

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«Владимирский государственный университет**  
**имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»**  
(ВлГУ)

**Гуманитарный институт**



УТВЕРЖДАЮ:

Директор института

Е.М. Петровичева

06 2021 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**ОРГАНИЗАЦИОННОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ**

(наименование дисциплины)

**направление подготовки / специальность**

**37.03.01 - Психология**

(код и наименование направления подготовки (специальности))

**направленность (профиль) подготовки**

**Психология**

(направленность (профиль) подготовки))

г. Владимир

2021

## 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины «Организационное консультирование» является знакомство студентов с современными подходами к организационному консультированию и практическим задачам по оказанию профессиональной помощи.

Задачи:

- формирование целостного представления о предмете, методах и задачах организационного консультирования, его месте в системе психологических знаний, основных методологических и исследовательских проблемах и путях их решения;
- углубление теоретической компетентности магистров в понимании и объяснении существующих проблем в организации;
- обучение основам решениям практических задач, стоящих перед специалистом по организационной психологии;
- психологический анализ проблемных ситуаций, связанных с деятельностью персонала;
- психологическое сопровождение управлеченческих процессов в организации;
- психологическое сопровождение деятельности сотрудников организации;
- диагностирование причин возникновения психологических проблем, возникающих в процессе взаимодействия сотрудников в организации.

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина «Организационное консультирование» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, учебного плана по направлению подготовки 37.03.01 – Психология.

## 3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения ОПОП (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине, в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	
ПК-1. Способен к реализации стандартных программ, направленных на предупреждение отклонений в социальном и личностном статусе и развитии, а также профессиональных рисков в различных видах деятельности	ПК-1.1. Знает социальную психологию, психологию малых групп, психологию кризисных состояний, психологию семьи, консультирования семьи, кризисов семьи, современные направления молодежных движений; стандартные программы по предупреждению и способы профилактики отклонений в социальном и личностном статусе и развитии, систему психологических категорий и методов,	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- социальную психологию, психологию малых групп, психологию кризисных состояний, психология семьи, консультирования семьи, кризисов семьи, современные направления молодежных движений;</li> <li>- стандартные программы по предупреждению и способы профилактики отклонений в социальном и личностном статусе и развитии, систему психологических категорий и методов, необходимых</li> </ul>	Тестовые вопросы, ситуационные задачи, практико-ориентированное задание, рейтинг-контроль, экзамен (ФОМ)

	<p>необходимых для профессиографии, а также психологические последствия влияния на человека различных видов профессиональной деятельности.</p> <p>ПК-1.2. Умеет применять программы и методы, направленные на гармонизацию психического функционирования человека и предупреждение отклонений в социальном и личностном статусе и развитии, разрабатывать программу психологического обследования субъектов труда и их деятельности в связи с конкретным социальным заказом; оценивать риски и факторы социальной и психологической напряженности, организовывать работу группы специалистов по оказанию психологической помощи населению, нуждающемуся в ней по результатам мониторинга психологической безопасности и комфорtnости среды проживания населения, с целью снижения социальной и психологической напряженности.</p> <p>ПК-1.3. Владеет навыками разработки программ развития универсальных учебных действий, программ воспитания и социализации обучающихся, воспитанников, коррекционных программ; навыками анализа последствий влияния на человека профессиональной деятельности, а также</p>	<p>для профессиографии, а также психологические последствия влияния на человека различных видов профессиональной деятельности.</p> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять программы и методы, направленные на гармонизацию психического функционирования человека и предупреждение отклонений в социальном и личностном статусе и развитии, разрабатывать программу психологического обследования субъектов труда и их деятельности в связи с конкретным социальным заказом;</li> <li>- оценивать риски и факторы социальной и психологической напряженности, организовывать работу группы специалистов по оказанию психологической помощи населению, нуждающемуся в ней по результатам мониторинга психологической безопасности и комфорtnости среды проживания населения, с целью снижения социальной и психологической напряженности.</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками разработки программ развития универсальных учебных действий, программ воспитания и социализации обучающихся, воспитанников, коррекционных программ;</li> <li>- навыками анализа последствий влияния на человека профессиональной деятельности, а также стандартными программами, профилактики отклонений в социальном и личностном</li> </ul>
--	---	---

	<p>стандартными программами, профилактики отклонений в социальном и личностном статусе и развитии, навыками проведения психологического анализа конкретных видов труда, профессиональных задач и ситуаций; разработки психологического портрета профессионала.</p>	<p>статусе и развитии, навыками проведения психологического анализа конкретных видов труда, профессиональных задач и ситуаций;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разработки психологического портрета профессионала.</li> </ul>	
ПК-2. Способен к отбору и применению психодиагностических методик, адекватных целям, ситуации и контингенту респондентов последующей математико-статистической обработкой данных и их интерпретацией	<p>ПК-2.1. Знает основные методы математического анализа и моделирования, особенности применения стандартных статистических пакетов для обработки данных, полученных в ходе теоретических и экспериментальных исследований; особенности и сферу применения основных психодиагностических методик, способы математико-статистической обработки их результатов.</p> <p>ПК-2.2. Умеет применять методы математического анализа и статистики в исследовательской и практической деятельности, осуществлять отбор и применение психодиагностических методик, адекватных целям, ситуации и контингенту респондентов.</p> <p>ПК-2.3. Владеет навыками применения основных методов математического анализа и моделирования, стандартных статистических пакетов для обработки данных, основными приёмами диагностики, критериями выбора психодиагностических методик, способами их</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные методы математического анализа и моделирования, особенности применения стандартных статистических пакетов для обработки данных, полученных в ходе теоретических и экспериментальных исследований;</li> <li>- особенности и сферу применения основных психодиагностических методик, способы математико-статистической обработки их результатов.</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять методы математического анализа и статистики в исследовательской и практической деятельности, осуществлять отбор и применение психодиагностических методик, адекватных целям, ситуации и контингенту респондентов.</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками применения основных методов математического анализа и моделирования, стандартных статистических пакетов для обработки данных, основными приёмами диагностики, критериями выбора психодиагностических методик, способами их</li> </ul>	

