Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Макаренко Елена Николаевна
Должность: Ректор
Дата подписания: 21.06.2026 19:06:13
Уникальный программный ключ:
c098bc0c1041cb2a4cf926cf171d6715d99a6ae00adc8e27b55cbe1e2dbd7c78

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

УТВЕРЖДАЮ
Начальник
учебно-методического управления
Т.К. Платонова
«25» мая 2026 г.

Рабочая программа дисциплины
Организационное психологическое консультирование

Направление подготовки
37.03.01 Психология

Направленность (профиль) программы бакалавриата
37.03.01.01 Психологическое консультирование

Для набора 2026 года

Квалификация
Бакалавр

КАФЕДРА **Финансовый и HR менеджмент**

Распределение часов дисциплины по семестрам / курсам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	**5 (3.1)**		Итого	
Недель	16			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	32	32	32	32
Практические	38	38	38	38
Итого ауд.	70	70	70	70
Контактная работа	70	70	70	70
Сам. работа	101	101	101	101
Часы на контроль	9	9	9	9
Итого	180	180	180	180

ОСНОВАНИЕ

Учебный план утвержден учёным советом Университета (протокол № 9 от 03.03.2026 г.).

Программу составил(и): к.с.н., доцент, Кудрявцев Дмитрий Игоревич

Зав. кафедрой: д.э.н., доцент А.М. Усенко

Методический совет: д.э.н., доцент М.А. Суржиков

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	формирование у обучающихся системы теоретических знаний и практических навыков в области консультативной работы с организациями. Дисциплина направлена на развитие профессиональных компетенций, необходимых для диагностики организационных проблем, проектирования и реализации мероприятий, направленных на оптимизацию функционирования организации, профилактику профессионального выгорания персонала, а также на формирование благоприятного социально-психологического климата.

2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

ОПК-5. Способен выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера

ОПК-8. Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры

ПК-2. Способен к проведению психологичесих тренингов для формирования благоприятного психологического климата в социуме

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- структуру и требования к организации мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного и реабилитационного характера (соотнесено с индикатором ОПК-5.1);
- типы организаций, основные организационные политики и процедуры, требования к ведению профессионального документооборота (соотнесено с индикатором ОПК-8.1);
- специфику психологического тренинга как способа оптимизации социально-психологического климата в группе, повышения уровня эффективности групповой совместной деятельности (соотнесено с индикатором ПК-2.1)

Уметь:

- планировать и организовывать профилактические мероприятия с применением инновационных психологических технологий (соотнесено с индикатором ОПК-5.2);
- анализировать профессиональную среду организации на предмет наличия социально-психологических рисков; разрабатывать и реализовывать программы психологической помощи в организации; планировать и организовать работу психологической службы (соотнесено с индикатором ОПК-8.2);
- активно выслушивать партнера по общению; проявлять безоценочное восприятие, анализировать командные роли, давать конструктивную обратную связь в процессе совместной групповой деятельности в рамках психологического тренинга (соотнесено с индикатором ПК-2.2)

Владеть:

- организации и проведения профилактических мероприятий и составления отчета о проведенном мероприятии (соотнесено с индикатором ОПК-5.3);
- анализа профессиональной среды организации, навыками разработки и реализации программ психологической помощи (соотнесено с индикатором ОПК-8.3);
- невербальными средствами для установления контакта в процессе общения, способами подачи и восприятия обратной связи, способами командной работы в рамках выполнения групповой деятельности в процессе психологического тренинга (соотнесено с индикатором ПК-2.3)

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Раздел 1. Теоретические и методологические основы организационного консультирования

№	Наименование темы, краткое содержание	Вид занятия / работы / форма ПА	Семестр / Курс	Количество часов	Компетенции
1.1	Тема. Организационное консультирование как вид профессиональной деятельности. Предмет, цели, задачи. Роль психолога-консультанта в организации. История становления, основные зарубежные и отечественные школы. Современное состояние рынка консультационных услуг.	Лекционные занятия	5	4	ОПК-5 ОПК-8 ПК-2
1.2	Тема. Позиционирование консультанта в организации. Анализ нормативно-правовых документов. Заключение контракта с клиентом. Отличия процессного консультирования от экспертного. Основные этапы первого контакта с руководителем. организации. Типичные ошибки консультанта на стадии входа в организацию. Понятие «внутренний консультант», его преимущества и риски.	Практические занятия	5	4	ОПК-5 ОПК-8 ПК-2
1.3	Тема. Методологические подходы и этические стандарты. Процессный, экспертный и обучающий подходы (модель Э. Шейна). Этический кодекс консультанта, профессиональные дилеммы и границы компетенции.	Лекционные занятия	5	2	ОПК-5 ОПК-8 ПК-2
1.4	Тема. Этические дилеммы в кейсах.	Практические	5	6	ОПК-5

	Основные положения этического кодекса психолога Российского психологического общества применительно к работе с организациями. Принцип конфиденциальности при работе с запросом от руководства: границы и проблемы. «Двойные отношения» и их опасность. Способы реагирования консультанта на неэтичные поручения. Понятие профессиональной компетентности и границ ответственности консультанта. Решение и групповое обсуждение проблемных ситуаций, связанных с конфиденциальностью, двойными отношениями и сопротивлением клиента.	занятия			ОПК-8 ПК-2
1.5	Тема.. Современные тенденции и цифровая трансформация консультирования. Онлайн-консалтинг и гибридные форматы работы. Использование цифровых инструментов диагностики, VR/AR-технологий, геймификации. Специфика этических рисков в цифровой среде.	Лекционные занятия	5	2	ОПК-5 ОПК-8 ПК-2
1.6	Тема. Цифровые инструменты диагностики и взаимодействия с клиентом. Преимущества и ограничения дистанционного организационного консультирования. Этические риски возникают при использовании «цифровых следов» сотрудников. Методы фасилитации, наиболее эффективные в онлайн-среде. Этап установления контакта при видео-сессиях. Принципы геймификации в консультационной практике. Отработка использования платформ для онлайн-опросов, интерактивных досок (Miro) и видеоконференцсвязи для фасилитации групповой работы.	Самостоятельная работа	5	18	ОПК-5 ОПК-8 ПК-2

Раздел 2. Диагностический этап и технологии сбора данных

№	Наименование темы, краткое содержание	Вид занятия / работы / форма ПА	Семестр / Курс	Количество часов	Компетенции
2.1	Тема. Организационная диагностика. Методы сбора данных: анализ документов, включенное наблюдение, анкетирование, глубинное интервью (фокус-группы). Психометрические основы диагностики климата.	Лекционные занятия	5	4	ОПК-5 ОПК-8 ПК-2
2.2	Тема. Организационная диагностика. Карта организационных проблем. Качественные и, количественные методы диагностики организации. Процедура проведения глубинного диагностического интервью. Организационная патология» в подходах Я. Станишкиса. Проведение диагностического интервью и обработка результатов опросника «Оценка психологической атмосферы в коллективе» (по А.Ф. Фидлеру).	Практические занятия	5	4	ОПК-5 ОПК-8 ПК-2
2.3	Тема. Анализ и обратная связь. Методы обработки данных (SWOT-анализ, контент-анализ). Технологии предоставления обратной связи руководителю и коллективу. Написание аналитического отчета.	Лекционные занятия	5	2	ОПК-5 ОПК-8 ПК-2
2.4	Тема. Техники групповой обратной связи. Ролевая игра «Сессия обратной связи». Отработка навыков фасилитации групповой дискуссии и презентации результатов диагностики заказчику. "Петля обратной связи" в организационном консультировании. Правила конструктивной обратной связи. Функции выполняет фасилитатора при обсуждении диагностических результатов. Специфика подачи негативных результатов диагностики руководству. Способы визуализации данных, наиболее уместные при презентации аналитического отчета. Фасилитация групповой дискуссии и презентация результатов диагностики заказчику.	Практические занятия	5	4	ОПК-5 ОПК-8 ПК-2
2.5	Тема. Методы глубинной аналитики: Organizational Network Analysis (ONA). Социометрия и анализ социальных сетей в организации. Выявление неформальных лидеров, коммуникационных разрывов. Использование корпоративных мета-данных в диагностике климата.	Лекционные занятия	5	2	ОПК-5 ОПК-8 ПК-2
2.6	Тема. Визуализация организационных сетей и подготовка аналитического дашборда. Отличие традиционной социометрии от Organizational Network Analysis (ONA). Метрики сетевого анализа. Этические ограничения анализа корпоративной переписки. Построение социограмм и расчет индексов центральности структуры на основе заданных данных. Интерпретация плотности связей и «структурных дыр».	Самостоятельная работа	5	15	ОПК-5 ОПК-8 ПК-2

