

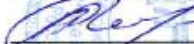


Автономная некоммерческая образовательная организация
высшего образования
«Воронежский экономико-правовой институт»
(АНОО ВО «ВЭПИ»)

УТВЕРЖДАЮ

Проректор

по учебно-методической работе

 А.Ю. Жильников

« 21 »  2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.ДВ.02.01 Теория и практика организационного консультирования
(наименование дисциплины (модуля))

37.04.01 Психология

(код и наименование направления подготовки)

Направленность (профиль) Психологическое консультирование участников образовательных отношений

(наименование направленности (профиля))

Квалификация выпускника Магистр

(наименование квалификации)

Форма обучения очная, очно-заочная

(очная, очно-заочная, заочная)

Рабочая программа дисциплины (модуля) разработана в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования, утвержденного приказом Минобрнауки России от 29.07.2020 № 841, учебным планом образовательной программы высшего образования – программы магистратуры 37.04.01 Психология, направленность (профиль) «Психологическое консультирование участников образовательных отношений».

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры психологии.

Протокол от « 17 » октября 20 21 г. № 2

Заведующий кафедрой

Л.В. Абдалина

Разработчики:

Доцент

А.А. Ларина

1. Цель освоения дисциплины (модуля)

Целью освоения дисциплины (модуля) «Теория и практика организационного консультирования» является формирование у обучающихся общих основ профессионального мировоззрения психолога, работающего в сфере организационной диагностики и организационного консультирования, формирование у них системы теоретических знаний и практических навыков в этой области.

2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы высшего образования – программы магистратуры

Дисциплина (модуль) «Теория и практика организационного консультирования» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1 «Дисциплины (модули)».

Для освоения данной дисциплины (модуля) необходимы результаты обучения, полученные в предшествующих дисциплинах (модулях): «Актуальные проблемы теории и практики современной психологии и педагогики», «Инновационные и коммуникационные технологии в деятельности психолога», «Управление командой и стратегии лидерства», «Психологические основы педагогической деятельности, научные основы организации инновационной деятельности», «Психодиагностика и экспертиза деятельности психолога», «Основные направления и школы психологического консультирования», «Теоретические основы и технологии оказания психологической помощи», «Психологическое консультирование и профилактика кризисных состояний и ПТСР».

Перечень последующих дисциплин (модулей) и практик, для которых необходимы результаты обучения, полученные в данной дисциплине (модуле): «Методы психосоциальной коррекции и реабилитации личности», «Современные направления семейного консультирования», «Методы психосоциальной коррекции и реабилитации личности», учебная практика (педагогическая практика), производственная практика (преддипломная практика).

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесённых с установленными в образовательной программе высшего образования – программе магистратуры индикаторами достижения компетенций

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	ИУК-3.1. Понимает и знает особенности формирования эффективной команды	Знает: особенности формирования эффективной команды с позиции организационного консультирования Умеет: анализировать особенности формирования эффективной команды с позиции организационного

		консультирования Владеет: навыками формирования эффективной команды с позиции организационного консультирования
	ИУК-3.2. Демонстрирует поведение эффективного организатора и координатора командного взаимодействия	Знает: теоретические основы поведения эффективного организатора и координатора командного взаимодействия с позиции организационного консультирования Умеет: применять на практике теоретические основы эффективного организатора и координатора командного взаимодействия с позиции организационного консультирования Владеет: навыками эффективного организатора и координатора командного взаимодействия с позиции организационного консультирования
ПК-6. Способен разрабатывать психологические рекомендации по проектированию образовательной среды, комфортной и безопасной для личностного развития обучающегося на каждом возрастном этапе, для своевременного предупреждения нарушений в развитии и становлении личности, ее аффективной, интеллектуальной и волевой сфер	ИПК-6.1. Разбирается в современных теориях формирования и поддержания благоприятного социально-психологического климата в коллективе, технологиях и способах проектирования безопасной и комфортной образовательной среды	Знает: современные теории формирования и поддержания благоприятного социально-психологического климата в коллективе, технологиях и способах проектирования безопасной и комфортной образовательной среды с позиции организационного консультирования Умеет: разбираться в теориях формирования и поддержания благоприятного социально-психологического климата в коллективе, технологиях и способах проектирования безопасной и комфортной образовательной среды с позиции организационного консультирования Владеет: навыками формирования и поддержания благоприятного социально-психологического климата в коллективе, технологиях и способах проектирования безопасной и комфортной образовательной среды с позиции организационного консультирования
	ИПК-6.2. Разрабатывает психологические рекомендации по соблюдению в образовательной организации психологических условий обучения и воспитания, необходимых для нормального психического развития обучающихся на каждом возрастном этапе	Знает: теоретические положения при разработке психологических рекомендаций по соблюдению в образовательной организации психологических условий обучения и воспитания, необходимых для нормального психического развития обучающихся на каждом возрастном этапе с позиции организационного консультирования Умеет: применять теоретические положения при разработке психологических рекомендаций по соблюдению в образовательной организации психологических условий обучения и воспитания, необходимых для нормального психического развития обучающихся на каждом возрастном этапе с позиции

		организационного консультирования Владеет: навыками разработки психологических рекомендаций по соблюдению в образовательной организации психологических условий обучения и воспитания, необходимых для нормального психического развития обучающихся на каждом возрастном этапе с позиции организационного консультирования
ПК-10. Способен осуществлять консультативную деятельность с субъектами образовательного процесса по личностным проблемам, вопросам взаимоотношений в коллективе и другим вопросам	ИПК-10.1. Знает современные теории и методы консультирования, этические нормы организации и проведения консультативной работы	Знать: современные теории и методы организационного консультирования, этические нормы организации и проведения консультативной работы Уметь: применять современные теории и методы организационного консультирования, этические нормы организации и проведения консультативной работы Владеть: навыками организационного консультирования, этические нормы организации и проведения консультативной работы
	ИПК-10.2. Владеет приемами работы с администрацией образовательной организации, педагогами, преподавателями, родителями (законными представителями) с целью организации эффективных взаимодействий	Знать: приемы работы с администрацией образовательной организации, педагогами, преподавателями, родителями (законными представителями) с целью организации эффективных взаимодействий с учетом организационного консультирования Уметь: применять приемы работы с администрацией образовательной организации, педагогами, преподавателями, родителями (законными представителями) с целью организации эффективных взаимодействий с учетом организационного консультирования Владеть: навыками работы с администрацией образовательной организации, педагогами, преподавателями, родителями (законными представителями) с целью организации эффективных взаимодействий с учетом организационного консультирования

4. Структура и содержание дисциплины (модуля)

4.1. Структура дисциплины (модуля)

4.1.1. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы по очной форме обучения:

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		№ 4
		часов

Контактная работа (всего):		42	42
В том числе:			
Лекции (Л)		21	21
Практические занятия (Пр)		21	21
Лабораторная работа (Лаб)		-	-
Самостоятельная работа обучающихся (СР)		66	66
Промежуточная аттестация	Форма промежуточной аттестации	3	3
	Количество часов	-	-
Общая трудоемкость дисциплины (модуля)	Часы	108	108
	Зачетные единицы	3	3

4.1.2. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы по очно-заочной форме обучения:

4.1.2.1. Год начало подготовки: 2023, 2024, 2025

Вид учебной работы		Всего часов	Семестр
			№ 5
			часов
Контактная работа (всего):		28	28
В том числе:			
Лекции (Л)		14	14
Практические занятия (Пр)		14	14
Лабораторная работа (Лаб)		-	-
Самостоятельная работа обучающихся (СР)		80	80
Промежуточная аттестация	Форма промежуточной аттестации	3	3
	Количество часов	-	-
Общая трудоемкость дисциплины (модуля)	Часы	108	108
	Зачетные единицы	3	3