	последующей математико-статистической обработки.	последующей математико-статистической обработки.
ПК-3. Способен к осуществлению стандартных базовых процедур оказания индивиду, группе, организации психологической помощи с использованием традиционных методов и технологий	<p>ПК-3.1. Знает психологию кризисных состояний (концепции, подходы, факторы, методы и методики работы), рискологию, психологию горя, потери, утраты; психологию малых групп (виды, взаимоотношения в малых группах, давление в группе); психологию семьи (подходы, онтология, структура семьи, этапы ее развития, особенности взаимоотношений) и семейных отношений; психологию зависимости, аддикций, девиантологии; возрастные особенности развития личности в разные периоды жизни; типологии проблем граждан разной этиологии (социальные, социально-медицинские, социально-правовые, педагогические и др.); современные теории и методы консультирования, приемы организации совместной и индивидуальной деятельности обучающихся в соответствии с возрастными нормами их развития</p> <p>соответствии с возрастными нормами их развития, этические нормы организации и проведения консультативной работы.</p> <p>ПК-3.2. Умеет организовывать психологическое сопровождение клиентов, нуждающихся в психологической помощи; оказывать психологическую поддержку клиентам для</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- психологию кризисных состояний (концепции, подходы, факторы, методы и методики работы), рискологию, психологию горя, потери, утраты;</li> <li>- психологию малых групп (виды, взаимоотношения в малых группах, давление в группе);</li> <li>- психологию семьи (подходы, онтология, структура семьи, этапы ее развития, особенности взаимоотношений) и семейных отношений;</li> <li>- психологию зависимости, аддикций, девиантологии; возрастные особенности развития личности в разные периоды жизни;</li> <li>- типологии проблем граждан разной этиологии (социальные, социально-медицинские, социально-правовые, педагогические и др.);</li> <li>- современные теории и методы консультирования, приемы организации совместной и индивидуальной деятельности обучающихся в соответствии с возрастными нормами их развития</li> </ul> <p>соответствии с возрастными нормами их развития, этические нормы организации и проведения консультативной работы.</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организовывать психологическое сопровождение клиентов, нуждающихся в психологической помощи; оказывать психологическую поддержку клиентам для выхода из трудных жизненных ситуаций;</li> <li>- создавать социально-</li> </ul>

	<p>выхода из трудных жизненных ситуаций; создавать социально-психологическую сеть для психологической поддержки клиентов; разрабатывать программы индивидуальной работы с клиентами с учетом конкретных профессиональных задач.</p> <p>ПК-3.3. Владеет основами знаний о методах управления поведением людей и групп в организациях, приемами личностного и семейного, возрастно-психологического консультирования</p>	<p>психологическую сеть для психологической поддержки клиентов; разрабатывать программы индивидуальной работы с клиентами с учетом конкретных профессиональных задач.</p> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сведениями знаний о методах управления поведением людей и групп в организациях, приемами личностного и семейного, возрастно-психологического консультирования</li> </ul>	
ПК-4. Способен к выявлению специфики психического функционирования человека с учетом возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска, его принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам	<p>ПК-4.1. Знает методологию психолого-педагогической науки, основы возрастной и педагогической психологии, методы, используемые в педагогике и психологии.</p> <p>ПК-4.2. Умеет анализировать психологические теории, описывающие закономерности функционирования и развития психики, анализировать и сопоставлять психологические теории, описывающие влияние на функционирование и развитие психики личностных, возрастных и социальных факторов с реальной ситуацией, возникающей в процессе профессиональной деятельности.</p> <p>ПК-4.3. Владеет методами анализа и выявления специфики функционирования и развития психики, позволяющими учитывать влияние возрастных этапов, кризисов развития, гендерных, этнических,</p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методологию психолого-педагогической науки, основы возрастной и педагогической психологии, методы, используемые в педагогике и психологии.</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- анализировать психологические теории, описывающие закономерности функционирования и развития психики, анализировать и сопоставлять психологические теории, описывающие влияние на функционирование и развитие психики личностных, возрастных и социальных факторов с реальной ситуацией, возникающей в процессе профессиональной деятельности.</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами анализа и выявления специфики функционирования и развития психики, позволяющими учитывать влияние возрастных этапов, кризисов развития, гендерных, этнических, профессиональных и других</li> </ul>	