Раздел 3. Профилактические и развивающие мероприятия в организации

№	Наименование темы, краткое содержание	Вид занятия / работы / форма ПА	Семестр / Курс	Количество часов	Компетенции
3.1	Тема. Проектирование профилактических и развивающих программ.	Лекционные	5	4	ОПК-5

	Принципы планирования мер по профилактике стресса, синдрома профессионального выгорания и профессиональных деструкций персонала.	занятия			ОПК-8 ПК-2
3.2	Тема. Разработка профилактического модуля. Компоненты синдрома эмоционального выгорания (по К. Маслач). Факторы выгорания. Классификация профилактических мер. Развивающая и профилактическая программы. Алгоритм проектирования программы психологического сопровождения персонала. Проектная сессия в малых группах: создание программы профилактики эмоционального выгорания для конкретного типа организации (госструктура, IT-компания, завод).	Практические занятия	5	4	ОПК-5 ОПК-8 ПК-2
3.3	Тема. Организация коррекционных и реабилитационных мероприятий. Основы построения программ психологической поддержки в посткризисный период (после реорганизации, сокращений).	Лекционные занятия	5	2	ОПК-5 ОПК-8 ПК-2
3.4	Тема. Техники краткосрочной кризисной интервенции. Кризисная интервенция. Признаки острой стрессовой реакции у сотрудников после чрезвычайного происшествия. Отличие работы «горячей линии» от очного консультирования в кризисе. Основные этапы психологического дебрифинга. Риски использования регрессивных техник в работе с персоналом в остром периоде. Отработка навыков проведения дебрифинга и восстановительных процедур в малых группах организации.	Практические занятия	5	6	ОПК-5 ОПК-8 ПК-2
3.5	Тема. Психологическое сопровождение программ well-being и устойчивого развития. Концепция благополучия сотрудников (well-being): компоненты и уровни. Стратегии интеграции well-being в корпоративную культуру. Оценка возврата инвестиций (ROI) в психологические программы.	Лекционные занятия	5	2	ОПК-5 ОПК-8 ПК-2
3.6	Тема. Аудит программы well-being и проектирование чек-листа оценки. Программа well-being. Модель PERMA в контексте организационного благополучия. Подходы к профилактике выгорания через инструменты well-being. Корпоративный спорт и психологическая поддержка. Индикаторы психологического благополучие сотрудников. Анализ кейса компании с формальной программой заботы о персонале, разработка проекта с конкретными мероприятиями и KPI оценки эффективности	Самостоятельная работа	5	20	ОПК-5 ОПК-8 ПК-2

Раздел 4. Групповые методы работы для формирования психологического климата

№	Наименование темы, краткое содержание	Вид занятия / работы / форма ПА	Семестр / Курс	Количество часов	Компетенции
4.1	Тема. Психологический тренинг в организационном контексте. Виды тренингов (командообразование, управление конфликтами, лидерство). Методология разработки тренинговых программ.	Лекционные занятия	5	4	ОПК-5 ОПК-8 ПК-2
4.2	Тема. Лаборатория тренера. Основные структурные этапы тренингового занятия. Принципы комплектования тренинговой группы. Групповая динамика. Роль разминочных упражнений в тренинге. Тренинг и семинар. Моделирование фрагментов тренинга: «Упражнение-ледокол», «Разминка», «Групповая дискуссия». Анализ видеозаписей.	Практические занятия	5	4	ОПК-5 ОПК-8 ПК-2
4.3	Тема. Оценка эффективности консультативного вмешательства. Критерии и показатели изменения климата. Посттренинговое сопровождение. Процессы групповой динамики как фактор успешности.	Лекционные занятия	5	2	ОПК-5 ОПК-8 ПК-2
4.4	Тема. Учебный тренинг «Построение эффективной команды». Стадии развития команды по модели Б. Такмана. Командные роли в теории Р. М. Белбина. Сплоченность группы» и методы ее измерения. Социально-психологический климат и продуктивность команды. Командный синергетический эффект» и условия его достижения. Проведение модуля тимбилдинга с последующей рефлексией и оценкой динамики группы.	Практические занятия	5	6	ОПК-5 ОПК-8 ПК-2
4.5	Тема. Медиативные технологии и конфликтологическое консультирование. Внутриорганизационная медиация. Роль консультанта-психолога в урегулировании трудовых споров. Принципы восстановительной медиации и медиативные регламенты.	Лекционные занятия	5	2	ОПК-5 ОПК-8 ПК-2
4.6	Тема. Процедура медиации трудового спора. Категории организационных конфликтов, подходящие для медиации. Базовые принципы медиации в организационном контексте. Технология «выход на балкон» в работе с агрессивным поведением сторон. Отличия в позиции медиатора, судьи и психотерапевта. Юридическая и психологическая структура медиативного соглашения?	Самостоятельная работа	5	16	ОПК-5 ОПК-8 ПК-2

4.7	Курсовая работа. Перечень тем курсовых работ представлен в Приложении 1	Самостоятельная работа	5	32	ОПК-5 ОПК-8 ПК-2
4.8	Подготовка к промежуточной аттестации	Экзамен	5	9	ОПК-5 ОПК-8 ПК-2

4. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Структура и содержание фонда оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации представлены в Приложении 1 к рабочей программе дисциплины.

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Учебные, научные и методические издания

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Библиотека / Количество
1	Горфинкель, В. А., Березина, В. А.	Психологическое консультирование: учебное пособие	Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2025	ЭБС «IPR SMART»
2		Психологическое консультирование: человек, семья, группа, социум и организация: учебное пособие	Москва, Вологда: Инфра-Инженерия, 2026	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»

5.1. Учебные, научные и методические издания

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Библиотека / Количество
1		Психология обучения: журнал	Москва: Современный гуманитарный университет, 2021	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»
2	Терещенко, Э. В., Ложечкина, А. Д., Кокорова, С. Д.	Организационное консультирование: учебное пособие (курс лекций)	Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2022	ЭБС «IPR SMART»
3	Терещенко Э. В., Ложечкина А. Д., Кокорова С. Д.	Организационное консультирование: учебное пособие (курс лекций) : направление подготовки 37.03.02 Конфликтология: курс лекций	Ставрополь: Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ), 2022	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»
4	Мальцева Т.В., Реуцкая И.Е., Петров В.Е.	Психологическое консультирование личности в процессе профессионализации: Учебное пособие	Москва: Издательский Центр РИО►, 2022	ЭБС «Znanium»

5.2. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

ИСС "КонсультантПлюс"
ИСС"Гарант" http://www.internet.garant.ru/
База профессиональных данных «Мир психологии» http://psychology.net.ru/

5.3. Перечень программного обеспечения

Операционная система РЕД ОС
LibreOffice

5.4. Учебно-методические материалы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья

При необходимости по заявлению обучающегося с ограниченными возможностями здоровья учебно-методические материалы предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям здоровья и восприятия информации. Для лиц с нарушениями зрения: в форме аудиофайла; в печатной форме увеличенным шрифтом. Для лиц с нарушениями слуха: в форме электронного документа; в печатной форме. Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в форме электронного документа; в печатной форме.

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Помещения для всех видов работ, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимой специализированной учебной мебелью и техническими средствами обучения:
- столы, стулья;
- персональный компьютер / ноутбук (переносной);
- проектор;
- экран / интерактивная доска.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде.

