

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



УТВЕРЖДАЮ
Проректор по ОД

А.А.Панфилов

« 01 » сентябрь 2016 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Организационное консультирование
(наименование дисциплины)

Направление подготовки 37.03.01 – Психология

Профиль подготовки

Уровень высшего образования – бакалавриат

Форма обучения – очная

Семестр	Трудоемкость зач. ед./час.	Лекций, час.	Практич. занятий, час.	Лаборат работ, час.	CPC час.	Форма промежуточного контроля (экз./зачет)
6	2/72	18	18		36	Зачет
7	3/108	18	36		18	Экзамен (36 часов)
Итого	5/180	36	54		54	Зачет, Экзамен (36 ч.)

Владимир 2016

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения учебной дисциплины «Организационное консультирование» является систематическое изложение большого ряда исследовательских работ применительно к теории и практике управления различными организациями. Представленный в данном курсе материал знакомит студентов также с состоянием разработки некоторых важных проблем управления как в России, так и за рубежом. Современное усложнение систем управления, возрастание роли в жизни общества больших производственных предприятий, требуют от современных специалистов не только узко предметных знаний, но и особых управленческих навыков, владения навыком организационного анализа.

При этом задачами освоения дисциплины являются:

- овладение целостным представлением о принципах практической работы психолога в организации (в частности, в клинике);
- ознакомление с данными исследования социально-психологических закономерностей в области производства, а также с методами психологического воздействия, направленного на формирование организационной культуры и организационного поведения человека, его ценностных ориентаций;
- развитие навыков психологического консультирования, умения анализировать и прогнозировать поведение работников в организации;
- формирование представления о психологических механизмах управления и самоуправления;
- освоение методологии консультирования руководящих работников по проблемам управленческой деятельности с точки зрения психологических механизмов управления;
- формирование умения грамотно и свободно использовать полученные знания при общении с коллегами и в работе с пациентами или клиентами по соответствующим запросам;
- формирование навыков совместной работы и взаимодействия в коллективе.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина «Организационное консультирование» относится к вариативной части учебного плана ОПОП по направлению 37.03.01 «Психология».

Для изучения данной учебной дисциплины необходимы следующие знания, умения и навыки, формируемые предшествующими дисциплинами:

- Философия

Знания: принципы построения философских систем, категории философии и науки.

Умения: анализ философских концепций;

Навыки: аргументации принятой точки зрения.

- *Общая психология*

Знания: психические процессы, свойства и состояния; направления в психологии; соотношение научной и житейской психологии;

Умения: вести дискурс, оставаясь в рамках определенной теоретической позиции;

Навыки: изучения научной литературы, аргументации принятой точки зрения.

- *Дифференциальная психология*

Знания: индивидуальные особенности психики каждого человека, понятие о защитных механизмах психики; закономерности формирования индивидуальных стилей деятельности, познания, совладающего поведения.

Умения: понимать проявления индивидуальных особенностей человека; сопоставлять различные типологии темперамента, характера и индивидуальности;

Навыки: описания и объяснения межполовых, социальных и культурных различий; составления сравнительной характеристики отдельных типов темпераментов, характеров, акцентуаций характера и индивидуальностей в целом.

- *Психология развития и возрастная психология*

Знания: стадии онтогенеза человека и особенности психической деятельности человека на каждой из стадий;

Умения: вести дискурс, оставаясь в рамках определенной теоретической позиции;

Навыки: изучения научной литературы, аргументации принятой точки зрения.

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В результате освоения дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты образования:

общекультурные компетенции (ОК):

- способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции (ОК-1);
- способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции (ОК-2);
- способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности (ОК-3);
- способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах

жизнедеятельности (ОК-4);

- способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-5);
- способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6);
- способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-7);
- способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности (ОК-8);
- способностью использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций (ОК-9).

общепрофессиональные компетенции (ОПК):

- способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности (ОПК-1).