	<p>профессиональных и других факторов, навыками применения психологических знаний в процессе решения практических профессиональных задач.</p>	<p>факторов, навыками применения психологических знаний в процессе решения практических профессиональных задач.</p>	
ПК-10. Способен к проектированию, реализации и оценке учебно-воспитательного процесса, образовательной среды при подготовке психологических кадров с учётом современных активных и интерактивных методов обучения и инновационных технологий	<p>ПК-10.1. Знает историю и теорию проектирования образовательных систем, теорию и методы педагогической психологии, историю и теорию организации образовательного процесса, методы психолого-педагогической диагностики, используемые в мониторинге оценки качества результатов и содержания образовательного процесса, федеральные государственные образовательные стандарты общего образования, сущность процессов воспитания и обучения, закономерности, принципы и методы их осуществления, категориальный аппарат педагогики.</p> <p>ПК-10.2. Умеет применять приемы работы с педагогами и преподавателями по организации эффективных учебных взаимодействий с обучающимися и обучающихся между собой, ставить и решать педагогические задачи, проектировать и реализовывать образовательный процесс диагностировать и оценивать образовательный процесс ориентироваться в нормативных документах о среднем</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- историю и теорию проектирования образовательных систем, теорию и методы педагогической психологии, историю и теорию организации образовательного процесса, методы психолого-педагогической диагностики, используемые в мониторинге оценки качества результатов и содержания образовательного процесса, федеральные государственные образовательные стандарты общего образования, сущность процессов воспитания и обучения, закономерности, принципы и методы их осуществления, категориальный аппарат педагогики.</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять приемы работы с педагогами и преподавателями по организации эффективных учебных взаимодействий с обучающимися и обучающихся между собой, ставить и решать педагогические задачи, проектировать и реализовывать образовательный процесс диагностировать и оценивать образовательный процесс ориентироваться в нормативных документах о среднем образовании;</li> <li>- организовывать внеучебную деятельность студентов.</li> </ul> <p>Владеть:</p>	

	<p>образовании; организовывать внеучебную деятельность студентов.</p> <p><b>ПК-10.3.</b> Владеет способами осуществления профессиональной педагогической деятельности</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- способами осуществления профессиональной педагогической деятельности</li> </ul>	
ПК-11. Способен к использованию дидактических приёмов при реализации стандартных коррекционных, реабилитационных и обучающих программ по оптимизации психической деятельности человека	<p><b>ПК-11.1.</b> Знает дидактические приёмы при реализации стандартных коррекционных, реабилитационных и обучающих программ.</p> <p><b>ПК-11.2.</b> Умеет разрабатывать совместно с педагогами и преподавателями индивидуальный образовательный маршрут с учетом особенностей и образовательных потребностей конкретного обучающегося, модифицировать стандартные коррекционные, реабилитационные и обучающие программы.</p> <p><b>ПК-11.3.</b> Владеет навыками апробации и внедрения стандартных коррекционных, реабилитационных и обучающих программ по оптимизации психической деятельности человека.</p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- дидактические приёмы при реализации стандартных коррекционных, реабилитационных и обучающих программ.</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разрабатывать совместно с педагогами и преподавателями индивидуальный образовательный маршрут с учетом особенностей и образовательных потребностей конкретного обучающегося, модифицировать стандартные коррекционные, реабилитационные и обучающие программы.</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками апробации и внедрения стандартных коррекционных, реабилитационных и обучающих программ по оптимизации психической деятельности человека.</li> </ul>	
ПК-12. Способен к просветительской деятельности среди населения с целью повышения уровня психологической культуры общества	<p><b>ПК-12.1.</b> Знает национальные и региональные особенности быта и семейного воспитания (народные традиции, этнокультурные и конфессиональные особенности воспитания); проблемы социализации, социальной адаптации и дезадаптации, характеристики социальной среды; задачи</p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- национальные и региональные особенности быта и семейного воспитания (народные традиции, этнокультурные и конфессиональные особенности воспитания);</li> <li>- проблемы социализации, социальной адаптации и дезадаптации, характеристики социальной среды;</li> <li>- задачи и принципы</li> </ul>	



	<p>персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса</p> <p>ПК-13.2. Умеет проводить оценку проблемной ситуации в управлении персоналом, выявлять ведущие факторы и определять перспективы разрешения проблемы, развития ситуации. Осуществлять эффективную коммуникацию в рамках отношений субординации, планировать, организовывать, контролировать результативность конкретных мероприятий в процессе управления персоналом: набор, аттестация, адаптация.</p> <p>ПК-13.3. Владеет приемами оказания психологической поддержки педагогам и преподавателям в проектной деятельности по совершенствованию образовательного процесса; приемами и методами оптимизации социально-психологического климата, алгоритмом составления плана работы с персоналом, аттестационной оценкой персонала.</p>	<p>психологические основы управления персоналом и использовать их в практической деятельности, знать модели и методы привлечения персонала, основные этапы привлечения персонала, особенности работы с кадровым резервом</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проводить оценку проблемной ситуации в управлении персоналом, выявлять ведущие факторы и определять перспективы разрешения проблемы, развития ситуации;</li> <li>- осуществлять эффективную коммуникацию в рамках отношений субординации, планировать, организовывать, контролировать результативность конкретных мероприятий в процессе управления персоналом: набор, аттестация, адаптация.</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- приемами оказания психологической поддержки педагогам и преподавателям в проектной деятельности по совершенствованию образовательного процесса;</li> <li>- приемами и методами оптимизации социально-психологического климата, алгоритмом составления плана работы с персоналом, аттестационной оценкой персонала.</li> </ul>	
<p>ПК-14. Способен к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников</p>	<p>ПК-14.1. Знает организационную психологию (концептуальные подходы, особенности, виды и т. д.); основные теории оказания</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организационную психологию (концептуальные подходы, особенности, виды и т. д.);</li> <li>- основные теории оказания психологический помощи</li> </ul>	