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ
Методические указания по освоению дисциплины представлены в Приложении 2 к рабочей программе дисциплины.

Приложение 1

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

1.1 Показатели и критерии оценивания компетенций:

ЗУН, составляющие компетенцию	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Средства оценивания
ОПК-5 Способен выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера			
Знать: структуру и требования к организации мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного и реабилитационного характера	Воспроизведение основных требований, предъявляемых к современному психологическому консультированию, формулирование его задач и роли в организации, прохождение теста, выполнение контрольного задания	Полнота ответов в рамках выполнения контрольного задания, правильность выполнения тестовых заданий. Наличие глубоких исчерпывающих знаний в области изучаемого вопроса курсовой работы, подтверждаемое грамотным и логическим изложением материала,	Э – вопросы к экзамену (1-50), Т – тесты (1-40), КЗ – контрольное задание (задание 1-2), КуР-курсовая работа (1-30),
Уметь: планировать и организовывать профилактические мероприятия с применением инновационных психологических технологий	Решение практических задач психологического консультирования в организации, рассматриваемых в курсовой работе, сбор актуальной информации для написания доклада, выполнение контрольного задания	Полнота ответов в рамках выполнения контрольного задания, демонстрация необходимых умений в области изучаемого вопроса курсовой работы, подтверждаемое грамотным и логическим изложением материала, умение приводить примеры, отставить свою позицию, пользоваться дополнительной литературой при подготовке доклада	КуР-курсовая работа (1-30), КЗ – контрольное задание (задание 1-2), Д-доклады (1-30)
Владеть: навыками организации и проведения профилактических мероприятий и составления отчета о проведенном мероприятии	Решение практических задач психологического консультирования в организации, рассматриваемых в курсовой работе, сбор актуальной информации для написания доклада, выполнение контрольного задания	Полнота ответов в рамках выполнения контрольного задания, демонстрация необходимых навыков в области изучаемого вопроса курсовой работы, подтверждаемое грамотным и логическим изложением материала, умение приводить примеры, отставить свою позицию, пользоваться	КуР-курсовая работа (1-30), КЗ – контрольное задание (задание 1-2), Д-доклады (1-30)

		дополнительной литературой при подготовке доклада	
ОПК-8 Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры			
Знать: типы организаций, основные организационные политики и процедуры, требования к ведению профессионального документооборота	Воспроизведение основных требований, предъявляемых к современному психологическому консультированию, формулирование его задач и роли в организации, прохождение теста, выполнение контрольного задания	Полнота ответов в рамках выполнения контрольного задания, правильность выполнения тестовых заданий. Наличие глубоких исчерпывающих знаний в области изучаемого вопроса курсовой работы, подтверждаемое грамотным и логическим изложением материала,	Э – вопросы к экзамену (1-50), Т – тесты (1-40), КЗ – контрольное задание (задание 1-2), КуР-курсовая работа (1-30),
Уметь: анализировать профессиональную среду организации на предмет наличия социально-психологических рисков; разрабатывать и реализовывать программы психологической помощи в организации; планировать и организовать работу психологической службы	Решение практических задач психологического консультирования в организации, рассматриваемых в курсовой работе, сбор актуальной информации для написания доклада, выполнение контрольного задания	Полнота ответов в рамках выполнения контрольного задания, демонстрация необходимых умений в области изучаемого вопроса курсовой работы, подтверждаемое грамотным и логическим изложением материала, умение приводить примеры, отставить свою позицию, пользоваться дополнительной литературой при подготовке доклада	КуР-курсовая работа (1-30), КЗ – контрольное задание (задание 1-2), Д-доклады (1-30)
Владеть: навыками анализа профессиональной среды организации, навыками разработки и реализации программ психологической помощи	Решение практических задач психологического консультирования в организации, рассматриваемых в курсовой работе, сбор актуальной информации для написания доклада, выполнение контрольного задания	Полнота ответов в рамках выполнения контрольного задания, демонстрация необходимых навыков в области изучаемого вопроса курсовой работы, подтверждаемое грамотным и логическим изложением материала, умение приводить примеры, отставить свою позицию, пользоваться дополнительной литературой при подготовке доклада	КуР-курсовая работа (1-30), КЗ – контрольное задание (задание 1-2), Д-доклады (1-30)
ПК-2 Способен к проведению психологических тренингов для формирования благоприятного психологического климата в социуме			
Знать: специфику психологического тренинга как способа оптимизации социально-психологического климата в группе, повышения	Воспроизведение основных требований, предъявляемых к современному психологическому консультированию, формулирование его	Полнота ответов в рамках выполнения контрольного задания, правильность выполнения тестовых заданий.	Э – вопросы к экзамену (1-50), Т – тесты (1-40), КЗ – контрольное задание (задание 1-2), КуР-курсовая работа (1-30),

уровня эффективности групповой совместной деятельности	задач и роли в организации, прохождение теста, выполнение контрольного задания	Наличие глубоких исчерпывающих знаний в области изучаемого вопроса курсовой работы, подтверждаемое грамотным и логическим изложением материала,	
Уметь: активно выслушивать партнера по общению; проявлять безоценочное восприятие, анализировать командные роли, давать конструктивную обратную связь в процессе совместной групповой деятельности в рамках психологического тренинга	Решение практических задач психологического консультирования в организации, рассматриваемых в курсовой работе, сбор актуальной информации для написания доклада, выполнение контрольного задания	Полнота ответов в рамках выполнения контрольного задания, демонстрация необходимых умений в области изучаемого вопроса курсовой работы, подтверждаемое грамотным и логическим изложением материала, умение приводить примеры, отставить свою позицию, пользоваться дополнительной литературой при подготовке доклада	КуР-курсовая работа (1-30), КЗ – контрольное задание (задание 1-2), Д-доклады (1-30)
Владеет: невербальными средствами для установления контакта в процессе общения, способами подачи и восприятия обратной связи, способами командной работы в рамках выполнения групповой деятельности в процессе психологического тренинга	Решение практических задач психологического консультирования в организации, рассматриваемых в курсовой работе, сбор актуальной информации для написания доклада, выполнение контрольного задания	Полнота ответов в рамках выполнения контрольного задания, демонстрация необходимых навыков в области изучаемого вопроса курсовой работы, подтверждаемое грамотным и логическим изложением материала, умение приводить примеры, отставить свою позицию, пользоваться дополнительной литературой при подготовке доклада	КуР-курсовая работа (1-30), КЗ – контрольное задание (задание 1-2), Д-доклады (1-30)

1.2 Шкалы оценивания:

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация осуществляется в рамках накопительной балльно-рейтинговой системы в 100-балльной шкале:

84-100 баллов (оценка «отлично»)
67-83 баллов (оценка «хорошо»)
50-66 баллов (оценка «удовлетворительно»)
0-49 баллов (оценка «неудовлетворительно»)