профессиональные компетенции (ПК),

практическая деятельность:

- способностью к реализации стандартных программ, направленных на предупреждение отклонений в социальном и личностном статусе и развитии, профессиональных рисков в различных видах деятельности (ПК-1);
- способностью к отбору и применению психодиагностических методик, адекватных целям, ситуации и контингенту респондентов с последующей математико-статистической обработкой данных и их интерпретацией (ПК-2);
- способностью к осуществлению стандартных базовых процедур оказания индивиду, группе, организации психологической помощи с использованием традиционных методов и технологий (ПК-3);
- способностью к выявлению специфики психического функционирования человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска, его принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам (ПК-4);
- способностью к психологической диагностике, прогнозированию изменений и динамики уровня развития познавательной и мотивационно-волевой сферы, самосознания, психомоторики, способностей, характера, темперамента, функциональных состояний, личностных черт и акцентуаций в норме и при психических отклонениях с целью

гармонизации психического функционирования человека (ПК-5);

научно-исследовательская деятельность:

- способностью к постановке профессиональных задач в области научно-исследовательской и практической деятельности (ПК-6);
- способностью к участию в проведении психологических исследований на основе применения общепрофессиональных знаний и умений в различных научных и научно-практических областях психологии (ПК-7);
- способностью к проведению стандартного прикладного исследования в определенной области психологии (ПК-8);
- способностью к реализации базовых процедур анализа проблем человека, социализации индивида, профессиональной и образовательной деятельности, функционированию людей с ограниченными возможностями, в том числе и при различных заболеваниях (ПК-9);

педагогическая деятельность:

- способностью к проектированию, реализации и оценке учебно-воспитательного процесса, образовательной среды при подготовке психологических кадров с учетом современных активных и интерактивных методов обучения и инновационных технологий (ПК-10);
- способностью к использованию дидактических приемов при реализации стандартных коррекционных, реабилитационных и обучающих программ по оптимизации психической деятельности человека (ПК-11);
- способностью к просветительской деятельности среди населения с целью повышения уровня психологической культуры общества (ПК-12);

организационно-управленческая деятельность:

- способностью к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса (ПК-13);
- способностью к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп (ПК-14).

Знать: характеристики субъекта профессиональной деятельности, закономерности формирования сознания профессионала, этапы развития профессионала (ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6).

Уметь: анализировать профессиональную деятельность с использованием разных методов психологии, разрабатывать программу психологического обследования субъектов труда и их деятельности в связи с конкретным социальным заказом, выделять

профессиональные задачи психолога в организации (ОК-7, ОК-8, ОК-9, ОПК-1, ПК-1, ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-5).

Владеть: владения и примененчия методов исследования и воздействия, адекватных различным практическим задачам организационной психологии (ПК-6, ОК-7, ПК-8, ПК-9, ПК-10, ПК-11, ПК-12, ПК-13, ПК-14).

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетные единицы, 180 часов.

№ п/п	Раздел дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Объем учебной работы с применени ем интерактив ных методов (в часах / %)	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра), форма промежуточно й аттестации (по семестрам)	
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Контрольные работы	СРС	КП, КР	
1.	Основные понятия теории и организации	6	1	1	1			3		1/50
2.	Структура организаций. Организация и внешняя среда.	6	2-3	1	1			3		1/50
3.	Результативность и эффективность организаций	6	4-5	2	2			3		2/50
4.	Цели организации	6	6-7	2	2			3		2/50
5.	Удовлетворенность работой и организационное поведение	6	8-9	2	2			4		2/50
6.	Личность в организации. Социальные позиции и роли личности.	6	10-11	2	2			4		2/50
7.	Регламентация профессионально-функциональных ролей	6	12-13	2	2			4		2/50
8.	Ролевые конфликты	6	14-15	2	2			4		2/50
9.	Мотивация трудовой деятельности	6	16-17	2	2			4		2/50
10.	Социально-психологические аспекты принятия управленческого решения.	6	18	2	2			4		2/50
Всего за 6 семестр				6	18	18	18	36	18/50	Зачет
1.	Стили лидерства. Стили руководства. Критерии эффективности.	7	1	1	2			1		1,5/50
2.	Основы власти и влияния (психологические аспекты).	7	2-3	1	2			1		1,5/50
3.	Коммуникации в организации.	7	4-5	1	2			1		1,5/50
4.	Организационное консультирование: заказчик, организатор и участники.	7	6-7	1	2			1		1,5/50
5.	Виды тренингов в организации	7	8-9	2	4			2		3/50
6.	Игра. Виды, функции, особенности.	7	10-11	2	4			2		3/50
7.	Команда в организации	7	12-13	2	4			2		3/50
8.	Виды консультирования в контексте корпоративного тренинга	7	14-15	2	4			2		3/50
9.	Корпоративный тренинг как инструмент преобразований	7	16	2	4			2		3/50
10.	Интерактивное обучение	7	17	2	4			2		3/50
11.	Методы обучения и обратная связь.	7	18	2	4			2		3/50
Всего за 7 семестр				7	18	18	36	18	27/50	Экзамен (36ч)
Итого				6-7	36	36	54	54	45/50	Зачет
										Экзамен (36ч)