<p>организации и охрану здоровья индивидов и групп.</p>	<p>психологический помощи персоналу организаций (управление, организация, отбор и т. д.); требования к документообороту в области управления персоналом, межведомственного взаимодействия, оказания услуг в социальной сфере; требования к конфиденциальности информации, хранению и оперированию персональными личными данными; психологические технологии, ориентированные на личностный рост сотрудников и охрану здоровья индивидов и групп.</p> <p><b>ПК-14.2.</b> Умеет использовать интерактивные методы личностного роста, психологические технологии здоровьесбережения; умеет оценивать риски и факторы социальной и психологической напряженности, организовывать работу группы специалистов по оказанию психологической помощи населению, нуждающемуся в ней по результатам мониторинга психологической безопасности и комфорtnости среды проживания населения, с целью снижения социальной и психологической напряженности; умеет разрабатывать и реализовывать программы повышения психологической компетентности субъектов образовательного процесса, работающих с</p>	<p>персоналу организаций (управление, организация, отбор и т. д.); - требования к документообороту в области управления персоналом, межведомственного взаимодействия, оказания услуг в социальной сфере; - требования к конфиденциальности информации, хранению и оперированию персональными личными данными;</p> <p>- психологические технологии, ориентированные на личностный рост сотрудников и охрану здоровья индивидов и групп.</p> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- использовать интерактивные методы личностного роста, психологические технологии здоровьесбережения; умеет оценивать риски и факторы социальной и психологической напряженности, организовывать работу группы специалистов по оказанию психологической помощи населению, нуждающемуся в ней по результатам мониторинга психологической безопасности и комфорtnости среды проживания населения, с целью снижения социальной и психологической напряженности;</li> <li>- разрабатывать и реализовывать программы повышения психологической компетентности субъектов образовательного процесса, работающих с различными категориями обучающихся</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p>
---	---	--

	различными категориями обучающихся; ПК-14.3. Владеет навыками разработки программ личностного роста сотрудников и охраны их здоровья.	- навыками разработки программ личностного роста сотрудников и охраны их здоровья.	
--	--	--	--

#### 4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 часа

##### Тематический план форма обучения – очная

№ п/п	Наименование тем и/или разделов/тем дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Лекции	Контактная работа обучающихся с педагогическим работником			Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации (по семестрам)
					Практические занятия	Лабораторные работы	в форме практик	
1	Тема 1. Предмет и актуальные проблемы курса «Организационное консультирование».	7	1-2	2	5			2
2	Тема 2. Актуальные проблемы становления и развития организационного консультирования в России.	7	3-5	2	5		2	2
3	Тема 3. Методологические основы организационного консультирования.	7	6-9	2	5			2
4	Тема 4. Виды организационного консультирования.	7	10-12	3	5		2	3
5	Тема 5. Технология работы с заказчиком.	7	13-14	3	5			3
6	Тема 6. Технология работы организационного консультанта с проблемой заказчика.	7	15-16	3	5			3
7	Тема 7. Методы работы организационного консультанта.	7	17-18	3	6		2	3
Всего за 7 семестр:		7	18	18	36		6	18
Наличие в дисциплине КП/КР								
Итого по дисциплине		7	18	18	36		6	18
								Зачет

##### Содержание лекционных занятий по дисциплине

Тема 1. Предмет и актуальные проблемы курса «Организационное консультирование».

6. Каунселинг
- е) психологическое консультирование одного или группы сотрудников в организации
7. Коучинг
- ж) консультирование в форме неметодических советов
8. Аутсорсинг
- з) передача на условиях подряда внешней компании- исполнителю ранее самостоятельно реализуемых компаний видов деятельности

#### **Контрольные тесты к рейтинг-контролю №3**

Отметьте правильные варианты ответа:

1. Этапы процессного консультирования:
- а) предварительный;
- б) диагностический;
- в) предпроектный;
- г) проектный;
- д) после проектной.

Напишите правильный ответ:

2. Во время ... этапа происходит осознание руководителем наличия проблемы и необходимости ее разрешения и признание им, что для разрешения проблемы необходимо привлечь внешнего консультанта.

3. ... этап консультирования включает работу по сбору данных о проблемной ситуации, формирование комплексной картины жизнедеятельности организации, анализ данных и проведение диагностики организации.

4. Организационная ... — это совокупность методов, посредством которых консультант собирает информацию о состоянии организации. Отметьте правильные варианты ответа:

5. Значение диагностики определяется ее:

- а) целью;
- б) точностью действий;
- в) соответствием полученного результата поставленной цели;
- г) правильно выбранными методами.

6. Диагностика в экспертном консультировании включает:

- а) документальный анализ;
- б) экспертную оценку организационного климата предприятия;
- в) проведение индивидуального или группового консультирования;
- г) экспертное заключение о концепции предприятия.

7. Установите соответствие между последовательностью действий и их задачами при осуществлении предварительной диагностики:

1 действие

- а) выбор направления решений, создание и проверка на релевантность предлагаемого решения

2 действие

- б) обсуждение заявленных заказчиком проблем, выделение из их совокупности ключевой и второстепенной

3 действие

- в) анализ организационных причин ключевой проблемы

4 действие

- г) оценка эффективности предлагаемого решения (соответствие с желаемой будущей реальностью)

5 действие

- д) разработка технического задания (спецификация вмешательства или определение рамок проекта)

6 действие

е) составление списка необходимых условий для дальнейшей работы

7 действие

ж) оценка необходимости и достаточности плановых действий консультанта для решения проблемы

Напишите правильный ответ:

8. Цель диагностики в ... консультировании — уточнение ключевых проблем организации.

Отметьте правильные варианты ответа: 9. Проектный или внедренческий этап включает:

а) утверждение плана (технического задания);

б) формирование рабочей группы;

в) разработку оперативных мероприятий по устранению причин выявленных проблем;

г) утверждение сметы возможных затрат;

д) уточнение ключевых проблем организации;

е) проведение совещаний для оперативного согласования действий.

Напишите правильный ответ:

10. Задача ... этапа консультирования заключается в оценке сделанного и сравнении фактически полученных результатов с планируемыми.