2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Вопросы к экзамену

1. Организационное консультирование как вид профессиональной психологической помощи: цели, объект и предмет.
2. Специфика позиции психолога-консультанта в организации: внутренний и внешний консалтинг.
3. Исторические предпосылки возникновения и основные этапы развития организационного консультирования.
4. Классические модели консультирования: модель «приобретения экспертного знания», «модель “врач-пациент”», «модель процессного консультирования» (Э. Шейн).
5. Сравнительный анализ экспертного и процессного подходов в организационном консультировании.
6. Нормативно-правовое регулирование деятельности психолога в организации.
7. Этические принципы в работе организационного консультанта: специфика их реализации в бизнес-среде.
8. Профессионально важные качества и компетенции психолога-консультанта в организации.
9. Психологический контракт и его роль в консультативном процессе.
10. Этапы консультативного взаимодействия: от входа в организацию до выхода из нее.
11. Особенности формирования запроса от руководителя и диагностика сопротивления изменениям.
12. Методология системного анализа в оценке организационных проблем.
13. Сравнительный анализ количественных и качественных методов организационной диагностики.
14. Метод включенного наблюдения как способ диагностики организационной культуры.
15. Методики диагностики социально-психологического климата в коллективе.
16. Использование фокус-групп и глубинных интервью в целях консультирования.
17. Модели корпоративной культуры (Г. Хофстеде, К. Камерон и Р. Куинн) и их использование в диагностике.
18. Технологии SWOT-анализа и PEST-анализа в работе консультанта.
19. Фасилитация как технология управления групповой дискуссией при обсуждении результатов диагностики.
20. Принципы и формы предоставления обратной связи клиенту (руководителю и персоналу).
21. Феномен сопротивления персонала и методы работы с ним в процессе внедрения изменений.
22. Понятие и структура профилактической работы в организации.
23. Организационно-технические аспекты реализации профилактических и коррекционных мероприятий в рамках ОПК-5.
24. Профессиональный стресс и синдром эмоционального выгорания: методы профилактики и коррекции на уровне организации.
25. Психологические службы в организации: модели и функции.
26. Проектирование программ психологической разгрузки и реабилитации сотрудников.
27. Работа психолога в ситуации организационных изменений и сокращений (аутплейсмент).
28. Понятие «психологический климат» и факторы, влияющие на его формирование.
29. Тренинг как инструмент формирования благоприятного психологического климата (ПК-2).
30. Виды и функции социально-психологического тренинга в организации.
31. Методология создания и проведения тренинга командообразования (тимбилдинга).

32. Психологические механизмы групповой динамики, используемые в тренинговой работе.
33. Барьеры коммуникации в организации и методы их преодоления в рамках групповых форм работы.
34. Управление межличностными и межгрупповыми конфликтами в организации: тренинг конфликтной компетентности.
35. Развитие лидерского потенциала и формирование кадрового резерва средствами тренинга.
36. Деловая игра и анализ конкретных ситуаций (кейсов) как методы обучения персонала.
37. Понятие организационного развития: стратегии и интервенции психолога.
38. Психологическое сопровождение адаптации новых сотрудников.
39. Мотивация персонала: теории и практические инструменты консультанта.
40. Психологические аспекты управления талантами и вовлеченностью персонала.
41. Оценка эффективности консультативных и тренинговых программ.
42. Посттренинговое сопровождение: формы и методы закрепления результатов.
43. Супервизия как инструмент профессионального развития консультанта.
44. Уровни коммуникации в организации и их использование в целях консультирования.
45. Специфика консультирования первых лиц организации (коучинг первых лиц).
46. Организационная патология и методы ее диагностики (по Я. Станишкису).
47. Работа с имиджем и репутацией организации как направление консалтинга.
48. Психологическая безопасность личности и организации в целом.
49. Кризисное консультирование организации: работа с коллективной травмой.
50. Тенденции и перспективы развития организационного консультирования в цифровую эпоху (онлайн-форматы).

Критерии оценивания:

- оценка **«отлично» (**84-100 баллов) выставляется студенту, если прозвучал полный, развёрнутый ответ на поставленный вопрос, в соответствии с логикой изложения, расчетное задание выполнено верно;
- оценка **«хорошо» (**67-83 баллов) выставляется студенту, если в ответе на поставленный вопрос были неточности, расчетное задание выполнено логически верно, но имеются ошибки в расчетах;
- оценка **«удовлетворительно» (**50-66 баллов) выставляется студенту, если уровень овладения материалом не позволяет раскрыть ключевые позиции соответствующих компетенций, расчетное задание решено не полностью или с ошибками;
- оценка **«неудовлетворительно» (**0-49 баллов) выставляется в случае, если студент не владеет материалом по заданному вопросу, расчетное задание не решено.

Тесты

Банк тестов

Раздел 1 «Теоретические и методологические основы организационного консультирования»

1. Какая из перечисленных моделей консультирования, по Э. Шейну, предполагает, что клиент обращается за готовым решением, а консультант выступает носителем специализированного опыта?

А) Процессное консультирование

Б) Модель «врач-пациент»

В) Экспертная модель

Г) Обучающая модель

2. Что является отличительной особенностью внутреннего консультанта по сравнению с внешним?
А) Более высокая оплата услуг
Б) Глубокая погруженность в организационную культуру и контекст
В) Гарантированная независимость суждений
Г) Отсутствие конфликта лояльности

3. На каком этапе консультативного взаимодействия, согласно классической технологии, заключается психологический контракт?
А) Завершение проекта
Б) Вход в организацию / первая встреча
В) Предоставление обратной связи
Г) Разработка программы вмешательства

4. Какой из принципов этического кодекса психолога наиболее часто подвергается риску в организационном консультировании при работе с запросом от руководства?
А) Принцип безоценочности
Б) Принцип добровольности
В) Принцип конфиденциальности
Г) Принцип научности

5. Ситуация, при которой консультант, работающий с коллективом, одновременно оказывает личную терапию руководителю, является примером:
А) Двойных отношений
Б) Корпоративного конфликта
В) Процессного вмешательства
Г) Этической супервизии

6. Кто из перечисленных авторов является основоположником концепции процессного консультирования?
А) К. Левин
Б) Ф. Тейлор
В) Э. Шейн
Г) Г. Минцберг

7. В чем заключается основная цель использования интерактивных онлайн-досок (Miro, JamBoard) в современной консультационной сессии?
А) Замена глубинного интервью
Б) Автоматический расчет корреляций
В) Фасилитация групповой работы и визуализация данных
Г) Сбор анонимных жалоб

8. Какое из перечисленных определений соответствует понятию «организационное консультирование» как виду профессиональной деятельности?
А) Психотерапевтическая помощь отдельным сотрудникам
Б) Административный аудит кадрового делопроизводства
В) Содействие организации в решении психологических проблем функционирования и развития

Г) Тренинг личностного роста для топ-менеджеров

9. Риск «перехода на личности» и потери объективности наиболее характерен для консультанта, работающего в модели:
А) Экспертной
Б) Процессной
В) «Врач-пациент»
Г) Обучающей

10. Какой феномен, часто встречающийся при онлайн-консультировании, обозначает снижение эмоциональной вовлеченности участников группы при дистанционной работе?
А) «Зум-усталость» (цифровое выгорание)
Б) Групповое единомыслие
В) Социальная леность
Г) Эффект ореола

Раздел 2. «Диагностический этап и технологии сбора данных»

11. Какой метод диагностики позволяет непосредственно фиксировать реальные поведенческие паттерны сотрудников в естественных рабочих условиях?
А) Глубинное интервью
Б) Включенное наблюдение
В) Анкетирование
Г) Контент-анализ документов

12. Опросник «Оценка психологической атмосферы в коллективе» А.Ф. Фидлера основан на:
А) Проективной методике неоконченных предложений
Б) Ранжировании ценностей
В) Семантическом дифференциале
Г) Социометрическом выборе

13. SWOT-анализ в целях организационного консультирования направлен на оценку:
А) Сильных и слабых сторон организации, возможностей и угроз
Б) Индекса групповой сплоченности
В) Социально-психологического климата
Г) Эффективности проведенного тренинга

14. Какую основную функциональную роль выполняет фасилитатор во время сессии обратной связи по результатам диагностики?
А) Эксперт, дающий готовые решения
Б) Наблюдатель, фиксирующий ошибки
В) Нейтральный ведущий, управляющий групповым обсуждением
Г) Психотерапевт, корректирующий сопротивления

15. Термин «организационная патология», введенный Я. Станишкисом, обозначает:
А) Психические заболевания сотрудников
Б) Устойчивые дисфункциональные особенности организационной системы
В) Конфликт между акционерами
Г) Нарушение трудового законодательства

16. Что из перечисленного относится к количественным методам организационной диагностики?
А) Глубинное интервью с руководителем
Б) Анкетирование по стандартизированному опроснику
В) Фокус-группа
Г) Метафорическая деловая игра

17. При проведении диагностического интервью открытые вопросы используются для:
А) Получения развернутых, детализированных ответов
Б) Подтверждения гипотез консультанта
В) Быстрого заполнения формализованного бланка
Г) Снижения тревожности респондента