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

- a. Информационно-коммуникационные технологии (1- 11 разделы).
- b. Работа в команде/работа в малой группе (1 – 11 разделы).
- c. Case-study (2 – 4 разделы).
- d. Ролевая игра (4 раздел).
- e. Проблемное обучение (1 – 11 разделы).
- f. Контекстное обучение (2 - 4 разделы).
- g. Обучение на основе опыта (2-3 разделы).
- h. Индивидуальное обучение (1 – 11 разделы).
- i. Междисциплинарное обучение (1 – 11 разделы).
- j. Опережающая самостоятельная работа (1 – 11 разделы).

Формы организации учебного процесса:

- k. Лекция, мастер-класс (1 – 11 разделы).
- l. Практическое занятие, коллоквиум (1 – 11 разделы).
- m. Самостоятельная работа студентов (1 – 11 разделы).
- n. Научно-исследовательская работа студентов: подготовка выступления на научной студенческой конференции (1 – 11 разделы).
- o. Консультация, тьюторство: консультирование студентов по проблеме выступления на научной студенческой конференции (1 – 4 разделы).
- p. Case-study: анализ социально-педагогических ситуаций (3 – 4 разделы).
- q. Работа в команде: разработка модели личности психолога (раздел 3).

6 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Формами контроля освоения дисциплины «Организационное консультирование» являются: текущая и рубежная аттестации, зачет, экзамен.

Контроль освоения дисциплины производится в соответствии с ПОЛОЖЕНИЕМ о рейтинговой системе комплексной оценки знаний студентов ВлГУ.

Текущий контроль студентов производится во время проведения практических занятий в форме:

- тестирования;
- устных ответов на вопросы к практическим занятиям;
- проверки выполнения письменных домашних заданий;
- проверки составленных таблиц и схем;

Отдельно оцениваются личностные качества студента (аккуратность, исполнительность, инициативность) – своевременная сдача тестов и письменных домашних заданий.

Дополнительно оцениваются посещаемость, исполнительность, инициативность студента, его активность на практических занятиях, своевременная сдача письменных заданий.

Контроль по результатам семестра по дисциплине «Организационное консультирование» проходит в форме зачета, который включает в себя устный ответ на один теоретический вопрос и выполнение одного письменного задания (например, обработать и описать результаты методики), а так же экзамена, который включает в себя устный ответ на два теоретических вопроса и выполнение одного письменного задания (например, обработать и описать результаты методики).

Фонды оценочных средств, включающие задания к контрольным работам, тесты и методы контроля, позволяющие оценить РО по данной дисциплине, включены в состав УМК дисциплины.

СЕМЕСТР 6

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Тема 1 Основные понятия теории и организации

Организация как социальная система. Факторы идеальной формы организационной структуры: высокая степень специализации и разделения труда; ясный и определенный порядок подчиненности; выполнение всех заданий в соответствии с постоянной системой абстрактных правил; контакты между менеджерами и подчиненными только на официальной основе; прием на работу, основанный на квалификации претендента.

Тема 2 Структура организаций. Организация и внешняя среда.

