование. Субъект и объект организационного консультирования. Организационная культура и управленческое консультирование. Особенности организационной культуры в России.

Тема 2. Задачи организационного консультирования и типичные запросы клиентов

Главная цель организационного консультирования. Задачи организационного консультанта в отношении работы с персоналом. Предполагаемые запросы к консультанту в контексте организации труда. Актуальные виды консультативной деятельности психологов в рамках решения социально-

психологических проблем. Макет рекламного буклета, в котором отражены типичные запросы клиентов в сфере оргконсультирования.

Тема 3. Основные психологические характеристики рабочей группы в организации

Факторы, влияющие на работу группы. Формальные и неформальные статусы членов группы. Групповые роли. Групповые нормы. Сплоченность группы.

Тема 4 Основные модели организационного консультирования

Экспертное, проектное и процессуальное консультирование. Консалтинговая фирма, консалтинговые компании в России. Парадигма консультирования Д.Каплана. Консультация в сфере психического здоровья. Интеллектуальная организация П.Друкера. Эмоциональная организация М.де Ври, «модель участвующих сторон» (У.Мастенбрук). Внешний и внутренний консалтинг.

Тема 5 Особенности организационного консультирования

Особенности организации. Организационное поведение. Основные функции управленческого консультирования. Модерация конфликтов в организации. Психологическое сопровождение организаций. Критерии профессионализма консультанта (личностные качества и профессиональные компетенции). Профессиональная этика в консультационной деятельности. Анализ проблем организации. Основные причины обращения клиентской организации к консультантам. Виды консультационных услуг и типология консультирования. Стратегический консалтинг. Маркетинговый консалтинг. Кадровый консалтинг.

Тема 6 Процесс организационного консультирования

Модель процесса организационного консультирования. Характеристика экспертного, диагностического, обучающего и интегративного консультирования. Этапы консультирования. Установление контакта с клиентом. Диагностические возможности в организационном консультировании. Планирование и интервенции. Обратная связь с клиентом. Контроль и оценка эффективности консультационного проекта. Завершение консультирования.

Тема 7 Диагностика в организационном консультировании

Основные подходы к организационной диагностике. Стадии развития организации по И. Адизесу. Организационные патологии, возможности их выявления. Методы организационной диагностики. Инструменты организационной диагностики. Оценка удовлетворенности трудом, оценка лояльности персонала.

Тема 8 Принципы организаций отношений между клиентом и консультантом

Особенности взаимоотношений консультанта и клиента. Роли консультанта. Подходы в консультировании. Формы соглашений. Принципы поведения консультанта в процессе взаимодействия с клиентом. Внешние и внутренние консультанты. Профессиональное и личностное развитие консультанта, предупреждение профессиональной деформации.

Тема 9 Технологии и методы организационного консультирования

Технологии управленческого консалтинга Методы консалтинга. SWOT-анализ. Бизнес-коучинг. Методы сбора данных. Методы активного обучения (тренинга и проведения деловых игр). Использование НЛП и гештальт-психологии в организационном консультировании. Индивидуальное консультирование руководителей. Зарубежный опыт организационного консультирования.

Тема 10. Командообразование как метод развития организации

Типы команд в зависимости от сферы деятельности, в которой они формируются. Преимущества и недостатки команды. Отличия команды от других форм организации рабочих групп. Теоретические подходы к формированию команд. Психодиагностические методики, которые можно использовать на диагностическом этапе создания команды. Методы, применяемые на тренинговом этапе создания команды.

Тема 11. Корпоративная культура и мероприятия по ее развитию

Ресурс организационной культуры. Составные элементы философии управления. Категории организационной культуры. Классификации типов организационных культур.