18. В методике Organizational Network Analysis (ONA) показатель «плотность связей» отражает:
А) Количество иерархических уровней
Б) Средний возраст сотрудников отдела
В) Уровень интенсивности взаимодействия между членами группы
Г) Долю сотрудников с высшим образованием

19. Какая социально-психологическая роль сотрудника выявляется в первую очередь с помощью анализа формальных и неформальных сетей коммуникаций?
А) «Генератор идей»
Б) «Душа компании»
В) «Неформальный лидер» (центр влияния)
Г) «Исполнитель»

20. Принцип конфиденциальности в диагностике организации подразумевает:
А) Полную анонимность данных для всех заказчиков
Б) Обязательную публикацию результатов для персонала
В) Защиту индивидуальных данных сотрудников при обобщенной подаче результатов руководству
Г) Запрет на передачу любых сведений заказчику

Раздел 3. «Профилактические и развивающие мероприятия в организации»

21. Трехкомпонентная модель синдрома профессионального выгорания, разработанная К. Маслах и С. Джексон, включает:
А) Депрессию, тревогу, соматизацию
Б) Эмоциональное истощение, деперсонализацию, редукцию личных достижений
В) Конфликт, стресс, стагнацию
Г) Монотонию, пресыщение, утомление

22. К мерам первичной профилактики профессионального выгорания на уровне организации относится:
А) Индивидуальная психотерапия
Б) Дебрифинг после травматического события
В) Оптимизация рабочей нагрузки и информирование о стрессе
Г) Медикаментозная поддержка

23. Какой метод краткосрочной кризисной интервенции используется для групповой проработки травматических событий с сотрудниками?
А) Коучинговая сессия
Б) Психологический дебрифинг
В) Тренинг ассертивности
Г) Мозговой штурм

24. Программа «организационного well-being» направлена в первую очередь на:
А) Увеличение продолжительности рабочего дня
Б) Сокращение расходов на персонал
В) Повышение уровня психологического и физического благополучия сотрудников
Г) Ужесточение дисциплинарных мер

25. Какая из аббревиатур соответствует модели психологического благополучия М. Селигмана, применяемой в корпоративных программах?
А) SWOT
Б) SMART
В) PERMA
Г) GROW

26. К какому типу профилактических мер относится проведение восстановительных реабилитационных программ для сотрудников, уже имеющих признаки выгорания?
А) Первичная профилактика
Б) Вторичная профилактика
В) Третичная профилактика
Г) Универсальная профилактика

27. Какой из перечисленных компонентов НЕ является структурным элементом программы психологического сопровождения персонала?
А) Диагностический модуль
Б) Информационно-просветительский модуль
В) Финансовый аудит предприятия
Г) Коррекционно-развивающий модуль

28. Основная цель психологического дебрифинга при работе с коллективом после кризисного события — это:
А) Найти виновных в инциденте
Б) Разработать новые должностные инструкции
В) Снизить вероятность развития посттравматического стресса и нормализовать состояние группы
Г) Оценить ущерб имуществу компании

29. Проектируя систему KPI для оценки эффективности well-being программы, в качестве показателей результативности используют:
А) Динамику индекса вовлеченности и уровень абсентеизма
Б) Количество проведенных тренингов
В) Количество уволенных сотрудников
Г) Объем выручки отдела продаж

30. Согласно современной концепции well-being, социальное благополучие сотрудника в организации определяется:

А) Только уровнем заработной платы
Б) Отсутствием конфликтов любой ценой
В) Качеством межличностных отношений и чувством принадлежности к коллективу
Г) Строгим соблюдением дресс-кода

Раздел 4. «Групповые методы работы для формирования психологического климата»

31. Какая из перечисленных стадий, согласно модели Б. Такмана, является первой в процессе развития команды?
А) Формирование (Forming)
Б) Конфронтация (Storming)
В) Нормирование (Norming)
Г) Функционирование (Performing)

32. Метод психологического тренинга, направленный на повышение сплоченности и отработку моделей эффективного внутригруппового взаимодействия, называется:
А) Видеолекторий
Б) Психоаналитический сеанс
В) Тренинг командообразования (тимбилдинг)
Г) Аппаратный тренинг с БОС

33. В чем заключается основное отличие психологического тренинга от традиционного семинара?
А) Наличие раздаточных материалов
Б) Акцент на формировании практических навыков через отработку в группе с обратной связью
В) Большая продолжительность мероприятия
Г) Участие только руководителей высшего звена

34. Р.М. Белбин в своей модели командных ролей выделял такую роль, как «Генератор идей». Какое основное качество присуще этой роли?
А) Умение доводить задачи до результата
Б) Перфекционизм и контроль сроков
В) Креативность и нестандартное мышление
Г) Способность сглаживать конфликты

35. Что из перечисленного является базовым принципом медиации в организационном контексте?
А) Принуждение сторон к соглашению
Б) Принятие решения медиатором
В) Нейтральность и добровольность участия сторон
Г) Опора только на формальные приказы

36. Понятие «групповая динамика» в организационном тренинге описывает:
А) Сдвиг рискованности решений в группе
Б) Совокупность процессов развития и изменения отношений в группе во времени
В) Структуру иерархии подчинения
Г) Количество участников тренинга

37. Технология посттренингового сопровождения направлена прежде всего на:
А) Закрепление полученных навыков на рабочем месте и предотвращение отката к

старым паттернам
Б) Замену тренера на более квалифицированного
В) Проведение контрольной закупки
Г) Сокращение времени на обеденный перерыв

38. В процедуре медиации трудового спора стадия, на которой медиатор помогает сторонам сформулировать предложения для урегулирования конфликта, называется:
А) Вступительное слово
Б) Презентация позиций сторон
В) Поиск и обсуждение вариантов решений
Г) Кокусинг (индивидуальная беседа)

39. Какой из эффектов тренинга командообразования является прямым индикатором достижения «командного синергетического эффекта»?
А) Снижение заработной платы
Б) Повышение эффективности работы, превышающее сумму индивидуальных усилий
В) Увеличение числа межличностных конфликтов
Г) Уменьшение численности отдела

40. Техника «выход на балкон» в медиативном подходе применяется для:
А) Снижения эмоционального напряжения и восстановления контроля над ситуацией
Б) Буквального выхода из помещения
В) Приглашения вышестоящего руководителя
Г) Оформления приказа об увольнении

3. Инструкция по выполнению: В каждом тестовом задании необходимо отметить 1 правильный ответ. Максимальное количество набранных баллов - 40 баллов.

4. Критерии оценки: за каждый правильный ответ по тестовым заданиям начисляется 1 балл.

Контрольные задания

Задание 1

1 вариант

1. Назовите основные типы отношений в организации, которые выделяет У. Мастенбрук и баланс которых необходимо поддерживать психологу-консультанту.
2. В рамках конфликтно-игровой модели организации М. Крозье, что является источником силы (власти) для участников «игры» в организации?
3. Опишите, что представляет собой метод «картографии» конфликта, предложенный Х. Корнелиус и Ш. Фейр, и какую цель преследует его применение в медиации.

2 вариант

1. Опишите, в чем заключается основная задача консультанта на этапе «Оценка альтернатив» в процессе консультирования.
2. Опишите, в чем заключается процедура «институциализации конфликта» как механизма, позволяющего завершить один конфликт и предотвратить развитие следующего.

3. Назовите ключевое различие между понятиями «конфликт в организации» и «организационный конфликт».

3 вариант

1. Перечислите основные элементы, которые должны быть включены в план осуществления консультационного задания.
2. Назовите три роли, в которых, согласно У. Мастенбруку, может выступать психолог, работающий с конфликтами в организации.
3. Какие основные этапы включает в себя метод медиации?

Задание 2

1 вариант

1. Установите правильную последовательность процедур на этапе подготовки в рамках предпроектной стадии консультирования.
   1) Планирование задания.
   2) Предварительный диагноз проблемы.
   3) Предложение клиенту.
   4) Установление первоначального контакта.
   5) Заключение контракта на консультирование.

2. Установите последовательность стадий творческого мышления, используемого консультантом при решении проблем творческого характера.
   1) Мыслительные усилия.
   2) Оценка.
   3) Подготовка.
   4) Инкубация.
   5) Озарение.