4.1.2.2. Год начало подготовки: 2026

Вид учебной работы		Всего часов	Семестр
			№ 5
			часов
Контактная работа (всего):		30	30
В том числе:			
Лекции (Л)		15	15
Практические занятия (Пр)		15	15
Лабораторная работа (Лаб)		-	-
Самостоятельная работа обучающихся (СР)		78	78
Промежуточная аттестация	Форма промежуточной аттестации	3	3
	Количество часов	-	-

Общая трудоемкость дисциплины (модуля)	Часы	108	108
	Зачетные единицы	3	3

4.2. Содержание дисциплины (модуля):

4.2.1. Содержание дисциплины (модуля) по очной форме обучения:

Наименование раздела, темы	Код компетенции, код индикатора достижения компетенции	Количество часов, выделяемых на контактную работу, по видам учебных занятий			Кол-во часов СР	Виды СР	Контроль
		Л	Пр	Лаб			
Тема 1. История становления и задачи организационного консультирования	УК-3. ИУК-3.1. ПК-6. ИПК-6.1. ПК-10. ИПК-10.1.	2	2	-	8	Работа с литературой, подготовка к устному опросу	Устный опрос
Тема 2. Особенности взаимоотношений между клиентом и консультантом в организационном консультировании.	УК-3. ИУК-3.1. ПК-6. ИПК-6.2.	2	2	-	8	Работа с литературой, подготовка к устному опросу, игре, решению кейса	Устный опрос Кейс Игра
Тема 3. Основные этапы процесса организационного консультирования	УК-3. ИУК-3.2. ПК-10. ИПК-10.2.	2	2	-	8	Работа с литературой, подготовка к устному опросу, игре	Устный опрос, Игра
Тема 4. Основные подсистемы организации. Стадии жизни организации и консультативные задачи	УК-3. ИУК-3.2. ПК-6. ИПК-6.2.	2	2	-	8	Работа с литературой, подготовка к устному опросу, игре, решению кейса	Устный опрос Кейс Игра

Наименование раздела, темы	Код компетенции, код индикатора достижения компетенции	Количество часов, выделяемых на контактную работу, по видам учебных занятий			Кол-во часов СР	Виды СР	Контроль
		Л	Пр	Лаб			
Тема 5. Оптимизация социально-психологического климата и корпоративная культура организации	УК-3. ИУК-3.2. ПК-10. ИПК-10.2.	2	2	-	8	Работа с литературой, подготовка к устному опросу, игре, решению кейса	Устный опрос Кейс Игра
Тема 6. Командообразование как метод развития организации	УК-3. ИУК-3.2. ПК-6. ИПК-6.2.	4	2	-	8	Работа с литературой, подготовка к устному опросу, игре, решению кейса	Устный опрос Кейс Игра
Тема 7. Профилактика и разрешение организационных (производственных) конфликтов	УК-3. ИУК-3.2. ПК-6. ИПК-6.2. ПК-10. ИПК-10.2.	4	4	-	8	Работа с литературой, подготовка к устному опросу, игре	Устный опрос, Игра
Тема 8. Развитие организации как направление психологического консультирования	УК-3. ИУК-3.2. ПК-6. ИПК-6.2.	3	3	-	8	Работа с литературой, подготовка к устному опросу, игре, решению кейса	Устный опрос Кейс Игра
Обобщающее занятие	УК-3 ИУК-3.1. ИУК-3.2. ПК-6 ИПК-6.1. ИПК-6.2. ПК-10 ИПК-10.1. ИПК-10.2.	-	2	-	2	Подготовка к зачету	Зачет
ВСЕГО ЧАСОВ:		21	21	-	66	-	-

Тема 1. История становления и задачи организационного консультирования – 12 ч.

Лекции – 2 ч. Содержание: Сущность дефиниции «организационной диагностики» и «организационного консультирования» как специфической отрасли практической психологии. Общие подходы к пониманию проблем в работах Е. Е. Вендрова, Л. И. Уманского, В. Ф. Рубахина, А. В. Филиппова, Л. К. Аверченко, Р. И. Мокшанцева, Е. С. Жарикова, Н. Н. Вересова и других. Анализ понятий «организационной диагностики», «организационного консультирования» и их сущность; «организационная диагностика» и «организационного консультирование», особенности и закономерности в концепциях отечественных психологов-практиков. Предмет исследования организационной диагностики и организационного консультирования и объект. Составляющие процесса организационной диагностики и организационного консультирования, их основные компоненты.

Практические занятия – 2 ч.

Контрольные вопросы:

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.

Тема 2. Особенности взаимоотношений между клиентом и консультантом в организационном консультировании – 12 ч.

Лекции – 2 ч. Содержание: Философия организации как фундамент психологических знаний в области организационной диагностики и организационного консультирования, ее системообразующие элементы. Основные источники философии организации: фактические предпосылки, культурные и ценностные. Модели организационной диагностики и организационного консультирования как доминирующие системы управленческого мышления. Системная модель организации.

Практические занятия – 2 ч.

Контрольные вопросы:

1. Охарактеризуйте особенности экспертного консультирования. В чем его отличие от процессного?
2. Какие роли может брать на себя консультант при работе с группой?
3. Перечислите виды договорных отношений консультанта и клиента.
4. Кто является заказчиком организационного консультирования, а кто клиентом?
5. В чем специфика деятельности внешнего консультанта?
6. Каковы преимущества и ограничения внутреннего консультанта?
7. Каким образом распределяется ответственность за принятые в ходе консультирования решения и их внедрение в организации?
8. Составьте схему возможных критериев эффективности организационного консультирования, включив в нее субъективные и объективные критерии, универсальные и частные (специфические).

Тема 3. Основные этапы процесса организационного консультирования – 12 ч.

Лекции – 2 ч. Содержание: Феномен организационного консультирования. Формы и этапы консультативного процесса. Этапы консультативного процесса. Принципы и методы консультирования организации. Методы работы организационного консультанта. Диагностическое интервью. Анализ конкретных ситуаций. Компетенции и основные направления деятельности психолога в организации в области организационного консультирования

Практические занятия – 2 ч.

Контрольные вопросы:

1. Подготовьте схематическое изображение технологии процессного консультирования.
2. Каковы основные задачи консультанта на этапе ведения переговоров и заключения контракта?
3. Какие методы и источники могут быть использованы для изучения текущей ситуации на предприятии?
4. Почему важны встречи консультанта и руководства организации с сотрудниками на этапе обсуждения результатов диагностики?
5. С помощью каких методов может проводиться разработка предложений и планирование реализации изменений?

Тема 4. Основные подсистемы организации. Стадии жизни организации и консультативные задачи 12 ч.

Лекции – 2 ч. Содержание: Предварительная диагностика. Текущая диагностика. Общая диагностика. Частная диагностика. Разработка концептуальной модели диагностики. Сбор информации о фактическом состоянии организации. Методы сбора данных: интервью (неформализованное, фокусированное), анкетирование, личностные тесты, фокус-группа, наблюдение, анализ документов. Анализ полученных данных.

Методика диагностики социально-психологической адаптации К. Роджерса и Р. Даймонда.

Практические занятия – 2 ч.