4.3. Лекции

№ п/п	Название темы	Объем часов		
		Очная форма	Очно-заочная форма	Заочная форма
1.	Теоретические основы организационного консультирования	4	4	
2.	Задачи организационного консультирования и типичные запросы клиентов	4	4	
3.	Основные психологические характеристики рабочей группы в организации	4	4	
4.	Основные модели организационного консультирования	4	4	
5.	Особенности организационного консультирования	4	4	
6.	Процесс организационного консультирования	4	4	
7.	Диагностика в организационном	4	4	

	консультировании			
8.	Принципы организаций отношений между клиентом и консультантом	4	4	
9.	Технологии и методы организационного консультирования	4	2	
10.	Командообразование как метод развития организации	3		
11.	Корпоративная культура и мероприятия по ее развитию	3		
Итого:		42	34	

4.4. Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Название темы	Объем часов		
		Очная форма	Очно-заочная форма	Заочная форма
1.	Теоретические основы организационного консультирования	4	4	
2.	Задачи организационного консультирования и типичные запросы клиентов	4	4	
3.	Основные психологические характеристики рабочей группы в организации	4	4	
4.	Основные модели организационного консультирования	4	4	
5.	Особенности организационного консультирования	4	4	
6.	Процесс организационного консультирования	4	4	
7.	Диагностика в организационном консультировании	4	4	
8.	Принципы организаций отношений между клиентом и консультантом	4	4	
9.	Технологии и методы организационного консультирования	4	2	
10.	Командообразование как метод развития организации	3		
11.	Корпоративная культура и мероприятия по ее развитию	3		
Итого:		42	34	

4.6. Самостоятельная работа студентов

№ п/п	Название темы	Вид СРС	Объем часов		
			Очная форма	Очно-заочная форма	Заочная форма
1.	История становления организационного консультирования	Подготовка практическим занятиям к	5	6	

2.	Задачи организационного консультирования и типичные запросы клиентов	Подготовка практическим занятиям	к	5	6	
3.	Особенности взаимоотношений между клиентом и консультантом в организационном консультировании	Подготовка практическим занятиям	к	5	8	
4.	Основные этапы процесса организационного консультирования	Подготовка практическим занятиям	к	5	8	
5.	Основные подсистемы организации	Подготовка практическим занятиям	к	5	6	
6.	Стадии жизни организации и консультативные задачи каждой стадии	Подготовка практическим занятиям	к	5	6	
7.	Основные психологические характеристики рабочей группы в организации	Подготовка практическим занятиям	к	5	6	
8.	Оптимизация социально-психологического климата организации	Подготовка практическим занятиям	к	5	6	
9.	Корпоративная культура и мероприятия по ее развитию	Подготовка практическим занятиям	к	5	6	

10.	Групповые нормы	Подготовка практическим занятиям	к	5	6	
11.	Командообразование как метод развития организации	Подготовка практическим занятиям	к	5	6	
12.	Обеспечение сплоченности и совместимости в качестве условий эффективной работы организации	Подготовка практическим занятиям	к	5	6	
15	Зачет , экзамен					
Итого:				60	76	

4.7. Курсовые работы/проекты по дисциплине «Организационное консультирование» не предполагаются учебным планом.

5. Образовательные технологии

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий: объяснительно-иллюстративного обучения (технология поддерживающего обучения, технология проведения учебной дискуссии), информационных технологий (презентационные материалы), развивающих и инновационных образовательных технологий.

Практические занятия проводятся с использованием развивающих, проблемных, проектных, информационных (использование электронных образовательных ресурсов (электронный конспект) образовательных технологий.

6. Формы контроля освоения дисциплины

Текущая аттестация студентов производится в дискретные временные интервалы лектором и преподавателем(ями), ведущими практические занятия по дисциплине в следующих формах:

- вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений);
- контрольные работы;
- рефераты;

Промежуточная аттестации по результатам освоения дисциплины проходит в форме устного/письменного зачета, экзамена с оценкой

(включает в себя ответы на теоретические вопросы). Студенты, выполнившие 75% текущих и контрольных мероприятий на «отлично», а остальные 25 % на «хорошо», имеют право на получение итоговой оценки.