Отметьте правильные варианты ответа:

11. После проектный этап организационного консультирования включает:

а) анализ масштабов отклонений и причин их возникновения;

б) формирование рабочей группы;

в) разработку дополнительных корректировочных мероприятий;

г) формируется отчет о проделанной работе;

д) подписывается акт приема-сдачи выполненных работ.

12. Условия, определяющие эффективность работы на проектном этапе консультирования организации:

а) анализ масштабов отклонений и причин их возникновения;

б) точность поиска и выбора заказчиком консультанта;

в) профессионализм консультанта;

г) точность составления контракта;

д) формирование эффективной рабочей группы;

е) оперативность поиска, обработки, анализа информации.

13. Результаты консультирования зависят:

а) от утверждения сметы возможных затрат;

б) своевременности приглашения консультанта в организацию;

в) ресурсов предприятия или необходимости быстрого принятия решений;

г) методологии консультанта, технического и методического оснащение;

д) квалификации, личностных и профессиональных качеств консультанта.

14. Результаты консультирования зависят:

а) от готовности к сотрудничеству заказчика и консультанта;

б) формирования рабочей группы;

в) разработки оперативных мероприятий по устранению причин выявленных проблем;

г) степени погруженности консультанта в специфику и организационную культуру предприятия;

д) степени совпадения ценностей заказчика и консультанта.

Напишите правильный ответ:

15. Работа консультанта с заказчиком начинается с обсуждения ... с которой столкнулся руководитель организации.

16. Положение, условие, вопрос, объект, который создает неопределенность, затруднение, побуждает к действию и связан с избыточностью или недостатком знаний, ресурсов, регламента, побуждает к действию или ограничивает его — это...

17. В бизнесе проблемой называют ... на пути к достижению поставленной цели.

18. Ситуация, когда деятельность в организации не реализуется принятыми ранее способами, называется... Отметьте правильные варианты ответа:

19. Типы проблем в группах и организациях:

- а) случайные;
- б) повторяющиеся;
- в) периодические;
- г) «девственные».

20. Этапы работы организационного консультанта с проблемой заказчика:

- а) формулирование проблемы;
- б) составление задач;
- в) составление инструкций;
- г) анализ проблемы;
- д) поиск решений;
- е) презентация результатов.

Напишите правильный ответ:

21. Метод, основанный на применении вопросов по формуле 5W1H... 139

22. Метод, позволяющий сгруппировать родственные данные в структуре рассматриваемой проблемы, а также точнее определить формулировку проблемы...

23. Метод, позволяющий графически отобразить взаимосвязи между решаемой проблемой и причинами, влияющими на ее возникновение...

24. Ключевым элементом эффективного решения проблем любого типа является определение...

25. Пространство ... содержит альтернативы и ресурсы, позволяющие нам преодолеть, преобразовать проблему или избежать ее.

26. Инструмент для сбора данных и автоматического их упорядочения для облегчения дальнейшего использования собранной информации...

27. Способ организации основных факторов, из которых состоит анализируемый объект...

28. Основой графика Парето является правило...

29. Чтобы показать процентное содержание (пропорцию), которое один пункт представляет собой по отношению к целому, используется...

30. Демонстрация количественных данных, описание или суммирование набора цифр или статистики...

Отметьте правильные варианты ответа:

31. Пространство решения должно быть:

- а) шире, чем проблемное пространство;
- б) уже, чем проблемное пространство;
- в) равно проблемному пространству.

Отметьте правильные варианты ответа:

32. Аббревиатура модели SCORE расшифровывается как:

- а) симптомы (symptoms);
- б) причины (causes);
- в) результаты (outcomes);
- г) возможности;
- д) ресурсы (resources);
- е) эффекты (effects).

33. В каждом графике должно указываться:

- а) когда были собраны данные;
- б) где данные были собраны;
- в) кем данные были собраны;
- г) почему обрабатывались данные;
- д) как подсчитывались данные (формула).

34. Графики полезны, потому что помогают:

- а) определить данные;
- б) отображать сложные данные;
- в) понять и истолковать данные;
- г) оперировать фактами.

Напишите правильный ответ:

35. ...график — способ показа данных и сравнения их.

36. График ... — графическое изображение, которое сравнивает количественные данные при помощи прямоугольников (полос) одинаковой ширины, а их высота пропорциональна представленному количеству.

37. ... — это визуальное изображение распределения данных с помощью серии прямоугольников или полос одинаковой ширины.

Отметьте правильные варианты ответа:

38. Программа исследования организационным консультантом проблемы заказчика включает формулирование:

- а) проблемы;
- б) цели;
- в) список литературы;
- г) задач;
- д) объекта.

39. Программа исследования организационным консультантом проблемы заказчика включает формулирование:

- а) предмета;
- б) гипотез;
- в) объекта;
- г) методов исследования;
- д) плана исследования;

Напишите правильный ответ:

40. Противоречия между возникшей в организации ситуацией и отсутствием представления о способах ее решения...

41. Общая направленность исследования, ожидаемый конечный результат...

42. Стороны и свойства объекта, в которых в наиболее полном виде находит свое проявление противоречие, на базе которого возникла проблема, требующая решения...

43. Обоснованное предположение о структуре изучаемых социальных объектов, характере составляющих ее элементов, механизме функционирования и развития... Отметьте правильные варианты ответа:

44. Виды гипотез:

- а) описательные;
- б) объяснительные;
- в) вопросительные;
- г) следствия;
- д) обоснования.

45. Виды гипотез:

- а) вторичные;
- б) сомневающиеся;
- в) основные;
- г) неосновные;
- д) первичные.

46. Задачи исследования:

- а) основные;
- б) частные;
- в) дополнительные;
- г) второстепенные.