Контрольные вопросы:

1. Какие подсистемы выделяют в организации как системе?
2. Как называется главная, смыслообразующая цель организации?
3. Почему важно учитывать тип взаимодействия в ходе выполнения совместной деятельности?
4. Какие факторы определяют социально-демографическую структуру организации?
5. Составьте схему формальной организационной структуры предприятия (по выбору) и опишите ее недостатки и достоинства.
6. Как образуется неформальная структура организации?
7. Что представляет собой коммуникативная структура организации?
8. Назовите основные мероприятия в области кадровой политики на стадии формирования организации.
9. Каковы основные задачи менеджмента предприятия и кадровой службы на стадии интенсивного роста организации?
10. Какими могут быть особенности корпоративной культуры и мотивирующие факторы в организации, находящейся на стадии стабилизации и расцвета?
11. Составьте план работы службы персонала в организации, находящейся на стадии спада, выбрав одну из возможных стратегий компании (по выбору).
12. Составьте общий перечень факторов, влияющих на работу группы.
13. Исходя из чего определяются формальные и неформальные статусы членов группы?
14. Что такое групповые роли? Приведите примеры различных ролей.
15. Зачем в группе существуют групповые нормы и как они формируются?
16. Что отражает сплоченность группы? Всегда ли сплоченность способствует эффективной работе группы?

Тема 5. Оптимизация социально-психологического климата и корпоративная культура организации – 12 ч.

Лекции – 2 ч. Содержание: Анализ соответствия организационной структуры управления нормативным требованиям. Выявление организационной патологии. Анализ соответствия организационной структуры управления миссии, стратегии и целям развития организации. Аудит организационной структуры. Оценка персонала, выявление сотрудников, готовых и способных выполнять роль «агентов перемен». Оценка слухостойкости формальных каналов коммуникации. Выявление фактических слухов и оценка механизмов их распространения. Оценка степени удовлетворенности персонала существующим положением дел и субъективного восприятия (осознания) необходимости преобразований

(«оценка зоны комфорта»). Оценка «горизонта допустимых преобразований» в представлениях работников различных категорий. Выявление заинтересованных ключевых групп, фигур, оценка возможных сценариев их влияния на разработку и внедрение проекта изменений. Реконструкция неформальной структуры организации, выявление «лидеров мнений», их установок относительно возможных преобразований. Выявление оптимальной схемы формализации системы управления организационными изменениями.

Практические занятия – 2 ч.

Контрольные вопросы:

1. Какие существуют традиции объяснения природы социально-психологического климата в отечественной психологии?
2. Опишите характеристики благоприятного социально-психологического климата.
3. Как понять, что социально-психологический климат является неблагоприятным?
4. Составьте список вопросов для анкеты по диагностике состояния социально-психологического климата. По каким показателям можно о нем судить?
5. Как в организации может быть использован ресурс организационной культуры?
6. Какие составные элементы включает философия управления?
7. Какие категории являются составляющими организационной культуры?
8. Составьте вопросы для проведения диагностики особенностей организационной культуры компании, ориентируясь на ее основные проявления.
9. Какие вы знаете классификации типов организационных культур?
10. Как понять, что организационная культура нуждается в коррекции, по каким проявлениям?
11. Какие средства вы как консультант будете использовать для формирования и поддержания благоприятной организационной культуры на предприятии?

Тема 6. Командообразование как метод развития организации – 14 ч.

Лекции – 4 ч. Содержание: Коучинг как форма индивидуального наставничества, консультирования. Истоки коучинга. Виды коучинга (карьерный коучинг, бизнес-коучинг, коучинг личной эффективности, лайф-коучинг). Виды интеллектуального коучинга (профессиональный, светский). Коучинг в России.

Практические занятия – 2 ч.

Контрольные вопросы:

1. Какие типы команд возможны в зависимости от сферы деятельности, в которой они формируются?
2. Какие преимущества и недостатки имеют команды?

3. Назовите отличия команды от других форм организации рабочих групп.
4. Какие вы знаете теоретические подходы к формированию команд?
5. Составьте перечень психодиагностических методик, который можно использовать на диагностическом этапе создания команды.
6. Какие методы применяются на тренинговом этапе создания команды?
7. С какими факторами связана сплоченность коллектива?
8. Какими параметрами определяется психологическая совместимость?
9. Что такое согласованность функционально-ролевых ожиданий как фактор сплоченности группы?
10. Разработайте план диагностики совместимости кандидатов для совместной работы над проектом разработки новой марки товара и вывода на рынок.
11. Какие методики можно применить для диагностики совместимости людей, выполняющих сообща физическую работу, требующую координации движений?

Тема 7. Профилактика и разрешение организационных (производственных) конфликтов – 16ч.

Лекции – 4 ч. Содержание: Цель аудита персонала. Задачи аудита персонала. Аудит кадрового потенциала. Аудит функций системы управления персоналом. Аудит организационной структуры и функционального разделения труда в системе управления персоналом. Аудит эффективности управления персоналом. Принципы аудита персонала. Система показателей, отражающая различные 10 стороны трудового потенциала организации: соответствие кадрового потенциала организации ее целям и стратегии развития; соответствие деятельности персонала и структур управления организации существующей нормативно-правовой базе; эффективность системы управления персоналом с точки зрения решения задач: причины возникающих в организации социальных проблем (рисков) и возможные пути их разрешения или снижения их негативного воздействия.

Практические занятия – 4 ч.

Контрольные вопросы:

1. Назовите известные вам типы производственных конфликтов.
2. В чем заключаются позитивные (конструктивные) функции конфликта?
3. Каковы негативные (деструктивные) функции конфликта?
4. Какие фазы включает общая схема динамики конфликта?
5. Приведите пример конфликта, выделив в нем три зоны (по А.И. Пригожину).
6. Проведите процедуру медиации для анализа и разрешения какой-либо конфликтной ситуации.

Тема 8. Развитие организации как направление психологического консультирования – 14ч.

Лекции – 3 ч. Содержание: Современные подходы к организационной диагностике и организационному консультированию - формы: функциональное и профессиональное консультирование. Классификация подходов в организационной диагностике и организационном консультировании (и соответствующие им формы): в зависимости от предмета консультирования, главенствующей цели консультирования (управленческое консультирование, кадровое консультирование, обучающее консультирование, психологическое консультирование, и в частности тестирование, маркетинговое консультирование). Подходы в зависимости от содержания технологии, методов консультирования: экспертный, процессный и обучающий. Типы или роли консультантов. Классификация ролей по Пригожину (торговый, учительский, клинический).

Практические занятия – 3 ч.

Контрольные вопросы:

1. Что понимается под термином «организационное развитие»?
2. Составьте анкету для выявления признаков необходимости принятия мер по развитию организации.
3. Чем организационное развитие отличается от традиционного консалтинга?
4. Назовите основные принципы консультирования по организационному развитию.
5. Какие условия необходимо создать в компании для обеспечения успешного внедрения программ развития организации?
6. Как можно объяснить суть выявленных К. Левиным этапов внедрения изменений в организации: «размораживание», собственно изменение и «замораживание»?
7. Перечислите методы организационного развития, относящиеся к структурным и процессуальным.
8. В чем заключается содержание метода анализа деятельности К. Левина для изучения функционирования организаций?