В экзаменационную ведомость и зачетную книжку выставляются оценки по шкале, приведенной в таблице.

Шкала оценивания (экзамен)	Характеристика знания предмета и ответов	Зачеты
отлично (5)	Студент глубоко и в полном объеме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или письменной форме. При этом знает рекомендованную литературу, проявляет творческий подход в ответах на вопросы и правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач.	зачтено
хорошо (4)	Студент знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических задач.	
удовлетворительно (3)	Студент знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно чёткие формулировки, непоследовательность в ответах, излагаемых в устной или письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. Допускает до 30% ошибок в излагаемых ответах.	
неудовлетворительно (2)	Студент не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы.	не зачтено

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

а) основная литература:

1. Организационная психология : учебник / А. Б. Леонова, Т. Ю. Базаров, М. М. Абдуллаева [и др.] ; под общ. ред. А. Б. Леоновой. — Москва : ИНФРА-М, 2020 — 429 с.

2. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. Кибанова А.Я., Баткаева И.А., Ворожейкин И.Е. и др. М.: Инфра-М, 2018. 64 с.

3. Суслов, Г.В. Управление персоналом организации: Учебное пособие / Г.В. Суслов. М.: Риор, 2018. 240 с.

б) дополнительная литература:

1. Лапыгин Ю. Н. Управленческий консалтинг.-Владимир :Издательство Владимирского филиала РАНХиГС, 2016 - 316 с.

2. Огнев А.С. Организационное консультирование в стиле коучинг. — СПб.: Издательство «Речь», 2003 — 192 с.

3. Организационная психология и основы управленческого консультирования [Текст] : учебное пособие / Сост.: М.В. Шамардина, Н.А. Першина. — Бийск : АГГПУ им. В.М. Шукшина, 2017. — 200 с.

в) методические рекомендации:

г) интернет-ресурсы:

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации — <http://минобрнауки.рф/>

Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки — <http://obrnadzor.gov.ru/>

Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования — <http://fgosvo.ru>

Федеральный портал «Российское образование» — <http://www.edu.ru/>

Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» — <http://window.edu.ru/>

Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов — <http://fcior.edu.ru/>

Электронные библиотечные системы и ресурсы

Электронно-библиотечная система «StudMed.ru» — <https://www.studmed.ru>

Другие открытые источники

Информационный ресурс библиотеки образовательной организации

Научная библиотека имени А. Н. Коняева — <http://biblio.dahluniver.ru/>

8. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Освоение дисциплины «Организационное консультирование» предполагает использование академических аудиторий, соответствующих действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Прочее: рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет.

Программное обеспечение:

Функциональное назначение	Бесплатное программное обеспечение	Ссылки
Офисный пакет	Libre Office 6.3.1	https://www.libreoffice.org/ https://ru.wikipedia.org/wiki/LibreOffice
Операционная система	UBUNTU 19.04	https://ubuntu.com/ https://ru.wikipedia.org/wiki/Ubuntu
Браузер	FirefoxMozilla	http://www.mozilla.org/ru/firefox/fx
Браузер	Opera	http://www.opera.com
Почтовый клиент	MozillaThunderbird	http://www.mozilla.org/ru/thunderbird
Файл-менеджер	FarManager	http://www.farmanager.com/download.php
Архиватор	7Zip	http://www.7-zip.org/
Графический редактор	GIMP (GNU Image Manipulation Program)	http://www.gimp.org/ http://gimp.ru/viewpage.php?page_id=8 http://ru.wikipedia.org/wiki/GIMP
Редактор PDF	PDFCreator	http://www.pdfforge.org/pdfcreator
Аудиоплеер	VLC	http://www.videolan.org/vlc/

8. Оценочные средства по дисциплине

Паспорт

оценочных средств по учебной дисциплине

«Организационное консультирование»

Перечень компетенций (элементов компетенций), формируемых в результате освоения учебной дисциплины (модуля) или практики