Организационные подразделения. Управленческая субординация. Объем контроля. Централизация. Формализация. Степень сложности организации. Организация и внешняя среда. Характеристики внешней среды. Прямое и косвенное воздействие на организацию.

Тема 3 Результативность и эффективность организации

Планирование организационных условий. Групповое планирование совместной деятельности. Некоторые ошибки, присущие процессу организации. Неумение правильно планировать. Неумение четко определять взаимосвязи. Неумение делегировать полномочия. Взаимосвязь между служебной подчиненностью и информационными связями. Полномочия без ответственности. Ответственность без полномочий. Множественное подчинение. Переорганизованность. Основные принципы правильной организации.

Тема 4 Цели организации

Принцип эффективности. Типы организаций и полицелевой характер деятельности. Иерархия целей и оценка результативности организаций.

Тема 5. Удовлетворенность работой и организационное поведение

Способы установления взаимодействия человека и организации. Понятие о производственной адаптации. Содержание и показатели адаптации. Отчужденность личности в организации. Удовлетворенность работой и показатели ее эффективности. Внешние и внутренние вознаграждения. Факторы, определяющие удовлетворенность и неудовлетворенность работой сотрудников. Удовлетворенность работой и вклад личности в эффективность организации.

Тема 6. Личность в организации. Социальные позиции и роли личности.

Типы научения поведению. Особенности процесса научения. Функции специалиста и руководителя. Социальный статус служащего иерархии и определенность должностной роли. Интернализация профессионально-функциональных ролей. Социальная роль и особенности личности служащего.

Тема 7 Регламентация профессионально-функциональных ролей

Общие признаки трудовой совместной деятельности. Социально-психологический процесс распределения функций между участниками (объединение – совмещение, согласование-координация). Ценностно-мотивационные параметры статуса сотрудника.

Тема 8. Ролевые конфликты

Конфликты ролей, исполняемых одной личностью (Джемс, Кули, Мид) и конфликты между личностями – исполнителями несовместимых или противодействующих ролей (Дойч). 4 уровня природы конфликта: -нервно-психический (Б.Г.Ананьев); - внутриличностный уровень; - межличностный уровень; -социальный уровень. Качественно-количественные критерии характеристик конфликтов. Методы анализа конфликтных ситуаций. Способы регулирования и предотвращения конфликтных ситуаций.

Тема 9. Мотивация трудовой деятельности

Соотношение активации и эффективности. Внутренняя и внешняя мотивации. Проблема договора и мотивации работников. Классификации мотивов (Х.Мюррей, Д.Мак-Грегор, Барбуто и Скол). Мотивационно-гигиеническая теория. Теория трех потребностей. Автономизация мотива. Квазипотребность. Мотив как устойчивая или флюктуирующая тенденция. Осознанность и неосознанность мотивов.

Тема 10. Социально-психологические аспекты принятия управленческого решения.

Влияние эмоциональных и волевых свойств субъекта в ориентациях выбираемых решений: 1. выбираемое решение неадекватно ситуации, по отношению к которой принимается решение; 2 выбираемое решение опережает или запаздывает в сравнении с развитием ситуации; 3 выбираемое решение направлено на избежание неудач в реализации; 4 выбираемое решение несет отпечаток особой удачливости в делах. Деятельностные характеристики процесса принятия управленческих решений. ПУР как процесс индивидуального выбора.

Вопросы к рейтинг-контролю

Рейтинг-контроль 1

1. Формальная и неформальная структуры организации.
2. Организация как социальная система.
3. Принцип целесообразности в структуре организации.
4. Разделение труда.
5. Понятие результативности и эффективности.
6. Показатели результативности организации.

Рейтинг-контроль 2

1. Принцип единства цели.
2. Принцип эффективности.
3. Нормативная регуляция поведения в организации.
4. Типы поведения человека в организации: «приспособленец», «бунтарь», «оригинал», преданный и дисциплинированный член организации.
5. Ролевые позиции и регламентация профессионально-функциональных ролей.

Рейтинг-контроль 3

1. Определение личностно-ролевого конфликта.
2. Несовместимость ожиданий, предъявляемых к личности, выполняющей какую-либо социальную роль.
3. Структура мотивации.
4. Соотношение активации и эффективности.
5. Психологическая характеристика процессов генерации и принятия управленческих решений.