4.2.2. Содержание дисциплины (модуля) по очно-заочной форме обучения:

4.2.2.1. Год начала подготовки: 2023, 2024, 2025

Наименование раздела, темы	Код компетенции, код индикатора достижения компетенции	Количество часов, выделяемых на контактную работу, по видам учебных занятий			Кол-во часов СР	Виды СР	Контроль
		Л	Пр	Лаб			
Тема 1. История становления и задачи организационного консультирования	УК-3. ИУК-3.1. ПК-6. ИПК-6.1. ПК-10. ИПК-10.1.	1	1	-	10	Работа с литературой, подготовка к устному опросу	Устный опрос
Тема 2. Особенности взаимоотношений между клиентом и консультантом в организационном консультировании.	УК-3. ИУК-3.1. ПК-6. ИПК-6.2.	1	1	-	10	Работа с литературой, подготовка к устному опросу, игре, решению кейса	Устный опрос Кейс Игра
Тема 3. Основные этапы процесса организационного консультирования	УК-3. ИУК-3.2. ПК-10. ИПК-10.2.	2	2	-	10	Работа с литературой, подготовка к устному опросу, игре	Устный опрос, Игра
Тема 4. Основные подсистемы организации. Стадии жизни организации и консультативные задачи	УК-3. ИУК-3.2. ПК-6. ИПК-6.2.	2	2	-	10	Работа с литературой, подготовка к устному опросу, игре, решению кейса	Устный опрос Кейс Игра
Тема 5. Оптимизация социально-психологического климата и корпоративная культура организации	УК-3. ИУК-3.2. ПК-10. ИПК-10.2.	2	2	-	10	Работа с литературой, подготовка к устному опросу, игре, решению кейса	Устный опрос Кейс Игра
Тема 6. Командообразование как метод развития организации	УК-3. ИУК-3.2. ПК-6. ИПК-6.2.	2	2	-	10	Работа с литературой, подготовка к устному опросу, игре, решению кейса	Устный опрос Кейс Игра

Наименование раздела, темы	Код компетенции, код индикатора достижения компетенции	Количество часов, выделяемых на контактную работу, по видам учебных занятий			Кол-во часов СР	Виды СР	Контроль
		Л	Пр	Лаб			
Тема 7. Профилактика и разрешение организационных (производственных) конфликтов	УК-3. ИУК-3.2. ПК-6. ИПК-6.2. ПК-10. ИПК-10.2.	2	2	-	10	Работа с литературой, подготовка к устному опросу, игре	Устный опрос, Игра
Тема 8. Развитие организации как направление психологического консультирования	УК-3. ИУК-3.2. ПК-6. ИПК-6.2.	2	-	-	8	Работа с литературой, подготовка к устному опросу, игре, решению кейса	Устный опрос Кейс Игра
Обобщающее занятие	УК-3 ИУК-3.1. ИУК-3.2. ПК-6 ИПК-6.1. ИПК-6.2. ПК-10 ИПК-10.1. ИПК-10.2.	-	2	-	2	Подготовка к зачету	Зачет
ВСЕГО ЧАСОВ:		14	14	-	80	-	-

Тема 1. История становления и задачи организационного консультирования – 12 ч.

Лекции – 1 ч. Содержание: Сущность дефиниции «организационной диагностики» и «организационного консультирования» как специфической отрасли практической психологии. Общие подходы к пониманию проблем в работах Е. Е. Вендрова, Л. И. Уманского, В. Ф. Рубахина, А. В. Филиппова, Л. К. Аверченко, Р. И. Мокшанцева, Е. С. Жарикова, Н. Н. Вересова и других. Анализ понятий «организационной диагностики», «организационного консультирования» и их сущность; «организационная диагностика» и «организационного консультирование», особенности и закономерности в концепциях отечественных психологов-практиков. Предмет исследования организационной диагностики и организационного консультирования и объект. Составляющие процесса организационной диагностики и организационного консультирования, их основные компоненты.

Практические занятия – 1 ч.

Контрольные вопросы:

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.

Тема 2. Особенности взаимоотношений между клиентом и консультантом в организационном консультировании – 12 ч.

Лекции – 1 ч. Содержание: Философия организации как фундамент психологических знаний в области организационной диагностики и организационного консультирования, ее системообразующие элементы. Основные источники философии организации: фактические предпосылки, культурные и ценностные. Модели организационной диагностики и организационного консультирования как доминирующие системы управленческого мышления. Системная модель организации.

Практические занятия – 1 ч.

Контрольные вопросы:

1. Охарактеризуйте особенности экспертного консультирования. В чем его отличие от процессного?
2. Какие роли может брать на себя консультант при работе с группой?
3. Перечислите виды договорных отношений консультанта и клиента.
4. Кто является заказчиком организационного консультирования, а кто клиентом?
5. В чем специфика деятельности внешнего консультанта?
6. Каковы преимущества и ограничения внутреннего консультанта?
7. Каким образом распределяется ответственность за принятые в ходе консультирования решения и их внедрение в организации?
8. Составьте схему возможных критериев эффективности организационного консультирования, включив в нее субъективные и объективные критерии, универсальные и частные (специфические).

Тема 3. Основные этапы процесса организационного консультирования – 12 ч.

Лекции – 2 ч. Содержание: Феномен организационного консультирования. Формы и этапы консультативного процесса. Этапы консультативного процесса. Принципы и методы консультирования организации. Методы работы организационного консультанта. Диагностическое интервью. Анализ конкретных ситуаций. Компетенции и основные направления деятельности психолога в организации в области организационного консультирования

Практические занятия – 2 ч.

Контрольные вопросы:

1. Подготовьте схематическое изображение технологии процессного консультирования.
2. Каковы основные задачи консультанта на этапе ведения переговоров и заключения контракта?
3. Какие методы и источники могут быть использованы для изучения текущей ситуации на предприятии?
4. Почему важны встречи консультанта и руководства организации с сотрудниками на этапе обсуждения результатов диагностики?
5. С помощью каких методов может проводиться разработка предложений и планирование реализации изменений?

Тема 4. Основные подсистемы организации. Стадии жизни организации и консультативные задачи 12 ч.

Лекции – 2 ч. Содержание: Предварительная диагностика. Текущая диагностика. Общая диагностика. Частная диагностика. Разработка концептуальной модели диагностики. Сбор информации о фактическом состоянии организации. Методы сбора данных: интервью (неформализованное, фокусированное), анкетирование, личностные тесты, фокус-группа, наблюдение, анализ документов. Анализ полученных данных.

Методика диагностики социально-психологической адаптации К. Роджерса и Р. Даймонда.

Практические занятия – 2 ч.

Контрольные вопросы:

1. Какие подсистемы выделяют в организации как системе?
2. Как называется главная, смыслообразующая цель организации?
3. Почему важно учитывать тип взаимодействия в ходе выполнения совместной деятельности?
4. Какие факторы определяют социально-демографическую структуру организации?
5. Составьте схему формальной организационной структуры предприятия (по выбору) и опишите ее недостатки и достоинства.
6. Как образуется неформальная структура организации?
7. Что представляет собой коммуникативная структура организации?
8. Назовите основные мероприятия в области кадровой политики на стадии формирования организации.

9. Каковы основные задачи менеджмента предприятия и кадровой службы на стадии интенсивного роста организации?

10. Какими могут быть особенности корпоративной культуры и мотивирующие факторы в организации, находящейся на стадии стабилизации и расцвета?

11. Составьте план работы службы персонала в организации, находящейся на стадии спада, выбрав одну из возможных стратегий компании (по выбору).

12. Составьте общий перечень факторов, влияющих на работу группы.

13. Исходя из чего определяются формальные и неформальные статусы членов группы?

14. Что такое групповые роли? Приведите примеры различных ролей.

15. Зачем в группе существуют групповые нормы и как они формируются?

16. Что отражает сплоченность группы? Всегда ли сплоченность способствует эффективной работе группы?

Тема 5. Оптимизация социально-психологического климата и корпоративная культура организации– 12 ч.

