



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ ДВАЖДЫ ГЕРОЯ  
СОВЕТСКОГО СОЮЗА, ЛЕТЧИКА-КОСМОНАВТА А.А. ЛЕОНОВА»

**УТВЕРЖДАЮ**

**И.о. проректора**

**А.В. Троицкий**

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2023 г.

***ИНСТИТУТ ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТА  
И ИНЖЕНЕРНОГО БИЗНЕСА***

***КАФЕДРА ГУМАНИТАРНЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ ДИСЦИПЛИН***

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

**ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**«ОРГАНИЗАЦИОННОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ»**

**Направление подготовки: 37.04.01 Психология**

**Профиль: Организационная психология**

**Уровень высшего образования: магистратура**

**Форма обучения: очная**

Королев  
2023

Рабочая программа является составной частью основной профессиональной образовательной программы и проходит рецензирование со стороны работодателей в составе основной профессиональной образовательной программы. Рабочая программа актуализируется и корректируется ежегодно.

**Автор: Костыря С.С. Рабочая программа дисциплины (модуля): Организационное консультирование – Королев МО: «Технологический университет», 2023.**

Рецензент: к.психол.н., доцент Капранова М.В.

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки магистров 37.04.01 «Психология» и Учебного плана, утвержденного Ученым советом Университета. Протокол №9 от «11» апреля 2023 года.

**Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры:**

Заведующий кафедрой (ФИО, ученая степень, звание, подпись)	Кирилина Т.Ю., д.с.н., профессор 			
Год утверждения (переутверждения)	2023	2024	2025	2026
Номер и дата протокола заседания кафедры	№ 8 от 15.03.2023			

**Рабочая программа согласована:**

Руководитель ОПОП ВО:  С.С. Костыря, к.психол.н, доцент

**Рабочая программа рекомендована на заседании УМС:**

Год утверждения (переутверждения)	2023	2024	2025	2026
Номер и дата протокола заседания УМС	№ 5 от 11.04.2023			

## **1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП**

**Целью** изучения дисциплины является изучение технологий, необходимых для решения практических задач в консультировании организации.

В процессе обучения обучающийся приобретает и совершенствует следующие компетенции.

### **Общепрофессиональные компетенции**

ОПК-6. Способен разрабатывать и реализовывать комплексные программы предоставления психологических услуг по индивидуальному, семейному и групповому психологическому консультированию в соответствии с потребностями и целями клиента.

### **Профессиональные компетенции:**

ПК –1. Готов к психологическому сопровождению клиентов по вопросам выбора и сопровождения карьеры, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом.

ПК-2. Готов применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности.

ПК-6. Способен эффективно подбирать и реализовывать формы и методы индивидуальной психологической помощи в соответствии с запросом клиента.

Основными **задачами** дисциплины являются:

1. Приобретение обучающимися теоретических знаний по организационному консультированию.

2. Приобретение обучающимися практических навыков по применению способов психологического воздействия.

Показатель освоения компетенции отражают следующие индикаторы:

### **Трудовые действия:**

ОПК – 6.2. Умеет применять технологии индивидуального, семейного и группового психологического консультирования в соответствии с потребностями и целями клиента

ПК-6.3. Владеет навыками эффективного подбора и реализации форм и методов индивидуальной психологической помощи.

### **Необходимые умения:**

ОПК – 6.3. Владеет навыками предоставления психологических услуг в рамках индивидуального, семейного и группового консультирования

ПК-1.2. Владеет современными технологиями психологического сопровождения клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом.

ПК–2.2. Умеет применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности

ПК-6.2. Умеет соотнести запрос клиента и методы индивидуальной психологической помощи.

### **Необходимые знания:**

ОПК-6.1. Знает принципы разработки и реализации комплексных программ предоставления психологических услуг по индивидуальному,

семейному и групповому психологическому консультированию в соответствии с потребностями и целями клиента.

ПК-1.1. Знает особенности психологического сопровождения клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом.

ПК-2.1. Знает методику управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности.

ПК-6.1. Знает формы и методы индивидуальной психологической помощи в соответствии с запросом клиента.

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Организационное консультирование» относится к обязательной части основной профессиональной образовательной программы подготовки магистратуры по направлению 37.04.01 Психология.