3. Установите последовательность этапов модели «принципиальных переговоров» Р. Фишера и У. Юри, которые реализуются как типы деятельности в рамках одного переговорного процесса.
   1) Дискуссия.
   2) Анализ (диагностика ситуации).
   3) Планирование (обдумывание идей и альтернатив).

2 вариант

1. Установите последовательность этапов модели «принципиальных переговоров» Р. Фишера и У. Юри, которые реализуются как типы деятельности в рамках одного переговорного процесса.
   1) Дискуссия.
   2) Анализ (диагностика ситуации).
   3) Планирование (обдумывание идей и альтернатив).

2. Установите последовательность шагов, которые рекомендуется предпринять консультанту при установлении первоначального контакта с потенциальным клиентом, если инициатива исходит от консультанта.
   1. Убедиться, что встреча проходит с лицом, принимающим решения.
   2. Собрать важные ориентирующие данные о клиенте, его окружении и типичных для его сферы проблемах.
   3. Провести первую встречу в виде исследовательской беседы.
   4. Завязать контакт с клиентом, продемонстрировав знакомство с его проблемами.
   5. Обсудить и согласовать условия последующей работы.

3. Установите последовательность шагов в работе медиатора на этапе «непрерываемого времени сторон».

1) Предложить сторонам рассказать, как они видят ситуацию.
2) Выразить признательность сторонам за готовность встретиться.
3) Обсудить основные правила взаимодействия на время встречи.
4) Выразить оптимизм относительно возможности найти взаимовыгодное решение.
5) Сформулировать общее понимание проблемы, из-за которой возник конфликт.

3 вариант

1. Установите последовательность этапов диагностики в рамках проектной стадии консультирования.

1) Сбор данных или выявление фактов.
2) Определение структуры и принятие решения о сборе данных.
3) Установление обратной связи с клиентом.
4) Анализ фактов.

2. Расположите в правильном порядке шаги, связанные с разработкой технического задания и сметы в рамках консалтингового проекта.

1) Создание рейтинга предложений и обоснование решения.
2) Разработка в группах технического задания, графика работ и сметы в нескольких вариантах.
3) Сравнение предложений групп по содержанию и ценовой политике экспертной группой.
4) Формирование экспертной группы из представителей рабочих групп.

3. Установите правильную последовательность этапов проведения ролевой игры в процессе психологического тренинга, описанную в учебных материалах по дисциплине.

1) Сделать обмен ролями в ходе игры, чтобы участники могли понять позицию другого человека.
2) Определить общее количество ролей и персонально распределить их между участниками, исходя из учебных целей.
3) Самостоятельно сконструировать игровую ситуацию, опираясь на реальный проблемный опыт участников.
4) Провести обязательный анализ игры и действий участников.

Критерии оценки:

Максимально возможное количество набранных баллов – 20 баллов. В рамках каждого задания:

- 8-10 баллов выставляется студенту, если письменно даны полные, развёрнутые ответы на все поставленные вопросы, в соответствии с логикой изложения
- 5-7 баллов выставляется студенту, если уровень овладения материалом не позволяет раскрыть ключевые позиции соответствующих компетенций
- 0-4 балла выставляется в случае, если студент не владеет материалом по заданным вопросам

Темы докладов

1. Взаимосвязь организационной культуры и стратегий консультативного вмешательства.
2. Процессный подход в организационном консультировании: российская и зарубежная практика.
3. Влияние стиля управления на выбор стратегии профилактики стресса сотрудников.
4. Методика разработки и проведения тренинга командообразования для проектных групп.
5. Исследование эффективности методов фасилитации в процессе принятия групповых решений.
6. Психологический климат виртуальной команды: особенности диагностики и коррекции.
7. Формирование лояльности персонала как целевая функция психологического консультирования.
8. Диагностика и профилактика синдрома профессионального выгорания у специалистов помогающих профессий в конкретной организации.
9. Роль психолога в урегулировании конфликтов в мультикультурной среде организации.
10. Социально-психологические детерминанты сопротивления организационным изменениям.
11. Технология ассессмент-центра в оценке компетенций руководителей и ее обратная связь.
12. Посттренинговое сопровождение как фактор поддержания и развития благоприятного психологического климата.
13. Сравнительный анализ эффективности различных моделей консультирования (экспертной и процессной) при решении проблем адаптации новичков.
14. Влияние психологического контракта на приверженность сотрудников организации.
15. Ресурсный подход в профилактике эмоционального выгорания персонала колл-центров.
16. Организационно-психологическое консультирование в условиях реструктуризации предприятия.
17. Психологическая безопасность образовательной среды вуза: консультативные пути укрепления.
18. Исследование и коррекция имиджа руководителя как элемента социально-психологического климата.
19. Тимбилдинг как инструмент разрешения внутригрупповых конфликтов.
20. Роль неформальных лидеров в реализации профилактических и развивающих программ организации.
21. Психологический коучинг как метод раскрытия потенциала управленческих кадров.
22. Эмоциональный интеллект как фактор благоприятного климата в организации и объект тренинга.
23. Специфика консультативной помощи в органах государственной и муниципальной власти.
24. Диагностика и формирование доверия в организации средствами социально-психологического тренинга.
25. Медиация как альтернативный способ урегулирования служебных споров: роль психолога.

26. Связь удовлетворенности трудом и производительностью: программы консультативного вмешательства.
27. Психологическое консультирование по вопросам планирования карьеры и работы с кадровым резервом.
28. Анализ и развитие компетенции «управление конфликтами» у линейных менеджеров.
29. Методы трансформации токсичной корпоративной культуры: алгоритм работы консультанта.
30. Оценка потребности персонала в психологической поддержке и проектирование реабилитационной среды в компании.

Критерии оценки:

За семестр студент должен подготовить 4 доклада. Максимальное количество набранных баллов – 40 баллов. За каждый доклад:

- 9-10 баллов выставляются студенту, если в докладе обоснована актуальность темы, материал изложен логично и полно, использованы актуальные источники литературы (учебные пособия - за последние 5 лет, периодические издания - за последние 3 года), материал излагался с использованием презентации;
- 7-8 баллов выставляются студенту, если в докладе обоснована актуальность темы, материал изложен логично, но неполно, использованы актуальные источники литературы, материал излагался с использованием презентации;
- 5-6 баллов выставляются студенту, если материал излагался с отдельными ошибками, использовались неактуальные источники литературы, презентация отсутствует;
- 3-4 балла выставляются студенту, если доклад содержит грубые ошибки, презентация отсутствует.
- 0-2 балла выставляются студенту, если доклад не связан с выбранной темой, имеет место непонимание сущности излагаемого вопроса, презентация отсутствует.

Тематика курсовых работ

1. Взаимосвязь организационной культуры и стратегий консультативного вмешательства.
2. Процессный подход в организационном консультировании: российская и зарубежная практика.
3. Влияние стиля управления на выбор стратегии профилактики стресса сотрудников.
4. Методика разработки и проведения тренинга командообразования для проектных групп.
5. Исследование эффективности методов фасилитации в процессе принятия групповых решений.
6. Психологический климат виртуальной команды: особенности диагностики и коррекции.
7. Формирование лояльности персонала как целевая функция психологического консультирования.
8. Диагностика и профилактика синдрома профессионального выгорания у специалистов помогающих профессий в конкретной организации.
9. Роль психолога в урегулировании конфликтов в мультикультурной среде организации.
10. Социально-психологические детерминанты сопротивления организационным изменениям.
11. Технология ассессмент-центра в оценке компетенций руководителей и ее обратная связь.
12. Посттренинговое сопровождение как фактор поддержания и развития благоприятного психологического климата.
13. Сравнительный анализ эффективности различных моделей консультирования (экспертной и процессной) при решении проблем адаптации новичков.
14. Влияние психологического контракта на приверженность сотрудников организации.
15. Ресурсный подход в профилактике эмоционального выгорания персонала колл-центров.