Лекции – 2 ч. Содержание: Анализ соответствия организационной структуры управления нормативным требованиям. Выявление организационной патологии. Анализ соответствия организационной структуры управления миссии, стратегии и целям развития организации. Аудит организационной структуры. Оценка персонала, выявление сотрудников, готовых и способных выполнять роль «агентов перемен». Оценка слухостойкости формальных каналов коммуникации. Выявление фактических слухов и оценка механизмов их распространения. Оценка степени удовлетворенности персонала существующим положением дел и субъективного восприятия (осознания) необходимости преобразований («оценка зоны комфорта»). Оценка «горизонта допустимых преобразований» в представлениях работников различных категорий. Выявление заинтересованных ключевых групп, фигур, оценка возможных сценариев их влияния на разработку и внедрение проекта изменений. Реконструкция неформальной структуры организации, выявление «лидеров мнений», их установок относительно возможных преобразований. Выявление оптимальной схемы формализации системы управления организационными изменениями.

Практические занятия – 2 ч.

Контрольные вопросы:

1. Какие существуют традиции объяснения природы социально-психологического климата в отечественной психологии?

2. Опишите характеристики благоприятного социально-психологического климата.

3. Как понять, что социально-психологический климат является неблагоприятным?

4. Составьте список вопросов для анкеты по диагностике состояния социально-психологического климата. По каким показателям можно о нем судить?

5. Как в организации может быть использован ресурс организационной культуры?

6. Какие составные элементы включает философия управления?

7. Какие категории являются составляющими организационной культуры?

8. Составьте вопросы для проведения диагностики особенностей организационной культуры компании, ориентируясь на ее основные проявления.

9. Какие вы знаете классификации типов организационных культур?

10. Как понять, что организационная культура нуждается в коррекции, по каким проявлениям?

11. Какие средства вы как консультант будете использовать для формирования и поддержания благоприятной организационной культуры на предприятии?

Тема 6. . Командообразование как метод развития организации – 14 ч.

Лекции – 2 ч. Содержание: Коучинг как форма индивидуального наставничества, консультирования. Истоки коучинга. Виды коучинга (карьерный коучинг, бизнес-коучинг, коучинг личной эффективности, лайф-коучинг). Виды интеллектуального коучинга (профессиональный, светский). Коучинг в России.

Практические занятия – 2 ч.

Контрольные вопросы:

1. Какие типы команд возможны в зависимости от сферы деятельности, в которой они формируются?

2. Какие преимущества и недостатки имеют команды?

3. Назовите отличия команды от других форм организации рабочих групп.

4. Какие вы знаете теоретические подходы к формированию команд?

5. Составьте перечень психодиагностических методик, который можно использовать на диагностическом этапе создания команды.

6. Какие методы применяются на тренинговом этапе создания команды?

7. С какими факторами связана сплоченность коллектива?

8. Какими параметрами определяется психологическая совместимость?

9. Что такое согласованность функционально-ролевых ожиданий как фактор сплоченности группы?

10. Разработайте план диагностики совместимости кандидатов для совместной работы над проектом разработки новой марки товара и вывода на рынок.

11. Какие методики можно применить для диагностики совместимости людей, выполняющих сообща физическую работу, требующую координации движений?

Тема 7. Профилактика и разрешение организационных (производственных) конфликтов – 16ч.

Лекции – 2 ч. Содержание: Цель аудита персонала. Задачи аудита персонала. Аудит кадрового потенциала. Аудит функций системы управления персоналом. Аудит организационной структуры и функционального разделения труда в системе управления персоналом. Аудит эффективности управления персоналом. Принципы аудита персонала. Система показателей, отражающая различные 10 стороны трудового потенциала организации: соответствие кадрового потенциала организации ее целям и стратегии развития; соответствие деятельности персонала и структур управления организации существующей нормативно-правовой базе; эффективность системы управления персоналом с точки зрения решения задач: причины возникающих в организации социальных проблем (рисков) и возможные пути их разрешения или снижения их негативного воздействия.

Практические занятия – 2 ч.

Контрольные вопросы:

1. Назовите известные вам типы производственных конфликтов.
2. В чем заключаются позитивные (конструктивные) функции конфликта?
3. Каковы негативные (деструктивные) функции конфликта?
4. Какие фазы включает общая схема динамики конфликта?
5. Приведите пример конфликта, выделив в нем три зоны (по А.И. Пригожину).
6. Проведите процедуру медиации для анализа и разрешения какой-либо конфликтной ситуации.

Тема 8. Развитие организации как направление психологического консультирования – 10ч.

Лекции – 2 ч. Содержание: Современные подходы к организационной диагностике и организационному консультированию - формы: функциональное и профессиональное консультирование. Классификация подходов в организационной диагностике и организационном консультировании (и соответствующие им формы): в зависимости от предмета консультирования, главенствующей цели консультирования (управленческое консультирование, кадровое консультирование, обучающее консультирование, психологическое консультирование, и в частности тестирование, маркетинговое консультирование). Подходы в зависимости от содержания технологии, методов консультирования: экспертный, процессный и обучающий. Типы или роли консультантов. Классификация ролей по Пригожину (торговый, учительский, клинический).

Практические занятия – 2 ч.

Контрольные вопросы:

1. Что понимается под термином «организационное развитие»?
2. Составьте анкету для выявления признаков необходимости принятия мер по развитию организации.
3. Чем организационное развитие отличается от традиционного консалтинга?
4. Назовите основные принципы консультирования по организационному развитию.
5. Какие условия необходимо создать в компании для обеспечения успешного внедрения программ развития организации?
6. Как можно объяснить суть выявленных К. Левиным этапов внедрения изменений в организации: «размораживание», собственно изменение и «замораживание»?
7. Перечислите методы организационного развития, относящиеся к структурным и процессуальным.
8. В чем заключается содержание метода анализа деятельности К. Левина для изучения функционирования организаций?

4.2.2.2. Год начало подготовки: 2026

Наименование раздела, темы	Код компетенции, код индикатора достижения компетенции	Количество часов, выделяемых на контактную работу, по видам учебных занятий			Кол-во часов СР	Виды СР	Контроль
		Л	Пр	Лаб			
Тема 1. История становления и задачи организационного консультирования	УК-3. ИУК-3.1. ПК-6. ИПК-6.1. ПК-10. ИПК-10.1.	1	1	-	10	Работа с литературой, подготовка к устному опросу	Устный опрос
Тема 2. Особенности взаимоотношений между клиентом и консультантом в организационном консультировании.	УК-3. ИУК-3.1. ПК-6. ИПК-6.2.	2	2	-	10	Работа с литературой, подготовка к устному опросу, игре, решению кейса	Устный опрос Кейс Игра
Тема 3. Основные этапы процесса организационного консультирования	УК-3. ИУК-3.2. ПК-10. ИПК-10.2.	2	2	-	10	Работа с литературой, подготовка к устному опросу, игре	Устный опрос, Игра

Наименование раздела, темы	Код компетенции, код индикатора достижения компетенции	Количество часов, выделяемых на контактную работу, по видам учебных занятий			Кол-во часов СР	Виды СР	Контроль
		Л	Пр	Лаб			
Тема 4. Основные подсистемы организации. Стадии жизни организации и консультативные задачи	УК-3. ИУК-3.2. ПК-6. ИПК-6.2.	2	2	-	10	Работа с литературой, подготовка к устному опросу, игре, решению кейса	Устный опрос Кейс Игра
Тема 5. Оптимизация социально-психологического климата и корпоративная культура организации	УК-3. ИУК-3.2. ПК-10. ИПК-10.2.	2	2	-	10	Работа с литературой, подготовка к устному опросу, игре, решению кейса	Устный опрос Кейс Игра
Тема 6. Командообразование как метод развития организации	УК-3. ИУК-3.2. ПК-6. ИПК-6.2.	2	2	-	10	Работа с литературой, подготовка к устному опросу, игре, решению кейса	Устный опрос Кейс Игра
Тема 7. Профилактика и разрешение организационных (производственных) конфликтов	УК-3. ИУК-3.2. ПК-6. ИПК-6.2. ПК-10. ИПК-10.2.	2	2	-	8	Работа с литературой, подготовка к устному опросу, игре	Устный опрос, Игра
Тема 8. Развитие организации как направление психологического консультирования	УК-3. ИУК-3.2. ПК-6. ИПК-6.2.	2	-	-	8	Работа с литературой, подготовка к устному опросу, игре, решению кейса	Устный опрос Кейс Игра

Наименование раздела, темы	Код компетенции, код индикатора достижения компетенции	Количество часов, выделяемых на контактную работу, по видам учебных занятий			Кол-во часов СР	Виды СР	Контроль
		Л	Пр	Лаб			
Обобщающее занятие	УК-3 ИУК-3.1. ИУК-3.2. ПК-6 ИПК-6.1. ИПК-6.2. ПК-10 ИПК-10.1. ИПК-10.2.	-	2	-	2	Подготовка к зачету	Зачет
ВСЕГО ЧАСОВ:		15	15	-	78	-	-

Тема 1. История становления и задачи организационного консультирования – 12 ч.