Изучение данной дисциплины базируется на знаниях, полученных при освоении дисциплины «Научные школы и теории в современной психологии» и компетенции ПК-5.

Знания и компетенции, полученные при освоении дисциплины «Организационное консультирование», являются базовыми для дисциплин консультативного модуля, государственной итоговой аттестации и выполнения выпускной квалификационной работы.

## 3. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов. Преподавание дисциплины ведется во 2 семестре и предусматривает проведение учебных занятий следующих видов: лекции, практические занятия, самостоятельная работа обучающихся, групповые и индивидуальные консультации. Дисциплина предусматривает элементы практической подготовки, 24 часа.

Программой предусмотрены следующие виды контроля успеваемости текущий контроль успеваемости в форме тестирования и промежуточная аттестация в форме экзамена.

Таблица 1

Виды занятий	Всего часов	Семестр 1	Семестр 2	Семестр 3	Семестр 4
<b>Общая трудоемкость</b>	<b>108</b>		<b>108</b>		
<b>ОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ</b>					
<b>Аудиторные занятия</b>	<b>44</b>		<b>44</b>		
<b>Лекции (Л)</b>	<b>20</b>		<b>20</b>		
<b>Практические занятия (ПЗ)</b>	<b>24</b>		<b>24</b>		
<b>Лабораторные работы (ЛР)</b>	<b>-</b>		<b>-</b>		
<b>Практическая подготовка</b>	<b>24</b>		<b>24</b>		
<b>Самостоятельная работа</b>	<b>52</b>		<b>52</b>		
<b>Консультации</b>	<b>12</b>		<b>12</b>		
<b>Расчетно-графические работы</b>	<b>-</b>		<b>-</b>		

<b>Контрольная работа, домашнее задание</b>	+		+		
<b>Вид итогового контроля</b>	Экзамен		Экзамен		

#### 4. Содержание дисциплины

##### 4.1. Темы дисциплины и виды занятий

Таблица 2

Наименование тем	Лекции, час.	Практические занятия, час	Занятия в интерактивной форме, час	Практическая подготовка	Код компетенций
<b>Тема 1.</b> Задачи и содержание организационного консультирования.	5	6	2	6	ОПК-6, ПК-1, ПК-2, ПК-6
<b>Тема 2.</b> Основные методы психологического консультирования организации	5	6	2	6	ОПК-6, ПК-1, ПК-2, ПК-6
<b>Тема 3.</b> Консультирование по проблемам управления персоналом.	5	6	2	6	ОПК-6, ПК-1, ПК-2, ПК-6
<b>Тема 4.</b> Консультирование руководителя организации	5	6	4	6	ОПК-6, ПК-1, ПК-2, ПК-6
<b>Итого:</b>	<b>20</b>	<b>24</b>	<b>10</b>	<b>24</b>	

##### 4.2. Содержание тем дисциплины

###### **Тема 1. Задачи и содержание организационного консультирования**

Предмет организационного консультирования. Этапы становления организационного консультирования. Методологическая база организационного консультирования. Виды организационного консультирования. Актуальные проблемы на современном этапе развития.

###### **Тема 2. Основные методы психологического консультирования организации**

Элементы консультативного процесса. Клиент консультирования. Принципы организационного консультирования. Технология работы с заказчиком. Технология работы организационного консультанта с проблемой заказчика.

###### **Тема 3. Консультирование по проблемам управления персоналом.**

Понятие и виды консультирования по проблемам управления персоналом.

Особенности использования консультативных методов по вопросам управления. Формы внутреннего и внешнего консультирования.

#### **Тема 4. Консультирование руководителя организации**

Понятие и виды консультирования по запросу руководителя. Особенности использования методов в индивидуальном консультировании руководителя. Понятие и сущность коучинга.

#### **5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы по дисциплине**

1. «Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины».

#### **6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине**

Структура фонда оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине приведена в Приложении 1 к настоящей рабочей программе.