Вопросы к зачету.

1. Формальная и неформальная структуры организации
2. Организация как социальная система.
3. Принцип целесообразности в структуре организации
4. Степень сложности организации.
5. Организация и внешняя среда. Характеристики внешней среды
6. Понятие результативности и эффективности организации
7. Ошибки, присущие процессу организации.
8. Основные принципы правильной организации.
9. Цели организации
10. Нормативная регуляция поведения в организации.
11. Понятие о производственной адаптации
12. Личность в организации. Социальные позиции и роли личности.
13. Типы поведения человека в организации
14. Социальный статус служащего иерархии и определенность должностной роли.

15. Определение личностно-ролевого конфликта.
16. Понятие и природа лидерства. Динамика лидерства.
17. Социально-психологический аспект руководства
18. Стилевые характеристики и взаимодействия руководителей в управленческой структуре.
19. Линии поведения руководителя при принятии решений.

СЕМЕСТР 7

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Тема 1. Стили лидерства. Стили руководства. Критерии эффективности.

Социально-психологический аспект руководства. Руководство и лидерство. Перспективные проблемы исследования руководства как фактора общения. Функции руководителя и его социальный статус. Стилевые характеристики и взаимодействия руководителей в управленческой структуре. Линии поведения руководителя при принятии решений.

Тема 2. Основы власти и влияния (психологические аспекты).

Власть вознаграждения. Власть принуждения. Власть легитимная. Легитимная власть взаимности. Легитимная власть справедливости. Легитимная власть ответственности или зависимости. Власть экспертная. Власть референтная. Власть информационная. Профессионализм в управлении.

Тема 3. Коммуникации в организации.

Общение как информационный процесс в системе руководства и подчинения. Общая характеристика элемента стереотипности в структуре информационного общения руководителя. Уровень авторитарности ведущего источника информации. «Нисходящие», «восходящие» и горизонтальные потоки информации. Основные элементы коммуникационной цепи. Возрастные, профессиональные и ролевые характеристики личности в коммуникационном процессе. Информированность работников как фактор эффективности управления.

Тема 4. Организационное консультирование: заказчик, организатор и участники.

Связь консультирования с первоочередными задачами организации. Соответствие консультирования корпоративным целям. Ожидаемые результаты организационного консультирования. Диагностика организаций. Определение потребностей организации (в обучении или развитии?)

Тема 5. Виды тренингов в организации

Системный уровень проблем, связанный с взаимодействием внутри компании. Стратегический уровень, относящийся к стратегии развития организации. Классификация тематик тренингов и уровня проблем. Факторы, определяющие выбор тренинга: - участники; тематика4; -уровень проблем.

Тема 6. Игра. Виды, функции, особенности.

Имитационные (деловые) игры. Преимущества и ограничения игр. Состязательность. Роль и позиция тренера в игре. Освоение нового опыта в учебных играх. Анализ и обратная связь в игре.

Тема 7. Команда в организации

Работа по формированию и развитию команд, охватывающая стратегические ориентиры (ориентация на задачи). Работа по формированию и развитию команд, охватывающая взаимоотношения в коллективе (ориентация на отношения). Координация усилий, коммуникация в команде. Определение ближайших задач. Распределение ответственности, планы на будущее.

Тема 8. Виды консультирования в контексте корпоративного тренинга

Организационное консультирование (стратегическая ориентация организации, ее политика (маркетинговая, финансовая, кадровая), определение и пересмотр оргструктуры, способы взаимодействия между отделами. Консультирование по работе с персоналом (кадровый аудит) Индивидуальное профессиональное консультирование (определение областей профессионального развития).

Тема 9. Корпоративный тренинг как инструмент преобразований.

Тренинг инновационной направленности. Полный цикл корпоративного тренинга. Парадоксы тренинга. Парадокс заказчика и потребителя. Парадокс запроса. Парадокс обратной связи. Парадоксы оценки, результативности, содержания.

Тема 10 Интерактивное обучение.