Лекции – 1 ч. Содержание: Сущность дефиниции «организационной диагностики» и «организационного консультирования» как специфической отрасли практической психологии. Общие подходы к пониманию проблем в работах Е. Е. Вендрова, Л. И. Уманского, В. Ф. Рубахина, А. В. Филиппова, Л. К. Аверченко, Р. И. Мокшанцева, Е. С. Жарикова, Н. Н. Вересова и других. Анализ понятий «организационной диагностики», «организационного консультирования» и их сущность; «организационная диагностика» и «организационного консультирование», особенности и закономерности в концепциях отечественных психологов-практиков. Предмет исследования организационной диагностики и организационного консультирования и объект. Составляющие процесса организационной диагностики и организационного консультирования, их основные компоненты.

Практические занятия – 1 ч.

Контрольные вопросы:

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.

Тема 2. Особенности взаимоотношений между клиентом и консультантом в организационном консультировании – 14 ч.

Лекции – 2 ч. Содержание: Философия организации как фундамент психологических знаний в области организационной диагностики и организационного консультирования, ее системообразующие элементы. Основные источники философии организации: фактические предпосылки, культурные и ценностные. Модели организационной диагностики и организационного консультирования как доминирующие системы управленческого мышления. Системная модель организации.

Практические занятия – 2 ч.

Контрольные вопросы:

1. Охарактеризуйте особенности экспертного консультирования. В чем его отличие от процессного?

2. Какие роли может брать на себя консультант при работе с группой?

3. Перечислите виды договорных отношений консультанта и клиента.

4. Кто является заказчиком организационного консультирования, а кто клиентом?

5. В чем специфика деятельности внешнего консультанта?

6. Каковы преимущества и ограничения внутреннего консультанта?

7. Каким образом распределяется ответственность за принятые в ходе консультирования решения и их внедрение в организации?

8. Составьте схему возможных критериев эффективности организационного консультирования, включив в нее субъективные и объективные критерии, универсальные и частные (специфические).

Тема 3. Основные этапы процесса организационного консультирования – 12 ч.

Лекции – 2 ч. Содержание: Феномен организационного консультирования. Формы и этапы консультативного процесса. Этапы консультативного процесса. Принципы и методы консультирования организации. Методы работы организационного консультанта. Диагностическое интервью. Анализ конкретных ситуаций. Компетенции и основные направления деятельности психолога в организации в области организационного консультирования

Практические занятия – 2 ч.

Контрольные вопросы:

1. Подготовьте схематическое изображение технологии процессного консультирования.

2. Каковы основные задачи консультанта на этапе ведения переговоров и заключения контракта?

3. Какие методы и источники могут быть использованы для изучения текущей ситуации на предприятии?

4. Почему важны встречи консультанта и руководства организации с сотрудниками на этапе обсуждения результатов диагностики?

5. С помощью каких методов может проводиться разработка предложений и планирование реализации изменений?

Тема 4. Основные подсистемы организации. Стадии жизни организации и консультативные задачи 12 ч.

Лекции – 2 ч. Содержание: Предварительная диагностика. Текущая диагностика. Общая диагностика. Частная диагностика. Разработка концептуальной модели диагностики. Сбор информации о фактическом состоянии организации. Методы сбора данных: интервью (неформализованное, фокусированное), анкетирование, личностные тесты, фокус-группа, наблюдение, анализ документов. Анализ полученных данных.

Методика диагностики социально-психологической адаптации К. Роджерса и Р. Даймонда.

Практические занятия – 2 ч.

Контрольные вопросы:

1. Какие подсистемы выделяют в организации как системе?
2. Как называется главная, смыслообразующая цель организации?
3. Почему важно учитывать тип взаимодействия в ходе выполнения совместной деятельности?
4. Какие факторы определяют социально-демографическую структуру организации?
5. Составьте схему формальной организационной структуры предприятия (по выбору) и опишите ее недостатки и достоинства.
6. Как образуется неформальная структура организации?
7. Что представляет собой коммуникативная структура организации?
8. Назовите основные мероприятия в области кадровой политики на стадии формирования организации.
9. Каковы основные задачи менеджмента предприятия и кадровой службы на стадии интенсивного роста организации?
10. Какими могут быть особенности корпоративной культуры и мотивирующие факторы в организации, находящейся на стадии стабилизации и расцвета?
11. Составьте план работы службы персонала в организации, находящейся на стадии спада, выбрав одну из возможных стратегий компании (по выбору).
12. Составьте общий перечень факторов, влияющих на работу группы.
13. Исходя из чего определяются формальные и неформальные статусы членов группы?

14. Что такое групповые роли? Приведите примеры различных ролей.
15. Зачем в группе существуют групповые нормы и как они формируются?
16. Что отражает сплоченность группы? Всегда ли сплоченность способствует эффективной работе группы?

Тема 5. Оптимизация социально-психологического климата и корпоративная культура организации– 12 ч.

Лекции – 2 ч. Содержание: Анализ соответствия организационной структуры управления нормативным требованиям. Выявление организационной патологии. Анализ соответствия организационной структуры управления миссии, стратегии и целям развития организации. Аудит организационной структуры. Оценка персонала, выявление сотрудников, готовых и способных выполнять роль «агентов перемен». Оценка слухостойкости формальных каналов коммуникации. Выявление фактических слухов и оценка механизмов их распространения. Оценка степени удовлетворенности персонала существующим положением дел и субъективного восприятия (осознания) необходимости преобразований («оценка зоны комфорта»). Оценка «горизонта допустимых преобразований» в представлениях работников различных категорий. Выявление заинтересованных ключевых групп, фигур, оценка возможных сценариев их влияния на разработку и внедрение проекта изменений. Реконструкция неформальной структуры организации, выявление «лидеров мнений», их установок относительно возможных преобразований. Выявление оптимальной схемы формализации системы управления организационными изменениями.

Практические занятия – 2 ч.

Контрольные вопросы:

1. Какие существуют традиции объяснения природы социально-психологического климата в отечественной психологии?
2. Опишите характеристики благоприятного социально-психологического климата.
3. Как понять, что социально-психологический климат является неблагоприятным?
4. Составьте список вопросов для анкеты по диагностике состояния социально-психологического климата. По каким показателям можно о нем судить?
5. Как в организации может быть использован ресурс организационной культуры?
6. Какие составные элементы включает философия управления?
7. Какие категории являются составляющими организационной культуры?
8. Составьте вопросы для проведения диагностики особенностей организационной культуры компании, ориентируясь на ее основные проявления.