16. Организационно-психологическое консультирование в условиях реструктуризации предприятия.
17. Психологическая безопасность образовательной среды вуза: консультативные пути укрепления.
18. Исследование и коррекция имиджа руководителя как элемента социально-психологического климата.
19. Тимбилдинг как инструмент разрешения внутригрупповых конфликтов.
20. Роль неформальных лидеров в реализации профилактических и развивающих программ организации.
21. Психологический коучинг как метод раскрытия потенциала управленческих кадров.
22. Эмоциональный интеллект как фактор благоприятного климата в организации и объект тренинга.
23. Специфика консультативной помощи в органах государственной и муниципальной власти.
24. Диагностика и формирование доверия в организации средствами социально-психологического тренинга.
25. Медиация как альтернативный способ урегулирования служебных споров: роль психолога.
26. Связь удовлетворенности трудом и производительностью: программы консультативного вмешательства.
27. Психологическое консультирование по вопросам планирования карьеры и работы с кадровым резервом.
28. Анализ и развитие компетенции «управление конфликтами» у линейных менеджеров.
29. Методы трансформации токсичной корпоративной культуры: алгоритм работы консультанта.
30. Оценка потребности персонала в психологической поддержке и проектирование реабилитационной среды в компании.

Критерии оценки:

- Оценка **«отлично» (**84-100 баллов) выставляется студенту, если изложенный материал фактически верен, цели и задачи соответствуют поставленным, наличие глубоких исчерпывающих знаний в области изучаемого вопроса, грамотное и логически стройное изложение материала, широкое использование дополнительной литературы, демонстрация основных компетенций.
- Оценка **«хорошо» (**67-83 баллов) выставляется студенту при наличии твердых и достаточно полных знаний в рамках поставленного вопроса; правильные действия по применению знаний на практике, четкое изложение материала; допускаются отдельные логические и стилистические погрешности.
- Оценка **«удовлетворительно» (**50-66 баллов) выставляется студенту при наличии твердых знаний в рамках поставленного вопроса, изложение ответов с отдельными ошибками, исправленных после замечаний научного руководителя; правильные в целом действия по применению знаний на практике.
- Оценка **«неудовлетворительно»** (0-49 баллов) выставляется студенту, если работа логически не закончена, цели не достигнуты, обучающийся не понимает сущности излагаемого материала, неумение применять знания на практике, неуверенность и неточность ответов на дополнительные вопросы.

3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедуры оценивания включают в себя текущий контроль и промежуточную аттестацию.

Текущий контроль успеваемости проводится с использованием оценочных средств, представленных в п. 2 данного приложения. Результаты текущего контроля доводятся до сведения студентов до промежуточной аттестации.

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена и защиты курсовой работы. Экзамен проводится по расписанию промежуточной аттестации в письменном виде. Количество вопросов в экзаменационном задании – 2. Проверка ответов и объявление результатов производится в день экзамена. Результаты аттестации заносятся в ведомость и зачетную книжку студента. Студенты, не прошедшие промежуточную аттестацию по графику промежуточной аттестации, должны ликвидировать задолженность в установленном порядке.

Защита курсовой работы проводится в период промежуточной аттестации. Студенты, не прошедшие промежуточную аттестацию по графику сессии, должны ликвидировать задолженность в установленном порядке.

Приложение 2

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебным планом предусмотрены следующие виды занятий:

- лекции;
- практические занятия.

В ходе лекционных занятий рассматриваются теоретические и методологические основы организационного консультирования, диагностический этап и технологии сбора данных, профилактические и развивающие мероприятия в организации, групповые методы работы для формирования психологического климата.

В ходе практических занятий углубляются и закрепляются знания студентов по ряду рассмотренных на лекциях вопросов, развиваются навыки организации и проведения профилактических мероприятий и составления отчета о проведенном мероприятии, анализа профессиональной среды организации, разработки и реализации программ психологической помощи, владения невербальными средствами для установления контакта в процессе общения, способами подачи и восприятия обратной связи, способами командной работы в рамках выполнения групповой деятельности в процессе психологического тренинга.

При подготовке к практическим занятиям каждый студент должен:

– изучить рекомендованную учебную литературу;

– изучить конспекты лекций;

– подготовить ответы на все вопросы по изучаемой теме;

По согласованию с преподавателем студент может подготовить доклад по теме занятия. В процессе подготовки к практическим занятиям студенты могут воспользоваться консультациями преподавателя.

Вопросы, не рассмотренные на лекциях и практических занятиях, должны быть изучены студентами в ходе самостоятельной работы. Контроль самостоятельной работы студентов над учебной программой курса осуществляется в ходе занятий методом устного опроса или посредством тестирования. В ходе самостоятельной работы каждый студент обязан прочитать основную и по возможности дополнительную литературу по изучаемой теме, дополнить конспекты лекций недостающим материалом, выписками из рекомендованных первоисточников. Выделить непонятные термины, найти их значение в энциклопедических словарях.

Для подготовки к занятиям, текущему контролю и промежуточной аттестации студенты могут воспользоваться электронно-библиотечными системами. Также обучающиеся могут взять на дом необходимую литературу на абонементе университетской библиотеки или воспользоваться читальными залами.

Методические рекомендации по подготовке курсовой работы

Курсовая работа структурно должна включать:

1. Титульный лист;
2. Содержание (оглавление);
3. Введение (1–2 печ. лист);
4. Основную текстовую часть;
5. Заключение (1–2 печ. листа);
6. Список использованных источников;
7. Приложения (при наличии).

Рассмотрим более подробно структурные составляющие курсовой работы.

1. Курсовая работа начинается титульным листом.

Титульный лист полностью выполненной курсовой работы подписывается ее автором. Регистрация курсовой работы на кафедре сопровождается указанием на титульном листе даты сдачи выполненной курсовой работы на проверку научному руководителю и подписью лаборанта. На титульном листе проверенной курсовой работы ставится подпись научного руководителя. По итогам защиты курсовой работы на ее титульном листе научным руководителем указывается дата защиты и оценка.

2. В разделе «Содержание» находит свое отражение структура курсовой работы со ссылкой на начальную страницу текста. Названия разделов в тексте курсовой работы и в оглавлении должны соответствовать. Не допускается совпадение названия темы курсовой работы с наименованием ее параграфов.

3. Во ведении определяются актуальность выбранной темы, ее научная и практическая значимость для развития российской экономики, конкретной организации, повышения эффективности управления финансами. Далее дается характеристика достигнутого уровня решения проблемы, указываются отечественные и зарубежные ученые, чьи труды внесли значительный вклад в ее разработку. Во введении отмечаются спорные и нерешенные вопросы изучаемой проблемы, а также определяются цель и задачи курсовой работы. Кроме того, могут быть указаны программные средства, которые использовались автором в процессе выполнения курсовой работы. Завершая написание «Введения», целесообразно дать краткую характеристику структуры курсовой работы.

4. В основной текстовой части курсовой работы раскрывается содержание темы в соответствии с поставленной целью и задачами исследования. Основная текстовая часть курсовой работы, как правило, состоит из трех параграфов.

В первом параграфе освещается теоретический аспект проблемы, предполагающий познание предмета исследования, его сущности и содержания на современном этапе. При раскрытии указанных вопросов необходимо освещать взгляды представителей различных научных школ, имеющиеся точки зрения зарубежных и отечественных ученых по данной проблеме со ссылкой на источник. В результате их критического анализа должна быть сформирована личная аргументированная позиция автора по дискуссионным вопросам.

Выводы по первому параграфу должны обобщать результаты проведенного исследования и критического анализа проблемы.

Во втором параграфе изложение вопросов, касающихся современной практики организации исследуемых отношений на уровне хозяйствующих субъектов, должно даваться в сопоставлении с требованиями действующих законодательных актов и нормативных материалов; базироваться на анализе репрезентативных

статистических данных или материалах, собранных на конкретном предприятии.

Материал, характеризующий динамику анализируемых явлений, закономерности и тенденции их развития, приводится в виде аналитических таблиц, схем, диаграмм, графиков и других иллюстраций со ссылкой на источник.