#### **7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

##### **Основная литература:**

1. Чуланова, О. Л. Управленческое консультирование : учебное пособие / О.Л. Чуланова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 230 с. — (Высшее образование: Магистратура). — DOI 10.12737/textbook\_59414d6293f563.95787871. - ISBN 978-5-16-013009-5. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1222613>

2. Блинов, А. О. Управленческое консультирование : учебник / А. О. Блинов, В. А. Дресвянников. — 3-е изд., стер. — Москва : Дашков и К°, 2022. — 211 с. : ил., табл. — (Учебные издания для магистров). — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621848>

##### **Дополнительная литература:**

1. Коучинг: Основные принципы и практики коучинга и лидерства: Учебное пособие / Уитмор Д. - М.:Альпина Паблишер, 2018. - 316 с. <http://znanium.com/go.php?id=1002566>

2. Петренко, Е. С. Инструменты экспресс-диагностики эффективного менеджмента=Tools for rapid diagnostics of effective management : учебное пособие : [16+] / Е. С. Петренко, И. В. Денисов, К. А. Черницова. — Москва : Креативная экономика, 2019. — 74 с. : ил. — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=599620>

#### **8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины**

##### **Интернет-ресурсы:**

1. <http://www.biblioclub.ru> - Университетская библиотека ONLINE

2. <http://znanium.com> - Электронно-библиотечная система Znanium

### **9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)**

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины приведены в Приложении 2 к настоящей рабочей программе.

### **10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине**

**Перечень программного обеспечения:** MSOffice, PowerPoint.

**Ресурсы информационно-образовательной среды Университета:**

Рабочая программа и методическое обеспечение по курсу «Организационное консультирование».

### **11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)**

Специализированная мебель, набор демонстрационного оборудования: АРМ преподавателя, интерактивная доска прямой проекции, мультимедиа – проектор.

**Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации  
обучающихся по дисциплине**

***ИНСТИТУТ ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТА***

***И ИНЖЕНЕРНОГО БИЗНЕСА***

***КАФЕДРА ГУМАНИТАРНЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ ДИСЦИПЛИН***

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ  
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО  
ДИСЦИПЛИНЕ  
«ОРГАНИЗАЦИОННОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ»**

**Направление подготовки: 37.04.01 Психология**

**Профиль: Организационная психология**

**Уровень высшего образования: магистратура**

**Форма обучения: очная**

**Королев  
2023**



**1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы**

№ п/п	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или ее части)*	Раздел дисциплины, обеспечивающий формирование компетенции (или ее части)	В результате изучения раздела дисциплины, обеспечивающего формирование компетенции, обучающийся приобретает:		
				Трудовые действия	Необходимые умения	Необходимые знания
1	ОПК-6.	Способен разрабатывать и реализовывать комплексные программы предоставления психологических услуг по индивидуальному, семейному и групповому психологическому консультированию в соответствии с потребностями и целями клиента.	Тема 1. Тема 2. Тема 3. Тема 4.	ОПК – 6.2. Умеет применять технологии индивидуально-семейного и группового психологического консультирования в соответствии с потребностями и целями клиента	ОПК – 6.3. Владеет навыками предоставления психологических услуг в рамках индивидуального, семейного и группового консультирования	ОПК-6.1. Знает принципы разработки и реализации комплексных программ предоставления психологических услуг по индивидуальному, семейному и групповому психологическому консультированию в соответствии с потребностями и целями клиента.
2	ПК –1.	Готов к психологическому сопровождению клиентов по вопросам выбора и сопровождения карьеры, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым	Тема-1, Тема-2, Тема-3, Тема-4		ПК-1.2. Владеет современными технологиями психологического сопровождения клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров,	ПК-1.1. Знает особенности психологического сопровождения клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки

		резервом.			аттестации, работы с кадровым резервом.	кадров, аттестации, работы с кадровым резервом.
3	ПК-2.	Готов применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности.			ПК-2.2. Умеет применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности	ПК-2.1. Знает методику управления межличностными отношениями и, формирования команд, развития лидерства и исполнительности.
4	ПК-6.	Способен эффективно подбирать и реализовывать формы и методы индивидуальной психологической помощи в соответствии с запросом клиента.	Тема-1, Тема-2, Тема-3, Тема-4	ПК-6.3. Владеет навыками эффективного подбора и реализации форм и методов индивидуальной психологической помощи.	ПК-6.2. Умеет соотнести запрос клиента и методы индивидуальной психологической помощи.	ПК-6.1. Знает формы и методы индивидуальной психологической помощи в соответствии с запросом клиента.