Учебный цикл на основе непосредственно переживаемого опыта. Особенности обучения организации. Активность и инициатива в интерактивном обучении.

Тема 11 Методы обучения и обратная связь.

Обратная связь в обучении и в производственном процессе. Конструктивность и своевременность обратной связи. Индивидуальная и групповая обратная связь. Работа с обратной связью. Оценка результатов тренинга. Критерии результативности тренинга: модель Киркпатрика.

Вопросы к рейтинг-контролю

Рейтинг-контроль 1

1. Лидерство и руководство в структуре организации.
2. Понятие и природа лидерства.

3. Динамика лидерства.
4. Модель типологии лидерства на трех основаниях: а) содержания; б) стиля; в) характера деятельности лидера.
5. Задачи и источник власти.
6. Классификация источников власти (Д.Френч, Б. Рэйвен).
7. Понятие о коммуникации и ее основные характеристики. Модель коммуникации в организации (К. Шенон).
8. Социально-психологические факторы эффективности коммуникации.

Рейтинг-контроль 2

1. Основные принципы организационного консультирования: - принцип «табуретки», - принцип «пропитки».
2. Индивидуальный уровень проблем в организации, связанный с навыками конкретных сотрудников.
3. Ролевые игры.
4. Моделирующие игры.
5. Развитие команды, «командообразование» как разновидность тренинговой работы в организации.
6. Факторы производительности Элтона Мэйо.

Рейтинг-контроль 3

1. Определение консультирования по управлению (консалтинга).
2. Формализованные модели: схемы бизнес-процессов, модели деятельности организации, взаимодействие менеджеров.
3. Общая характеристика бизнес-тренингов.
4. Ключевые моменты изучения конкретных ситуаций.
5. Взаимодействие с опытом.
6. Обучение и обучение.
7. Диапазон и возможности методов в организационном консультировании.
8. Мозговой штурм как метод обучения.

Вопросы к экзамену

1. Основы власти и влияния (психологические аспекты).
2. Модель коммуникации в организации.
3. Общение как информационный процесс в системе руководства и подчинения.
4. «Нисходящие», «восходящие» и горизонтальные потоки информации. Основные элементы коммуникационной цепи.
5. Основные принципы организационного консультирования.

6. Соответствие консультирования корпоративным целям.
7. Виды тренингов в организации
8. Классификация тематик тренингов и уровня проблем.
9. Игра. Виды, функции, особенности.
10. Развитие команды, «командообразование» как разновидность тренинговой работы в организации.
11. Определение консультирования по управлению (консалтинга). Формализованные модели: схемы бизнес-процессов, модели деятельности организации, взаимодействие менеджеров
12. Организационное консультирование
13. Консультирование по работе с персоналом (кадровый аудит)
14. Индивидуальное профессиональное консультирование (определение областей профессионального развития).
15. Общая характеристика бизнес-тренингов
16. Ключевые моменты изучения конкретных ситуаций.
17. Полный цикл корпоративного тренинга.
18. Диапазон и возможности методов в организационном консультировании.
19. Критерии результативности тренинга в организации.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Основная литература

1. Блинov A. O. Управленческое консультирование : / A. O. Блинov, B. A. Дресвянников. - M.: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2013. - 212 c. - ISBN 978-5-394-02052-0. <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785394020520.html>
2. Организационная психология. Модульный курс [Электронный ресурс]: учеб. пособие для обучающихся в гуманитарных вузах (бакалавры, магистры) / Б.Р. Мандель. - M.: ФЛИНТА, 2015. - 371 c. - ISBN 978-5-9765-2438-5.
<http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785976524385.html>
3. Методология организационной психологии: Учебное пособие / Под ред. В. И. Жога. - M.: Прометей, 2013. - 160 c. - ISBN 978-5-7042-2379-5.
<http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785704223795.html>