№ п/п	Код контролируемой компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Контролируемые темы учебной дисциплины, практики	Этапы формирования (семестр изучения)

1	ОПК-8	Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	ОПК-8.1. Осуществляет основные профессиональные функции психолога, определенные для организаций различного типа.	Тема 2 Задачи организационного консультирования и типичные запросы клиентов	7
				Тема 3 Основные психологические характеристики рабочей группы в организации	7
				Тема 4 Основные модели организационного консультирования	7
				Тема 5 Особенности организационного консультирования	7
				Тема 6 Процесс организационного консультирования	7
				Тема 7 Диагностика в организационном консультировании	7
				Тема 9 Технологии и методы организационного консультирования	8
2	ПК-2	Способен проводить индивидуальное и групповое психологическое консультирование работников организаций и обучающихся по вопросам обучения, развития, проблемам осознанного и ответственного выбора дальнейшей профессиональной карьеры, самовоспитания, межличностных взаимоотношений.	ПК-2.1: Определяет проблему, вид и направление консультационной работы	Тема 6 Процесс организационного консультирования	7
				Тема 7 Диагностика в организационном консультировании	7
				Тема 9 Технологии и методы организационного консультирования	8

**Показатели и критерии оценивания компетенций, описание шкал
оценивания**

№ п/п	Код контролируемой компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Перечень планируемых результатов	Контролируемые темы учебной дисциплины	Наименование оценочного средства
2.	ОПК-8	ОПК-8.1	<p>Знать: Перечень основных профессиональных функций психолога в организациях различного типа</p> <p>Уметь: Осуществлять основные профессиональные функции психолога, определенные для организаций различного типа.</p> <p>Владеть: необходимыми профессиональными навыками для реализации основных профессиональных функций психолога в организациях различного типа</p>	<p>Тема 2,</p> <p>Тема 3,</p> <p>Тема 4,</p> <p>Тема 5,</p> <p>Тема 6,</p> <p>Тема 7,</p> <p>Тема 9,</p>	<p>Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений), рефераты, контрольные работы,</p>
3.	ПК-2	ПК-2.1	<p>Знать:– приемы и методы организации, планирования психологических диагностических обследований в рамках отбора и подбора кадров;</p> <p>Теоретические и методологические основы, технологии профессионального психологического отбора, психодиагностики; математико-</p>	<p>Тема 6,</p> <p>Тема 7,</p> <p>Тема 9</p>	<p>Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений), тесты, рефераты, контрольные работы</p>

			<p>статистические методы обработки данных, полученных при решении профессиональных задач при профессиональном отборе и подборе</p> <p>Уметь:– отбирать и применять психодиагностические методики, адекватные целям, ситуации и контингенту респондентов; разрабатывать системы диагностических средств для выявления психологических характеристик личности; обрабатывать полученные данные и подготавливать психологические заключения на основе интерпретации полученных данных, осуществлять консультирование на основании полученных психодиагностических данных</p> <p>Владеть: навыками консультирования по вопросам карьерного развития, оказания консультативной помощи в рамках подбора и отбора кадров</p>		
--	--	--	--	--	--

Фонды оценочных средств по дисциплине «Организационное консультирование»

**Вопросы для обсуждения на практических и семинарских занятиях
(в виде докладов и сообщений)**

1. Этапы в истории становления организационного консультирования.