Напишите правильный ответ:

47. Истолкование, уточнение смысла слов...
48. Совокупность операций, с помощью которых понятия, используемые в исследовании, расчленяются на составляющие элементы, способные в совокупности описывать их содержание...
49. Вся совокупность единиц наблюдения, которая имеет отношение к данной проблеме, ограничивающаяся территорией, временем, профессиями, функциональными рамками...
50. Часть генеральной совокупности, которая выступает как непосредственный объект изучения вслед за разработанной программой исследования...
51. Представительная часть генеральной совокупности, воспроизводящая закон разделительного признака этой совокупности...
52. Элементы выборочной совокупности (респонденты), подлежащие изучению (например, опросу)...
53. Свойство выборочной совокупности воспроизводить характеристики генеральной совокупности...
54. Метод сбора данных, основанный на опросе с помощью анкет...
55. Объединенная единым исследовательским замыслом система вопросов, направленная на выявление количественно- качественных характеристик изучаемого организационного феномена... Отметьте правильные варианты ответа:

56. Схема построения анкеты:

- а) введение;
- б) перечень вопросов, характеризующих предмет опроса;
- в) заключительная часть;
- г) информация о конфиденциальности;

Напишите правильный ответ:

57. Любая информация, фиксированная в печатном или рукописном тексте, на магнитной ленте, на фото- или кинопленке называется... Отметьте правильные варианты ответа:

58. Установите соответствие между методами работы с документами и их задачами:

- |  |  |
|--|--|
| 1. Статистический (анализ структуры документа)   |  |
| а) позволяет на основе видимых или легко определяемых признаков установить его структуру в том виде, в каком ее представил автор   |  |
| 2. Морфологический   |  |
| б) позволяет оценить объем документа, частотность, анализ содержания, повторение слов и выражений, словарный запас, интеллектуальность автора, приоритетные интересы авторов документа |  |

3. Лингвистический

- в) позволяет определить стиль изложения документа

59. Установите соответствие между видами контекстных методов анализа документов и их задачами:

- |  |  |
|--|--|
| 1. Информационный анализ   |  |
| а) устанавливается информационная полезность и информационная насыщенность документа   |  |
| 2. Проблемно-мотивационный анализ  |  |
| б) анализируется не только текст исходных документов, но и их содержание, смысл, подстрочник, намеки, случайное совпадение фактов и эпизодов, учитываются данные всех проведенных аналитических действий традиционного анализа |  |

3. Факто логический анализ и синтез

- в) позволяет изучить описание конкретной проблемной ситуации

Напишите правильный ответ:

60. Метод получения информации в ходе устного непосредственного общения...
61. Целенаправленная беседа, цель которой состоит в получении ответов на вопросы, предусмотренные программой исследования...

Отметьте правильные варианты ответа:

62. По технике проведения интервью делятся:

- а) на формализованные;
- б) неформализованные;
- в) стандартные;
- г) спонтанные.

63. Для организации работы экспертов в ходе мозгового штурма консультанту необходимо:

- а) сформулировать цели;
- б) согласовать проведение работы с заказчиком;
- в) подготовить материалы для итогового заключения;
- г) составить рабочую группу.

64. SWOT-анализ — это:

- а) диагностическая процедура;
- б) бизнес-технология;
- в) способ оценки состояния проблемной и управленческой ситуации в организации;
- г) способ статистической обработки данных. Напишите правильный ответ:

65. Методы организации работы со специалистами-экспертами и обработки мнений экспертов...

66. Метод анализа сильных и слабых сторон компании, а также ее возможностей и угроз...

## **5.2. Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины - зачет**

### **Примерные вопросы к зачету**

1. История становления организационного консультирования как науки и практики.
2. Особенности становления организационного консультирования в России.
3. Актуальные проблемы становления и развития организационного консультирования в России.
4. Профессиональные компетенции организационных консультантов.
5. Профессиональная модель организационного консультанта–психолога.
6. Предмет организационного консультирования.
7. Виды организационного консультирования.
8. Принципы организационного консультирования.
9. Методологические основы организационного консультирования.
10. Системный подход в организационном консультировании.
11. Системный анализ как метод организационного консультирования.
12. Клинический подход, или концепция глубокого консультирования.
13. Гештальт-подход в организационном консультировании.
14. Экспертное (нормативное) консультирование.
15. Проектное консультирование.
16. Процессное консультирование.
17. Консультирование по развитию.
18. Кризисное консультирование.
19. Каунселинг.
20. Коучинг.
21. Модель GROW в коучинге.
22. Аутсорсинг.
23. Роли организационного консультанта.
24. Технология работы с заказчиком.
25. Процесс консультирования.
26. Консультант-клиентские отношения.
27. Консультационный заказ.
28. Этапы консультативного процесса.
29. Оценка результатов консультирования.
30. Технология работы оргконсультанта с проблемой заказчика.

31. Проблема как феномен.

32. Технология работы с проблемой. 33. Методы работы организационного консультанта.

34. Диаграмма Исиавы.

35. Модель SCORE.

36. Метод Парето.

37. Графики.

38. Анкетирование.

39. Анализ документов.

40. Интервью.

41. Метод экспертных оценок.

42. SWOT-анализ.

### **5.3. Самостоятельная работа обучающегося**

*Вид самостоятельной работы – презентации.*

*Порядок выполнения и контроль самостоятельной работы.* Задание выполняется учащимися в течение всего семестра с опорой на рекомендуемую литературу, дополнительные источники (пункт 6) и защищается в период прохождения рейтинг-контролей № 1, 2, 3.