В третьем параграфе курсовой работы на базе выводов, содержащихся в предыдущих разделах, разрабатываются предложения по совершенствованию изучаемого явления в организации. Особое внимание следует уделить рассмотрению путей решения изучаемых проблем, выработке практических рекомендаций по решению вопросов, исследуемых в курсовой работе. Выводы по третьему параграфу должны содержать обоснованные рекомендации и предложения, нацеленные на повышение эффективности деятельности современных российских предприятий.

5. При написании заключения основная цель состоит в том, чтобы на основе краткого обобщения изложенного материала по всем параграфам курсовой работы, раскрыть основные выводы, рекомендации и предложения, полученные в результате проведенного исследования. Заключение должно быть кратким, обстоятельным, а также соответствовать поставленным во введении задачам.

6. Список использованных источников содержит перечень всех источников, которые привлекались при написании курсовой работы (не менее 20 источников). В список использованных источников обязательно включаются работы, на которые сделаны сноски по тексту курсовой работы. Источники в списке должны располагаться в следующем порядке:

- официальные документы (Конституция РФ, Кодексы РФ; Федеральные законы РФ, Указы Президента РФ и т.д.) даются в хронологической последовательности;
- нормативные акты исполнительных органов власти и инструктивный материал (Приказы, Положения, Указания, Методические рекомендации, Письма, Инструкции); материалы Госкомстата РФ даются в хронологической последовательности;
- монографии, учебная литература, статьи из научных сборников и журналов, материалы периодической печати располагаются в алфавитном порядке в соответствии с требованиями ГОСТ. 7.1-2003;
- источники на иностранных языках в порядке латинского алфавита (после русскоязычных источников);
- адреса Internet.

7. Приложения включают таблицы; графики, диаграммы, схемы и иные иллюстрации, занимающие более половины листа; вспомогательные и объемные материалы к основной текстовой части курсовой работы со ссылкой на источник.

Приложения располагаются в том порядке, в каком на них ссылаются в тексте. В тексте ссылки на приложения даются одним из следующих способов:

А) «В приложении 1 представлен……..

Б) «Все расчеты выполнены на основе данных статистической отчетности за 202__ год (приложение 2)».

Каждое приложение должно иметь содержательный заголовок и начинаться с нового листа. Если приложение занимает несколько листов, тогда, например, слово «Приложение 1» указывается на его первом листе, а на остальных листах данного приложения помещаются слова «Продолжение приложения 1».

В процессе написания курсовой работы следует руководствоваться правилами оформления, приведенными в таблице 1.

Таблица 1. Правила оформления курсовой работы

Элементы текста	Правила оформления
1	2
Общие требования	Курсовая работы выполняется на белой бумаге формата А4 (210х297) с применением компьютерных технологий (14 шрифт) на одной стороне листа через полтора интервала. Общий объем курсовой работа (с учетом приложений) должен составлять 30-35 страниц. Оформленная в соответствии с требованиями, курсовая работа подписывается автором и его научным руководителем на титульном листе. Курсовая работа брошюруется в папку с мягкой обложкой.
Размеры полей	Текстовая часть курсовой работы размещается на листах формата А4 (210х297 мм) с полями: левое – 30 мм, правое – 10 мм, верхнее и нижнее – 20 мм.
Нумерация и размещение разделов курсовой работы	Порядковый *номер листа* ставится арабскими цифрами в центре его нижней части без каких-либо дополнительных знаков. Нумерация листов носит сквозной характер. Номер на титульном листе не проставляется, однако подлежит нумерации. *Нумерация разделов* ведется арабскими цифрами. Все разделы должны иметь заголовки, которые не выделяются курсивом или полужирным шрифтом, а отделяются от текста одной пустой строкой. Названия разделов располагаются по центру листа. Переносы слов в заголовках не допускаются. *Названия разделов* располагаются по центру верхней части листа. Каждый раздел и отдельное приложение следует начинать с нового листа. Первая строка каждого *абзаца* печатается с отступом в 1,25 см.
Библиографические ссылки	Библиографические ссылки рекомендуется использовать при цитировании; заимствовании положений, формул, таблиц, иллюстраций; анализе опубликованных научных трудов и т.д. Библиографические ссылки на использованные источники литературы рекомендуется оформлять подстрочными сносками, размещенными под текстом на странице ссылки; или внутритекстовыми сносками, приводимыми в тексте по окончании выдержки. 1. Цифровая нумерация подстрочных сносок начинается самостоятельно на каждом листе. Если подряд даются несколько ссылок на один и тот же источник, тогда, начиная со второй сноски, делается запись «Там же» и указывается номер страницы источника. 2. Внутритекстовые сноски выделяются в тексте квадратными скобками, в которых указывается порядковый номер источника в списке использованных источников и номер цитируемой страницы.
Формулы	Нумерация формул носит сквозной характер. Номер обозначается арабскими цифрами в круглых скобках у правого края листа в конце строки с формулой. Каждая формула должна сопровождаться расшифровкой символов. Пример. Пример: Годовой экономический эффект от внедрения предлагаемого мероприятия, имеющий значение только для предприятия, определяется по формуле: $Э_г=(C_1B_1-C_2B_2)-E_нЗ_{ед}$ (5) где C_1, C_2 – себестоимость единицы перевезенного груза соответственно до и после внедрения мероприятия, руб.; B_1, B_2 – годовой объем перевозок соответственно до и после внедрения мероприятия, натуральные показатели; $E_н$–нормативный коэффициент сравнительной экономической эффективности; $З_{ед}$ – единовременные затраты, связанные с разработкой и внедрением. Переносить формулы на следующую строку допускается только на знаках выполняемых операций, причем знак в начале следующей

	строки повторяют. Ссылки в тексте на формулы дают в скобках, например, «...результаты расчета, проведенного по формуле (1), показали …».
Таблицы	В таблицах допускается использовать **12 шрифт** и **интервал 1,0.** Таблицы нумеруются последовательно арабскими цифрами и имеют заголовок. Пример: Таблица 2 – Вероятность банкротства корпорации в соответствии со значениями R-модели В таблице должны быть указаны единицы измерения всех показателей. Если размерность всех показателей таблицы одинакова, то ее указывают в заголовке таблицы без скобок, отделяя от заголовка запятой. Если общую размерность имеют цифровые данные графы (строки, столбца), то ее указывают в их заголовке. Возможно выделение самостоятельной графы для указания единиц измерения показателей таблицы, в случае их разной размерности. Каждая таблица должна иметь заголовок, который пишется с прописной буквы (без точки в конце). Название заголовка располагается по центру листа непосредственно над таблицей. В тексте таблицы располагаются после первого упоминания о них. Таблицы, занимающие более половины листа, рекомендуется выносить в приложение. В этом случае они обозначаются не как «Таблица», а как приложение под соответствующим номером.
Иллюстрации	Все иллюстрации (графики, диаграммы, гистограммы, схемы и т.д.) именуются рисунками. В тексте они обозначаются «Рисунок» с указанием номера и наименования, которое пишется с прописной буквы без точки в конце. Нумерация иллюстраций осуществляется арабскими цифрами и является сквозной. При ссылках на иллюстрации следует писать: 1. «...в соответствии с рисунком 1». 2. «… о чем свидетельствует структура финансовой службы предприятия (рисунок 1)». В тексте иллюстрации помещаются сразу же после первого упоминания о них. При необходимости иллюстрации могут иметь пояснительные данные (подрисуночный текст). Название иллюстрации помещают после пояснительных данных. Иллюстрации, занимающие более половины листа, рекомендуется выносить в приложение.
Сокращения	В тексте курсовой работы допускается применять только общепринятые сокращения слов или словосочетаний, а также сокращения, установленные соответствующими государственными стандартами. При первом употреблении слова (словосочетания) или специального термина в тексте работы оно приводится полностью, а рядом в круглых скобках пишется его сокращенное обозначение. Пример: центры финансового учета (ЦФУ); центры финансовой ответственности (ЦФО). В тексте замена слов символами и цифрами не допускается.