2. Суть концепции организационного развития.
3. Консультирование по процессу, согласно Э. Шайну.
4. Основные черты становления консультирования по организационному развитию в России с начала 1990-х годов
5. Главная цель организационного консультирования.
6. Задачи организационного консультанта в отношении работы с персоналом.
7. Предполагаемые запросы к консультанту в контексте организации труда.
8. Актуальные виды консультативной деятельности психологов в рамках решения социально-психологических проблем.
9. Макет рекламного буклета, в котором отражены типичные запросы клиентов в сфере оргконсультирования.
10. Особенности экспертного консультирования.
11. Роли консультанта при работе с группой.
12. Виды договорных отношений консультанта и клиента.
13. Заказчик и клиент организационного консультирования.
14. Специфика деятельности внешнего консультанта.
15. Преимущества и ограничения внутреннего консультанта.
16. Распределение ответственности за принятые в ходе консультирования решения и их внедрение в организации.
17. Основные мероприятия в области кадровой политики на стадии формирования организации.
18. Основные задачи менеджмента предприятия и кадровой службы на стадии интенсивного роста организации.
19. Особенности корпоративной культуры и мотивирующие факторы в организации, находящейся на стадии стабилизации и расцвета.
20. Факторы социально-демографической структуры организации.
21. Неформальная структура организации.
22. Коммуникативная структура организации.
23. Типы команд в зависимости от сферы деятельности, в которой они формируются.
24. Преимущества и недостатки команды.
25. Отличия команды от других форм организации рабочих групп

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «доклад, сообщение»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Доклад (сообщение) представлен(о) на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.)
4	Доклад (сообщение) представлен(о) на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые

	неточности и т.п.)
3	Доклад (сообщение) представлен(о) на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.)
2	Доклад (сообщение) представлен(о) на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

Вопросы к контрольным работам

1. Какие этапы принято выделять в истории становления организационного консультирования?
2. В чем заключается суть концепции организационного развития?
3. Что такое консультирование по процессу, согласно Э. Шайну?
4. Каковы основные черты становления консультирования по организационному развитию в России с начала 1990-х годов?
5. В чем заключается главная цель организационного консультирования?
6. Каковы задачи организационного консультанта в отношении работы с персоналом?
7. Какие запросы к консультанту могут поступить в контексте организации труда?
8. Какие виды консультативной деятельности психологов могут быть актуальны в рамках решения социально-психологических проблем?
9. Составьте макет рекламного буклета, в котором отражены типичные запросы клиентов в сфере оргконсультирования.
10. Охарактеризуйте особенности экспертного консультирования. В чем его отличие от процессного?
11. Какие роли может брать на себя консультант при работе с группой?
12. Перечислите виды договорных отношений консультанта и клиента.
13. Кто является заказчиком организационного консультирования, а кто клиентом?
14. В чем специфика деятельности внешнего консультанта?
15. Каковы преимущества и ограничения внутреннего консультанта?
16. Каким образом распределяется ответственность за принятые в ходе консультирования решения и их внедрение в организации?
17. Составьте схему возможных критериев эффективности организационного консультирования, включив в нее субъективные и объективные критерии, универсальные и частные (специфические).
18. Подготовьте схематическое изображение технологии процессного консультирования.
19. Каковы основные задачи консультанта на этапе ведения переговоров и заключения контракта?

20. Какие методы и источники могут быть использованы для изучения текущей ситуации на предприятии?
21. Почему важны встречи консультанта и руководства организации с сотрудниками на этапе обсуждения результатов диагностики?
22. С помощью каких методов может проводиться разработка предложений и планирование реализации изменений?
23. Назовите основные мероприятия в области кадровой политики на стадии формирования организации.
24. Каковы основные задачи менеджмента предприятия и кадровой службы на стадии интенсивного роста организации?
25. Какими могут быть особенности корпоративной культуры и мотивирующие факторы в организации, находящейся на стадии стабилизации и расцвета?
26. Составьте план работы службы персонала в организации, находящейся на стадии спада, выбрав одну из возможных стратегий компании (по выбору).
27. Составьте общий перечень факторов, влияющих на работу группы.
28. Исходя из чего определяются формальные и неформальные статусы членов группы?
29. Что такое групповые роли? Приведите примеры различных ролей.
30. Зачем в группе существуют групповые нормы и как они формируются?
31. Что отражает сплоченность группы? Всегда ли сплоченность способствует эффективной работе группы?
32. Как в организации может быть использован ресурс организационной культуры?
33. Какие составные элементы включает философия управления?
34. Какие категории являются составляющими организационной культуры?
35. Составьте вопросы для проведения диагностики особенностей организационной культуры компании, ориентируясь на ее основные проявления.
36. Какие вы знаете классификации типов организационных культур?
37. Как понять, что организационная культура нуждается в коррекции, по каким проявлениям?
38. Какие средства вы как консультант будете использовать для формирования и поддержания благоприятной организационной культуры на предприятии?
39. Какие типы команд возможны в зависимости от сферы деятельности, в которой они формируются?
40. Какие преимущества и недостатки имеют команды?
41. Назовите отличия команды от других форм организации рабочих групп.
42. Какие вы знаете теоретические подходы к формированию команд?
43. Составьте перечень психодиагностических методик, который можно использовать на диагностическом этапе создания команды.