## 2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Код компетенции	Инструмент, оценивающий сформированность компетенции	Этапы и показатель оценивания компетенции	Шкала и критерии оценки
ОПК-6. ПК –1. ПК-2. ПК-6.	Доклад	А) полностью сформирована (компетенция освоена на высоком уровне) - 5 баллов Б) частично сформирована: • компетенция освоена на продвинутом уровне - 4 балла;	Проводится в устной форме Критерии оценки: 1.Соответствие содержания доклада заявленной тематике (1 балл). 2.Качество источников и их количество при подготовке к работе (1 балл). 3.Владение информацией и способность отвечать на

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• компетенция освоена на базовом уровне - 3 балла;</li> <li>В) не сформирована (компетенция сформирована) менее 2 баллов</li> </ul>	<p>вопросы аудитории (1 балл).</p> <p>4.Качество самой представленной работы (1 балл).</p> <p>5.Оригинальность подхода и всестороннее раскрытие выбранной тематики (1 балл).</p> <p>Максимальная сумма баллов - 5 баллов.</p> <p>Результаты оценочной процедуры представляются обучающимся в срок не позднее одной недели после проведения процедуры – для текущего контроля. Оценка проставляется в электронный журнал</p>
ОПК-6. ПК –1. ПК-2. ПК-6.	Письменное задание		<p>Время отведенное на процедуру –10-16минут.</p> <p>Неявка – 0 баллов.</p> <p>Критерии оценки определяются соответствием ответа заявленной тематике (0-5 баллов).</p> <p>Максимальная оценка – 5 баллов.</p>
ОПК-6. ПК –1. ПК-2. ПК-6.	Реферат		<p>Проводится в письменной форме</p> <p>Критерии оценки:</p> <p>1.Соответствие содержания реферата заявленной тематике (1 балл).</p> <p>2.Качество источников и их количество при подготовке работы (1 балл).</p> <p>3. Всестороннее раскрытие выбранной тематики (1 балл).</p> <p>4.Качество самой представленной работы (1 балл).</p> <p>5.Оригинальность подхода (1 балл).</p> <p>Максимальная сумма баллов - 5 баллов.</p>
ОПК-6. ПК –1. ПК-2. ПК-6.	Контрольная работа	<p>А) полностью сформирована (компетенция освоена на высоком уровне) - 5 баллов</p> <p>Б) частично сформирована:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• компетенция освоена на продвинутом уровне -</li> </ul>	<p>Критерии оценки определяются соответствием ответа заявленной тематике (0-5 баллов).</p> <p>Максимальная оценка – 5 баллов.</p> <p>Результаты оценочной процедуры представляются обучающимся в срок не позднее</p>

		4 балла; • компетенция освоена на базовом уровне - 3 балла; В) не сформирована (компетенция сформирована) менее 2 баллов	одной недели после проведения процедуры – для текущего контроля.
ОПК-6. ПК –1. ПК-2. ПК-6.	Тест	А) полностью сформирована (компетенция освоена на высоком уровне) - 90% правильных ответов Б) частично сформирована: • компетенция освоена на продвинутом уровне - 70% правильных ответов; • компетенция освоена на базовом уровне - от 51 % правильных ответов; • компетенция освоена на базовом уровне - от 51 % правильных ответов; В) не сформирована (компетенция не сформирована) - менее 50% правильных ответов	Критерии оценки определяются процентным соотношением. Не явка – 0 Удовлетворительно - от 51% правильных ответов. Хорошо – от 70%. Отлично – от 90%. Максимальная оценка – 5 баллов.

**3. 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**

**Примерная тематика докладов:**

1. Корпоративная культура
2. Участники организационного консультирования.
3. Инжиниринг процессов управления персоналом
4. Современные тенденции интегрированной системы HR.
5. Карьера как ключевой инструмент управления талантами.
6. Тенденции рынка труда.
7. Подходы к формированию кадровой стратегии.
8. Аудит системы управления персоналом.
9. Система постановки целей и оценки достижений.
10. Системы вознаграждения. Грейдирование.
11. Организационное проектирование
12. Бизнес-партнерская позиция консультанта
13. Ключевые показатели эффективности и компетенции, необходимые консультанту.