Дополнительная литература

1. Психология лидерства: от поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме. - М.: Изд-во "Институт психологии РАН", 2011. - 296 с. - ISBN 978-5-9270-0215-3.
<http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785927002153.html>
2. Психологическое консультирование: Теория и практика: Учеб. пособие для студентов вузов / Н. Д. Линде. - М.: Аспект Пресс, 2009. - 255 с. - ISBN 978-5-7567-0529-4.
<http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785756705294.html>
3. Журавлев А. Л., Нестик Т. А. Психология управления совместной деятельностью: Новые направления исследований. - М.: Изд-во "Институт психологии РАН", 2010. - 248 с. - ISBN 978-5-9270-0194-1. <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785927001941.html>

Периодические издания

Журнал «Вопросы психологии» изд-во ИП РАО г. Москва
Журнал «Психологическая наука и образование» изд-во МГППУ г. Москва
Журнал «Московский психотерапевтический журнал» изд-во МГППУ г. Москва
Журнал «Культурно-историческая психология» изд-во МГППУ г. Москва
«Журнал практической психологии и психоанализа» изд-во института практической психологии и психоанализа г. Москва

Интернет ресурсы

1. <http://znanium.com/>
2. <http://www.diss.rsl.ru/>
3. <http://polpred.com/>
4. <http://elibrary.ru/defaultx.asp>
5. <http://grebennikon.ru/>
6. <http://www.iprbookshop.ru/>

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

За кафедрой «Психология личности и специальная педагогика» закреплены **семь учебных аудиторий**:

ауд. 220-2 – 72,6 м² на 75 посадочных мест, оборудованная переносным мультимедийным комплексом (ноутбук + мультимедийный проектор Panasonic PT-L735E), экран;

ауд. 516 -2– 67,9 м² на 75 посадочных мест, оборудованная проектором NEC LT 265/LT 245, ноутбук, экран;

ауд. 517 -2 – 70,3 м² на 77 посадочных мест, оборудованная проектором Panasonic PT-L735E, ноутбук, интерактивная доска, плакаты, макеты;

ауд. 518-2 – 34,4 м² на 25 посадочных мест, оборудованная переносным мультимедийным комплексом (ноутбук + мультимедийный проектор Panasonic PT-L735E) 3 станции Pentium –III, принтер HP LaserJet 1100, музыкальный центр Panasonic;

ауд. 520-2 – 34,8 м² на 25 посадочных мест, оборудованная 11 компьютеров на базе Athlon X2 3600, 1 компьютер ART-PC Office 1012, 2 компьютера Kraftway Credo KC 51 i3-3220, дополнительное оборудование – 3 полиграфные установки (КРИС (1 шт.), РИФ (2 шт.), мультимедийный проектор BenQ MP 620 C, электронная доска.

ауд. 519-2 - 36м² на 10 посадочных мест, оборудованная телевизором, видеокамера, 1 станция Pentium –III, принтер HP LaserJet 1100, музыкальный центр Panasonic, массажная кушетка;

ауд. 209а-3 - 36м² на 10 посадочных мест, оборудованная принтером Брайля Everest-D V4 с соответствующим программным обеспечением, магнитный набор «Ориентир» (3 штуки), компьютер – 2 штуки, программа экранного доступа Jaws for Windows, многофункциональное устройство, программа Fine Rider, дисплей Брайля Focus 14, брошюрователь, метр складной с рельефными делениями.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению 37.03.01
- Психология.

Рабочую программу составил: к. пс. н., доц. Филатова О.В.

Рецензент: медицинский психолог ГКУЗ ВО ОПБ №1 Крылова Т.А.

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Психология личности и специальная педагогика

Протокол № 1 от 30.08.2016 года.

Заведующий кафедрой к. пс. н., доц. Филатова О.В.

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

Протокол № 1 от 01.09.2016 года.

Председатель комиссии: к. пс. н., доц. Филатова О.В.

**ЛИСТ ПЕРЕУТВЕРЖДЕНИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Рабочая программа одобрена на 17/18 учебный год.

Протокол заседания кафедры № 2 от 14.05.17 года.

Заведующий кафедрой _____ _____.

Рабочая программа одобрена на 18/19 учебный год.

Протокол заседания кафедры № 10 от 05.06.18 года.

Заведующий кафедрой _____ _____.

Рабочая программа одобрена на _____ учебный год.

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года.

Заведующий кафедрой _____.