9. Какие вы знаете классификации типов организационных культур?

10. Как понять, что организационная культура нуждается в коррекции, по каким проявлениям?

11. Какие средства вы как консультант будете использовать для формирования и поддержания благоприятной организационной культуры на предприятии?

Тема 6. Командообразование как метод развития организации – 14 ч.

Лекции – 2 ч. Содержание: Коучинг как форма индивидуального наставничества, консультирования. Истоки коучинга. Виды коучинга (карьерный коучинг, бизнес-коучинг, коучинг личной эффективности, лайф-коучинг). Виды интеллектуального коучинга (профессиональный, светский). Коучинг в России.

Практические занятия – 2 ч.

Контрольные вопросы:

1. Какие типы команд возможны в зависимости от сферы деятельности, в которой они формируются?

2. Какие преимущества и недостатки имеют команды?

3. Назовите отличия команды от других форм организации рабочих групп.

4. Какие вы знаете теоретические подходы к формированию команд?

5. Составьте перечень психодиагностических методик, который можно использовать на диагностическом этапе создания команды.

6. Какие методы применяются на тренинговом этапе создания команды?

7. С какими факторами связана сплоченность коллектива?

8. Какими параметрами определяется психологическая совместимость?

9. Что такое согласованность функционально-ролевых ожиданий как фактор сплоченности группы?

10. Разработайте план диагностики совместимости кандидатов для совместной работы над проектом разработки новой марки товара и вывода на рынок.

11. Какие методики можно применить для диагностики совместимости людей, выполняющих сообща физическую работу, требующую координации движений?

Тема 7. Профилактика и разрешение организационных (производственных) конфликтов – 12 ч.

Лекции – 2 ч. Содержание: Цель аудита персонала. Задачи аудита персонала. Аудит кадрового потенциала. Аудит функций системы управления персоналом. Аудит организационной структуры и функционального разделения труда в системе управления персоналом. Аудит эффективности управления персоналом. Принципы аудита персонала. Система показателей, отражающая различные 10 стороны трудового потенциала организации: соответствие кадрового потенциала организации ее

целям и стратегии развития; соответствие деятельности персонала и структур управления организации существующей нормативно-правовой базе; эффективность системы управления персоналом с точки зрения решения задач: причины возникающих в организации социальных проблем (рисков) и возможные пути их разрешения или снижения их негативного воздействия.

Практические занятия – 2 ч.

Контрольные вопросы:

1. Назовите известные вам типы производственных конфликтов.
2. В чем заключаются позитивные (конструктивные) функции конфликта?
3. Каковы негативные (деструктивные) функции конфликта?
4. Какие фазы включает общая схема динамики конфликта?
5. Приведите пример конфликта, выделив в нем три зоны (по А.И. Пригожину).
6. Проведите процедуру медиации для анализа и разрешения какой-либо конфликтной ситуации.

Тема 8. Развитие организации как направление психологического консультирования – 10ч.

Лекции – 2 ч. Содержание: Современные подходы к организационной диагностике и организационному консультированию - формы: функциональное и профессиональное консультирование. Классификация подходов в организационной диагностике и организационном консультировании (и соответствующие им формы): в зависимости от предмета консультирования, главенствующей цели консультирования (управленческое консультирование, кадровое консультирование, обучающее консультирование, психологическое консультирование, и в частности тестирование, маркетинговое консультирование). Подходы в зависимости от содержания технологии, методов консультирования: экспертный, процессный и обучающий. Типы или роли консультантов. Классификация ролей по Пригожину (торговый, учительский, клинический).

Практические занятия – 2 ч.

Контрольные вопросы:

1. Что понимается под термином «организационное развитие»?
2. Составьте анкету для выявления признаков необходимости принятия мер по развитию организации.
3. Чем организационное развитие отличается от традиционного консалтинга?
4. Назовите основные принципы консультирования по организационному развитию.
5. Какие условия необходимо создать в компании для обеспечения успешного внедрения программ развития организации?
6. Как можно объяснить суть выявленных К. Левиным этапов внедрения изменений в организации: «размораживание», собственно изменение и «замораживание»?

7. Перечислите методы организационного развития, относящиеся к структурным и процессуальным.

8. В чем заключается содержание метода анализа деятельности К. Левина для изучения функционирования организаций?

5. Оценочные материалы дисциплины (модуля)

Оценочные материалы для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) представлены в виде фонда оценочных средств по дисциплине (модулю).

6. Методические материалы для освоения дисциплины (модуля)

Методические материалы для освоения дисциплины (модуля) представлены в виде учебно-методического комплекса дисциплины (модуля).

7. Перечень учебных изданий, необходимых для освоения дисциплины (модуля)

№ п/п	Библиографическое описание учебного издания	Используется при изучении разделов (тем)	Режим доступа
1.	Лебедева, Л. В. Организационное консультирование : учебник для вузов / Л. В. Лебедева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 154 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16583-8.	1-8	https://urait.ru/bcode/563036
2.	Психологическое консультирование : практическое пособие для вузов / Е. П. Кораблина, И. А. Акиндинова, А. А. Баканова, А. М. Родина ; под редакцией Е. П. Кораблиной. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 222 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07244-0.	1-8	https://urait.ru/bcode/585661
3.	Быков, А. В. Психологическая служба в учреждениях социально-педагогической поддержки детей и подростков : учебник для вузов / А. В. Быков, Т. И. Шульга. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 121 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13471-1.	1-8	https://urait.ru/bcode/588229

8. Перечень электронных образовательных ресурсов, современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем,

необходимых для освоения дисциплины (модуля)

8.1. Электронные образовательные ресурсы:

№ п/п	Наименование ресурса	Режим доступа
1.	Министерство науки и высшего образования Российской Федерации	https://minobrnauki.gov.ru
2.	Министерство просвещения Российской Федерации	https://edu.gov.ru
3.	Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки	https://obrnadzor.gov.ru
4.	Федеральный портал «Российское образование»	https://edu.ru
5.	Электронно-библиотечная система «Znanium»	https://znanium.ru
6.	Электронная библиотечная система Юрайт	https://urait.ru

8.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

№ п/п	Наименование	Режим доступа (при наличии)
1	Электронная библиотечная система Юрайт	https://urait.ru/?utm_s=&ysclid=m3myesboo1501364043
2	Универсальная научно-популярная энциклопедия Кругосвет	https://www.krugosvet.ru
3	База данных электронных журналов	https://znanium.ru

9. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

№ п/п	Наименование помещения	Перечень оборудования и технических средств обучения	Состав комплекта лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства
1	304 Учебная аудитория для проведения учебных занятий Аудитория для проведения занятий лекционного типа Аудитория для проведения занятий семинарского типа Аудитория для	Рабочее место преподавателя (стол, стул); мебель ученическая; доска ученическая; баннеры; трибуна для выступлений; компьютер; мультимедийный проектор; колонки; веб-камера	1. 1С: Предприятие 8 - Сублицензионный договор от 02.07.2020 № ЮС-2020-00731; 2. Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» - Договор от 17.05.2023 № 96-2023/RDD; 3. СК Гарант-Сервис - Договор от 05.12.2025 № Л6030/01/26; 4. MicrosoftOffice - Сублицензионный договор от 12.01.2017 № Вж_ПО_123015-