14. Возможные роли организационного консультанта.
15. Особенности работы с первыми лицами
16. Структурирование консалтинговых проектов
17. Подготовка консалтинговых материалов

**Примерная тематика рефератов:**

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

**Примерная тематика письменных заданий:**

**Задание 1.** Внимательно вчитайтесь в проблемную ситуацию и ответьте на вопросы: каков характер задания поступил к программисту? Почему задание было отменено непосредственным начальником? Как должен был поступить

инженер-программист? В чем заключается причина конфликта? Как выйти из данного конфликта?

Инженера-программиста вызвал к себе начальник отдела и сказал, что предстоит сложная работа - придется посидеть недельку-другую сверхурочно. «Пожалуйста, я готов, - сказал инженер, - дело есть дело». Работу принес старший технолог. Он сказал, что надо рассчитать управляющую программу на станок для изготовления сложной детали. Когда рабочий день приблизился к концу инженер-программист достал чертеж, чтобы приступить к работе. В это время к нему подошел непосредственный начальник и поинтересовался, что за работа. Услышав объяснение, он официально потребовал: «Категорически запрещаю выполнять эту работу... Задание самого начальника отдела? Пусть дает его через меня».

Через некоторое время старший технолог поинтересовался, как идут дела. Узнав, что все осталось на месте, он резко повысил голос на инженера-программиста: «Для тебя распоряжение начальника отдела ничего не значит? Все отложи, будешь считать в рабочее время!»

**Задание 2.** Проанализируйте ситуацию, существует ли, по вашему мнению, связь между высокой текучестью кадров среди слесарей-сборщиков и методом их отбора? Как усовершенствовать этот процесс? Кого из кандидатов, данные на которых приведены, Вы бы приняли на место сборщика? Какую информацию вы использовали? Какая информация оказалась лишней?

Завод имеет самый высокий процент текучести кадров среди слесарей - сборщиков основного конвейера (текучесть достигает 8070 в год). Работа сборщиков достаточно проста и монотонна, не требует особых физических усилий. Обучение сборщиков производится непосредственно на рабочем месте в течение четырех часов.

Прием сборщиков на завод осуществляется отделом кадров без участия мастеров или других руководителей. Кандидаты заполняют стандартную форму (см. ниже) и проходят собеседование с инспектором отдела кадров, который принимает решение о приеме на работу, утверждаемое начальником отдела кадров.

	Кандидат А	Кандидат Б	Кандидат В
Возраст	45	28	35
Стаж работы	25	5	16
Число организаций, в которых работал кандидат	4	8	11
Образование	Среднее	высшее	среднее
Специальность	слесарь-водопроводчик	инженер-механик	слесарь-сборщик
Служба в ВС	Да	Нет	да
Семейное положение	женат, 2 детей	холост	разведен, 3 детей
Место рождения	г. Москва	г. Королев Моск. обл.	г. Ктров

### **Примерная тематика контрольных работ:**

1. Значение согласования представлений консультанта и заказчика о наличии и формулировке проблемы.

2. Этап формулирования проблемы: рекомендации.
3. Требования к формулировке проблемы.
4. Работ консультанта на этапе составления задач.
5. Реализация метода «диаграммы шести слов».
6. Преимущества метода «диаграммы сродства».
7. Случаи оправданного применения метода «диаграммы «рыбьи кости», или причинно-следственной диаграммы Исикавы.
8. «Проблемное пространство» и способы работы с ним.
9. Этап «анализ проблемы».
10. Инструменты сбора информации.
11. Эффективность применения модели.
12. «Ловушки» при интерпретации данных.
13. Диаграмма Парето в организационном консультировании.
14. Этап представления (презентации) результатов.
15. Задачи мониторинга и оценки результатов выполнения рекомендаций по решению проблемы.

### **Примеры тестовых заданий**

1. Организационное консультирование:
  - а) профессиональная помощь;
  - б) экспертное заключение о состоянии дел в организации;
  - в) психологическая помощь человеку в трудной ситуации;
  - г) оказание компетентной помощи советом.
2. Влияние на развитие организационного консультирования оказали работы:
  - а) К. Левина;
  - б) Дж. Морено;
  - в) К. Рождерса;
  - г) В. Бенниса.
3. Основатели научного управления, оказавшие влияние на развитие организационного консультирования на Западе во второй пол. XX века:
  - а) Ф. Тейлор;
  - б) Э. Мейо;
  - в) А. Файоль;
  - г) К. Макхэм
4. Основатели научного управления, оказавшие влияние на развитие организационного консультирования на Западе во второй пол. XX века:
  - а) Ф. Гилбрет;
  - б) Г. Эмерсон;
  - в) И. Адизес;
  - г) Р. Метцгера.
5. Представители американской школы организационного консультирования:
  - а) Г. Эмерсон;
  - б) П. Друкер;
  - в) И. Адизес;
  - г) Д. Уэлч.