К положительным сторонам презентации результатов работы консультанта и его группы можно отнести возможность, во-первых, наиболее полно показать все этапы и итоги работы над проблемой не только руководителю, но и специалистам организации, сделав их заинтересованными в дальнейшей реализации проекта, во-вторых, донести то, чего не может письменный отчет: все факты, все этапы рассмотрения проблемы группой, логику мышления участников проекта в процессе работы над проблемой и поиска предлагаемого решения; в-третьих, оценить все последствия предложенной идеи и не допустить реализации убыточного проекта.

Презентация состоит из трех главных этапов:

- 1) подготовки презентации;
- 2) проведения презентации;
- 3) этапа после окончания презентации.

*Подготовка презентации.*

На этом этапе необходимо уточнить ее цель, особенности аудитории (что они хотят от вас услышать, с какими намерениями будут подходить к вашему решению), спланировать сам ход презентации. Это обеспечит мощную упорядоченную структуру презентации.

План включает выяснение, кто и что собирается сказать, за какое время и в какой последовательности. Необходимо четко сформулировать, что консультант хочет получить результат ее проведения, например принятия четкого положительного решения по результатам ее работы, получения разрешения на проведение дальнейших исследований того, что уже было представлено и т.д.

Важно выбрать тип презентации, ее этапы, материалы, которые нужно будет представить. Следует помнить, что основным критерием для принятия решения руководством является соотношение расходов и доходов предполагаемого проекта. Поэтому при подготовке презентации участникам группы следует обдумать следующие вопросы:

х каковы будут расходы на реализацию данного решения;

х какие доходы от реализации данного решения получит организация или каковы иные выгоды и преимущества;

х если бы на реализацию проекта вам надо было бы потратить ваши деньги, как вы ими бы распорядились;

х на каком этапе развития находится организация и сколько вложений она может себе позволить;

х какие сомнений и опасения могут возникнуть у заказчика;

х как звучит (выглядит) в сообщении главная мысль.

Чем больше подобных вопросов вы зададите себе на этом этапе, тем яснее станут цели презентации в целом.

Следующий шаг — составление плана проведения презентации.

План проведения презентации может включать:

- начальное и окончательное формулирование проблемы, причины изменения формулировки;
- представление результатов анализа проблемы и основных выводов, которые были сделаны;
- перечисление данных, которые были собраны;
- представление полученных результатов;
- интерпретацию данных;
- представление всех возможных вариантов решения, критериев оценки и обоснования предпочтительного решения;
- определение всех преимуществ, которые сулит данное решение, по возможности в количественном (денежном) выражении;
- определение того, что нужно предпринять для внедрения данного решения, какие подразделения будут задействованы при его реализации;
- представление отдаленных последствий (возможностей), к которым приведет внедрение данного решения, какое влияние это окажет на деятельность организации в целом;
- проведение обсуждения (ответы на вопросы).

Составив плана проведения презентации, необходимо определить, какие материалы следует подготовить для демонстрации (диаграммы, графики, плакаты), решить вопрос о целесообразности использования рабочих материалов, которые были наработаны группой в процессе работы над проблемой. Рекомендуется провести репетицию, пригласив на нее специалистов, которые сыграли бы роли руководителя и сотрудников организации, для того чтобы услышать вопросы, какие могли бы задать скептически настроенные участники презентации. Это даст возможность заранее подготовиться к ответам на сложные вопросы и обосновать свои аргументы.

Важно до начала собрания оформить соответствующим образом аудиторию: разместить доску для презентаций, при необходимости использования видеопроектора или другой техники — предварительно проверить их исправность, распланировать размещение участников, подготовить все наглядные материалы: плакаты развесить заранее, другие наглядные материалы расположить в правильной последовательности, чтобы во время проведения презентации не было никакой суеты по поиску нужных вещей. Хорошая подготовка покажет присутствующим серьезное отношение консультанта и его группы к данному мероприятию.

#### *Проведение презентации.*

Как правило, проведение презентации осуществляет консультант в присутствии ключевых специалистов из его рабочей группы. Консультанту необходимо уметь говорить складно и аргументированно. Первое впечатление от презентации является самым сильным. Поэтому должна быть хорошо продумана вступительная речь. Она призвана заинтересовать присутствующих, привлечь внимание к рассматриваемому вопросу.

#### *Этап после окончания презентации.*

После окончания презентации руководство должно вынести свое решение о дальнейшей работе по решению рассматриваемой проблемы. Если заказчик сочтет представленные материалы значительными и если нет особых препятствий для реализации такого решения, то он соглашается с результатами. В этом случае необходимо закрепить решение официально, оформив его в виде документа, в котором зафиксировано завершение проекта и принятие решения о его реализации либо собственными силами, либо силами

консультанта и его группы. В этом случае подписывается новый документом, содержащий соглашение о новом этапе работы, содержащем план дальнейших действий консультанта.

Возможен и другой вариант развития событий: топ-менеджмент не одобрил предложенное консультантом решение. В этом случае заказчик должен привести свои аргументы в пользу такого решения. Консультанту следует уточнить, с чем именно не согласен заказчик. Может выясниться, что его не устраивает предложенное решение в каких-то частностях, тогда консультант может вернуться к решению данной проблемы и рассмотреть ранее отвергнутые варианты.

#### Реализация решения.

В зависимости от значимости и объема принятое решение может быть реализовано либо самостоятельно специалистами организации заказчика, либо с привлечением консультанта. В этом случае обычно заключается новый договор на процессное консультирование.

Мониторинг и оценка результатов выполнения рекомендаций по решению проблемы. Реализация результатов выполнения рекомендаций по решению проблемы требует постоянного контроля самого хода работы и его результатов.