№ п/п	Наименование помещения	Перечень оборудования и технических средств обучения	Состав комплекта лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства
	текущего контроля и промежуточной аттестации		2017. Лицензия OfficeStd 2016 RUS OLP NL Acdmc; 5. Антивирус Dr.Web Desktop Security Suite - Лицензионный договор № 1080_S0448L о предоставлении прав на использование программ для ЭВМ от 13.07.2026 г.; 6. LibreOffice – Свободно распространяемое программное обеспечение; 7. 7-Zip – Свободно распространяемое программное обеспечение отечественного производства; 8. Электронно-библиотечная система «Юрайт»: Лицензионный договор № 7297 от 04.07.2025 (подписка 01.09.2025-31.08.2028); 9. Электронно-библиотечная система «Знаниум»: Лицензионный договор № 697эбс от 17.07.2024 (Основная коллекция ЭБС) (подписка 01.09.2024-31.08.2027).
2	307 Учебная аудитория для проведения учебных занятий Психологическая лаборатория Аудитория для проведения занятий лекционного типа Аудитория для проведения занятий семинарского типа Аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации	Рабочее место преподавателя (стол, стул); мебель ученическая; доска ученическая; баннеры; трибуна для выступлений; диван; кресла; компьютер; колонки; веб-камера	1. 1С: Предприятие 8 - Сублицензионный договор от 02.07.2020 № ЮС-2020-00731; 2. Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» - Договор от 17.05.2023 № 96-2023/RDD; 3. СК Гарант-Сервис - Договор от 05.12.2025 № Л6030/01/26; 4. MicrosoftOffice - Сублицензионный договор от 12.01.2017 № Вж_ПО_123015- 2017. Лицензия OfficeStd 2016 RUS OLP NL Acdmc; 5. Антивирус Dr.Web Desktop Security Suite - Лицензионный договор № 1080_S0448L о предоставлении прав на использование программ для ЭВМ от 13.07.2026 г.; 6. LibreOffice – Свободно

№ п/п	Наименование помещения	Перечень оборудования и технических средств обучения	Состав комплекта лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства
			распространяемое программное обеспечение; 7. 7-Zip – Свободно распространяемое программное обеспечение отечественного производства; 8. Электронно-библиотечная система «Юрайт»: Лицензионный договор № 7297 от 04.07.2025 (подписка 01.09.2025-31.08.2028); 9. Электронно-библиотечная система «Знаниум»: Лицензионный договор № 697эбс от 17.07.2024 (Основная коллекция ЭБС) (подписка 01.09.2024-31.08.2027).
3	326 Учебная аудитория для проведения учебных занятий Конференц-зал Аудитория для проведения занятий лекционного типа Аудитория для проведения занятий семинарского типа Аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации	Рабочее место преподавателя (стол, стул); мебель ученическая; доска ученическая; баннеры; трибуна для выступлений; компьютер; мультимедийный проектор; колонки; веб-камера	1. 1С: Предприятие 8 - Сублицензионный договор от 02.07.2020 № ЮС-2020-00731; 2. Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» - Договор от 17.05.2023 № 96-2023/RDD; 3. СК Гарант-Сервис - Договор от 05.12.2025 № Л6030/01/26; 4. MicrosoftOffice - Сублицензионный договор от 12.01.2017 № Вж_ПО_123015-2017. Лицензия OfficeStd 2016 RUS OLP NL Acdmc; 5. Антивирус Dr.Web Desktop Security Suite - Лицензионный договор № 1080_S0448L о предоставлении прав на использование программ для ЭВМ от 13.07.2026 г.; 6. LibreOffice – Свободно распространяемое программное обеспечение; 7. 7-Zip – Свободно распространяемое программное обеспечение отечественного производства; 8. Электронно-библиотечная система «Юрайт»: Лицензионный договор № 7297

№ п/п	Наименование помещения	Перечень оборудования и технических средств обучения	Состав комплекта лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства
			от 04.07.2025 (подписка 01.09.2025-31.08.2028); 9. Электронно-библиотечная система «Знаниум»: Лицензионный договор № 697эбс от 17.07.2024 (Основная коллекция ЭБС) (подписка 01.09.2024-31.08.2027).
4	Компьютерный холл Аудитория для самостоятельной работы обучающихся	30 персональных компьютеров с доступом к сети Интернет, компьютерные столы, стулья	1. 1С: Предприятие 8 - Сублицензионный договор от 02.07.2020 № ЮС-2020-00731; 2. Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» - Договор от 17.05.2023 № 96-2023/RDD; 3. СК Гарант-Сервис - Договор от 05.12.2025 № Л6030/01/26; 4. MicrosoftOffice - Сублицензионный договор от 12.01.2017 № Вж_ПО_123015- 2017. Лицензия OfficeStd 2016 RUS OLP NL Acdmc; 5. Антивирус Dr.Web Desktop Security Suite - Лицензионный договор № 1080_S0448L о предоставлении прав на использование программ для ЭВМ от 13.07.2026 г.; 6. LibreOffice – Свободно распространяемое программное обеспечение; 7. 7-Zip – Свободно распространяемое программное обеспечение отечественного производства; 8. Электронно-библиотечная система «Юрайт»: Лицензионный договор № 7297 от 04.07.2025 (подписка 01.09.2025-31.08.2028); 9. Электронно-библиотечная система «Знаниум»: Лицензионный договор № 697эбс от 17.07.2024 (Основная коллекция ЭБС) (подписка 01.09.2024-31.08.2027).

Лист регистрации изменений к рабочей программе дисциплины (модуля)

№ п/п	Дата внесения изменений	Номера измененных листов	Документ, на основании которого внесены изменения	Содержание изменений	Подпись разработчика рабочей программы
1.	31.08.2022	30	Договор с ООО «Вузовское образование» от 25.03.2021 № 7764/21 Договор с ООО «Электронное издательство Юрайт» от 23.06.2022 № 5343	Актуализация литературы	
2.	31.08.2022	31	Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 37.04.01 Психология Приказ Минобрнауки России от 29.07.2020 № 841	Обновление профессиональных баз данных и информационных справочных систем, комплекта лицензионного программного обеспечения	
3	31.08.2023	30	Договор с ООО «Вузовское образование» от 25.03.2021 № 7764/21 Лицензионный договор с ООО «Электронное издательство ЮРАЙТ» от 23.06.2022 № 5343	Актуализация литературы	
4.	31.08.2023	31	Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 37.04.01 Психология Приказ Минобрнауки России от 29.07.2020 № 841	Обновление профессиональных баз данных и информационных справочных систем, комплекта лицензионного программного обеспечения	

5	31.08.2024	30	Лицензионный договор с ООО «Электронное издательство ЮРАЙТ» от 23.06.2022 № 5343 Лицензионный договор с ООО «ЗНАНИУМ» от 17.07.2024 № 697 эбс	Актуализация литературы	
6	31.08.2024	31	Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 37.04.01 Психология Приказ Минобрнауки России от 29.07.2020 № 841	Обновление профессиональных баз данных и информационных справочных систем, комплекта лицензионного программного обеспечения	
7.	01.09.2025	30	Лицензионный договор с ООО «ЗНАНИУМ» от 17.07.2024 № 697 эбс Лицензионный договор с ООО «ЮРАЙТ» от 04.07.2025 № 7297	Актуализация литературы	
8.	01.09.2025	31	Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 37.04.01 Психология Приказ Минобрнауки России от 29.07.2020 № 841	Обновление профессиональных баз данных и информационных справочных систем, комплекта лицензионного программного обеспечения	
9.	01.09.2026	30	Лицензионный договор с ООО «ЗНАНИУМ» от 17.07.2024 № 697 эбс Лицензионный договор с ООО «ЮРАЙТ» от 04.07.2025 № 7297	Актуализация литературы	

10.	01.09.2026	31	Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 37.04.01 Психология Приказ Минобрнауки России от 29.07.2020 № 841	Обновление профессиональных баз данных и информационных справочных систем, комплекта лицензионного программного обеспечения	
-----	------------	----	---	---	---