44. Какие методы применяются на тренинговом этапе создания команды
45. С какими факторами связана сплоченность коллектива?
46. Какими параметрами определяется психологическая совместимость?
47. Что такое согласованность функционально-ролевых ожиданий как фактор сплоченности группы?
48. Разработайте план диагностики совместимости кандидатов для совместной работы над проектом разработки новой марки товара и вывода на рынок.
49. Какие методики можно применить для диагностики совместимости людей, выполняющих сообща физическую работу, требующую координации движений?
50. Согласованность функционально-ролевых ожиданий как фактор сплоченности группы.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «контрольная работа»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Контрольная работа выполнена на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% вопросов/задач)
4	Контрольная работа выполнена на среднем уровне (правильные ответы даны на 75-89% вопросов/задач)
3	Контрольная работа выполнена на низком уровне (правильные ответы даны на 50-74% вопросов/задач)
2	Контрольная работа выполнена на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем на 50%)

Темы рефератов

1. Специфика организационного консультирования в организации.
2. Коучинг как вид организационного консультирования.
3. Кадровый ассесмент.
4. Аттестация и ее роль в оценке персонала.
5. Особенности кадрового аудита.
6. Тренинг как способ обучения и развития персонала.

7. Понятие организационного консультирования в «широком» и «узком» значении термина.
8. Организационные ценности и эффективность трудового поведения.
9. Управленческий труд – психологические особенности и требования.
10. Лидерство и реализация властных функций в организации.
11. Инновационные процессы в организациях – психологические последствия.
12. Организационный стресс: факторы развития и последствия
13. Кризисы в развитии организаций
14. Социокультурные различия в организационное поведение
15. Феномен «организационной культуры»
16. Формы и методы оказания психологической помощи персоналу организаций.
17. Взаимосвязь между результатами диагностической оценки персонала и оказанием психологических консультационных услуг в организациях.
18. Особенности профессиональной деятельности и формы реализации трудовых задач психологом, работающим в организации.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «реферат»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Реферат представлен на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.). Оформлен в соответствии с требованиями предъявляемыми к данному виду работ.
4	Реферат представлен на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.). В оформлении допущены некоторые неточности в соответствии с требованиями предъявляемыми к данному виду работ.
3	Реферат представлен на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.). В оформлении допущены ошибки в соответствии с требованиями предъявляемыми к данному виду работ.
2	Реферат представлен на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

Оценочные средства для промежуточной аттестации (экзамен)