Цель — соответствие запланированным показателям. Для этого консультант должен определить показатели (измерители), на основании которых ответственный за выполнение специалист или сам консультант может судить о результативности работы и при необходимости корректировать ход процесса. Невозможно предусмотреть все факторы, влияющие на проблему и способы ее решения, например, изменения внешних условий могут потребовать внесения корректив.

Фонд оценочных материалов (ФОМ) для проведения аттестации уровня сформированности компетенций обучающихся по дисциплине оформляется отдельным документом.

## 6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 6.1. Книгообеспеченность

Наименование литературы: автор, название, вид издания, издаательство	Год издания	КНИГООБЕСПЕЧЕННОСТЬ	
		Наличие в электронном каталоге ЭБС	
Основная литература*			
Апенько С. Н. Коммуникационный консалтинг: архитектоника организационных коммуникаций: учебное пособие / С.Н. Апенько, К.В. Гилева. - Омск : Омский государственный университет	2014		<a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=237517">biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=237517</a>
Мальцева Т. В. Профессиональное психологическое консультирование [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология» и «Юриспруденция»/ Мальцева Т.В., Реутская И.Е.— Электрон. текстовые данные.— М.: ИОНИТИ-ДАНА	2015		<a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=117055">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=117055</a>
Организационная психология: учебник / А.Б. Леонова, Т.Ю. Базаров, М.М. Абдуллаева [и др.]; под общ. ред. А.Б. Леоновой. — М. : ИНФРА-М	2017		<a href="http://znanium.com/go.php?id=854328">http://znanium.com/go.php?id=854328</a>
Дополнительная литература			

Абрамова Г.С. Графика в психологическом консультировании.— М.:Издательство «Прометей»	2018	<a href="https://www.litmir.me/br/?b=594420&amp;p=1">https://www.litmir.me/br/?b=594420&amp;p=1</a>
Линде Н.Д. Психологическое консультирование. Теория и практика: Учеб. Посо.- М.: Аспект Пресс	2010	<a href="https://psychojournal.ru/books/1485-linde-n-d-psihologicheskoe-konsultirovanie-teoriya-i-praktika.html">https://psychojournal.ru/books/1485-linde-n-d-psihologicheskoe-konsultirovanie-teoriya-i-praktika.html</a>
Захарова Л. Н. Основы психологического консультирования организаций: учебное пособие / Л.Н. Захарова. - М. : Логос	2012	<a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=119424">biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=119424</a>

### 6.2. Периодические издания

1. Вопросы психологии. М.: ПИ РАО
2. Психологический журнал. М.: Наука, ИП РАН

### 6.3. Интернет-ресурсы

1. <http://www.chtivo.ru/book/993709/>
2. <http://www.ozon.ru/context/detail/id/4110434/>
3. <http://books.tr200.ru/v.php?id=264857>
4. <http://lib.rus.ec/b/204476>
5. [http://ifets.ieee.org/russian/depository/v12\\_i3/html/6r.htm](http://ifets.ieee.org/russian/depository/v12_i3/html/6r.htm)

## 7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Для реализации данной дисциплины имеются специальные помещения для проведения занятий лекционного типа, занятий практического типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (аудитории 527-3, 529а-3, 529б-3, 209а-3).

Аудитории оснащены следующим оборудованием:

209а-3 – Дисплей Брайля Focus 14 Blue, Компьютер Digitech, МФУ Canon i-sensys MF 226h, переплетчик на пластиковую пружину Rayson SD-1201, Принтер Intex Everest v4, Принтер HP Laser jet 1320, Компьютер (Lenovo Think Center);

527-3 – Проектор – 14/2-1 BenQ MP 620 C, доска магнитно-маркерная BoardSYS 100\*180.

529а-3 – Интерактивная система SMART Board 480.

529б-3 – Электронная доска SMART Board 640, Проект мультимедийный NEC 265.

Перечень используемого лицензионного программного обеспечения Word, Excel, PowerPoint.

Рабочую программу составил к.пс.н., доцент Филатова О.В.   
(ФИО, подпись)

Рецензент  
(представитель работодателя) Крылова Т.А. медицинский психолог ГКУЗ ВО «ОПБ №1»   
(место работы, должность, ФИО, подпись)

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры психологии личности и специальной педагогики

Протокол № 11 от 23.06.21 года

Заведующий кафедрой О.В. Филатова

  
(ФИО, подпись)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании учебно-методической комиссии  
направления 37.03.01 - Психология

Протокол № 11 от 23.06.21 года

Председатель комиссии О.В. Филатова

  
(ФИО, подпись)

**ЛИСТ ПЕРЕУТВЕРЖДЕНИЯ  
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**

Рабочая программа одобрена на 2022 / 2023 учебный года

Протокол заседания кафедры № 10 от 26.05.22 года

Заведующий кафедрой Филатова О.В.

Рабочая программа одобрена на 20\_\_\_\_ / 20\_\_\_\_ учебный года

Протокол заседания кафедры № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ года

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ Филатова О.В.

Рабочая программа одобрена на 20\_\_\_\_ / 20\_\_\_\_ учебный года

Протокол заседания кафедры № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ года

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ Филатова О.В.

Рабочая программа одобрена на 20\_\_\_\_ / 20\_\_\_\_ учебный года

Протокол заседания кафедры № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ года

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ Филатова О.В.

Рабочая программа одобрена на 20\_\_\_\_ / 20\_\_\_\_ учебный года

Протокол заседания кафедры № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ года

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ Филатова О.В.

Рабочая программа одобрена на 20\_\_\_\_ / 20\_\_\_\_ учебный года

Протокол заседания кафедры № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ года

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ Филатова О.В.