Теоретические вопросы

- 1 Опишите особенности становления организационного консультирования в России. Актуальные проблемы становления и развития организационного консультирования в России.
- 2 Охарактеризуйте сущность организационного консультирования.
- 3 Опишите принципы, технологии и этапы организационного консультирования
- 4 Раскройте виды консультационных услуг и типологию консультирования.
- 5 Опишите основные модели организационного консультирования.
- 6 Дайте характеристику внешнего и внутреннего консалтинга.
- 7 Опишите особенности организации и организационного поведения.
- 8 Охарактеризуйте основные функции управленческого консультирования. Дайте определение модерации конфликтов в организации.
- 9 Опишите профессиональные компетенции организационных консультантов.
- 10 Дайте характеристику профессиональной модели организационного консультанта.
- 11 Охарактеризуйте психологическое сопровождение организаций и анализ проблем организации.
- 12 Дайте развернутую характеристику стратегического консалтинга.
- 13 Опишите содержание маркетингового консалтинга.
- 14 Охарактеризуйте кадровый консалтинг.
- 15 Опишите модель процесса организационного консультирования
- 16 Опишите тапы консультирования.
- 17 Дайте характеристику экспертного, диагностического, обучающего и интегративного консультирования.
- 18 Опишите этап уточнения цели и заключения договора.
- 19 Опишите диагностический этап консалтинга.
- 20 Опишите основные методы диагностики организационного консультирования.
- 21 Опишите этап планирования и интервенций, внедрение организационных изменений в консалтинге.
- 22 Опишите особенности контроля и оценки эффективности консультационного проекта.
- 23 Охарактеризуйте организационные патологии и методики их выявления.
- 24 Опишите наблюдение как метод диагностики в организационном консультировании.
- 25 Опишите опрос, его виды, особенности проведения различных видов опросов как метода диагностики в организационном консультировании.
- 26 Опишите стандартизированный метод диагностики как метод диагностики в организационном консультировании – тестирование.
- 27 Опишите методы: групповая дискуссия, мозговой штурм как методы диагностики в организационном консультировании .

- 28 Опишите анализ документов как метод диагностики в организационном консультировании.
- 29 Опишите понятие «оценка удовлетворённости трудом». Дайте характеристику оценки лояльности персонала.
- 30 Опишите особенности взаимоотношений консультанта и клиента в консалтинге. Опишите формы соглашений между клиентом и консультантом.
- 31 Опишите роли консультанта и подходы в организационном консультировании.
- 32 Опишите профессиональное и личностное развитие консультанта, как способы предупреждения профессиональной деформации.
- 33 Опишите правила поведения успешного организационного консультанта.
- 34 Охарактеризуйте технологии управленческого консалтинга.
- 35 Опишите методы консалтинга и SWOT-анализ
- 36 Дайте определение понятия «коучинг». Опишите историю появления коучинга в России.
- 37 Опишите характеристики, задачи, техники коучинга.
- 38 Опишите особенности коучинга руководителей.
- 39 Опишите методы активного обучения (тренинг и деловые игры).
- 40 Дайте определение понятий: экспертное консультирование и обучающее консультирование, их сущность и отличия.
- 41 Опишите гештальт-подход в консалтинге.
- 42 Опишите НЛП и его применение в консалтинге.
- 43 Охарактеризуйте индивидуальное консультирование руководителей.
- 44 Опишите подходы к исследованию лидерского поведения и их применение в консалтинге руководителей
- 45 Дайте характеристику управленческой деятельности и опишите её цели, задачи, уровни и операции.
- 46 Дайте понятие психологического здоровья. Опишите условия сохранения психического здоровья и психологической безопасности в организации.
- 47 Охарактеризуйте обучение и сопровождение сотрудников в организации
48. Охарактеризуйте сопровождение профессионального роста и планирование карьерного роста.
- 49 Опишите сущность и виды конфликта в организации и стратегии поведения в конфликте.
- 50 Опишите тактику успешного управления конфликтной ситуацией в организации.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству промежуточный контроль («экзамен»)

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
отлично (5)	Студент глубоко и в полном объёме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или письменной форме. При этом знает

	рекомендованную литературу, проявляет творческий подход в ответах на вопросы и правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач.
хорошо (4)	Студент знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических задач.
удовлетворительно (3)	Студент знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно чёткие формулировки, непоследовательность в ответах, излагаемых в устной или письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. Допускает до 30% ошибок в излагаемых ответах.
неудовлетворительно (2)	Студент не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы

Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры (кафедр), на котором были рассмотрены и одобрены изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)