6. Особенности организационного консультирования в России: а) находится

в начале своего становления;

б) основывается только на опыте западных специалистов;

в) отсутствие четкой методологии;

г) его основателями являются социологи.

7. Российские специалисты организационного консультирования:

а) И. Адизес;

б) А. И. Пригожин;

в) Ю. Д. Красовский;

г) В. А. Гончарук.

8. Российские специалисты организационного консультирования:

а) Ф. Ф. Галлямов;

б) М. И. Кныш;

в) В. Тарасов;

г) К. Левин.

9. Процесс организационного консультирования включает:

а) заказчика;

б) консультанта;

в) проблему (предмет);

г) методики.

10. Организационное консультирование:

а) работа по контракту;

б) оказание услуг организациям, специально обученными и квалифицированными лицами;

в) индивидуальная помощь в решении личных проблем;

г) помогают организации-заказчику выявить управленческие проблемы.

11. Установите соответствие между этапом становления и развития организационного консультирования и его содержанием:

1. Накопление знаний и практического опыта в области консультирования субъектов управления (примерно с 2000-1500 гг. до н. э. до середины XVII века)

а) 2 этап

2. Возникновение первых специалистов, помогающих руководить промышленными предприятиями, которые в большом количестве

создаются

после промышленной революции в Европе

б) 1 этап

3. оформление организационного консультирования в самостоятельное направление теории и практики

в) 3 этап

12. Установите соответствие между типом консультирования и его содержанием:

1. Совершенствование процесса управления предприятием

а) кадровое консультирование

2. Работа с HR-службами предприятий



- б) обучающее консультирование
3. Профессиональная помощь в разработке и внедрении эффективных методов работы предприятия с рынком
- в) управленческое консультирование
4. Профессиональная помощь в повышении компетентности персонала предприятия — от руководителей до рядовых сотрудников
- г) маркетинговое консультирование
- Напишите правильный ответ:
13. Особая сфера профессиональной деятельности, целью которой является оказание помощи в отношении содержания, процесса или структуры задач организации...
14. Предмет организационного консультирования...
15. Объект организационного консультирования...
16. Физическое или юридическое лицо, которое в течение определенного периода времени выполняет работу по совершенствованию деятельности компании-клиента и получает за эту работу вознаграждение, оговоренное в договоре на оказание консультационных услуг...
17. Специалист в конкретной области, обладающий знаниями, аналитическими и диагностическими навыками, способностью творчески применить их при решении проблем заказчика, соблюдающий этические нормы и стандарты профессии...
18. Любое физическое или юридическое лицо, обратившееся за разрешением проблемы к консультанту, предоставившее ему необходимую информацию для работы и заключившее договор на оказание консультационных услуг...
- Отметьте правильные варианты ответа:
19. Основные параметры сотрудничества консультанта и заказчика — это согласование:
- а) методов работы консультанта;
- б) целей работы консультанта;
- в) результатов и способов их достижения;
- г) параметров измерения достигнутого.
20. Параметры сотрудничества консультанта и заказчика:
- а) совместное формулирование проблемы;
- б) открытость в сообщении имеющейся информации;
- в) совместное участие в выборе методов диагностики;
- г) участие сторон в выполнении задания.

#### **4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Формой контроля знаний по дисциплине является одна промежуточная аттестация в виде экзамена в устной форме.

Вид оценочного средства	Код компетенций	Содержание оценочного средства	Требования к выполнению	Срок сдачи (неделя семестра)	Критерии оценки по содержанию и качеству с указанием баллов

Экзамен	ОПК-6. ПК –1. ПК-2. ПК-6.	2 вопроса	Экзамен проводится в устной форме, путем ответа на вопросы. Время отведенное на процедуру – 20 минут	Результаты предоставляются в день проведения экзамена	<p>Критерии оценки:</p> <p><b>«Отлично»:</b></p> <p>знание основных понятий предмета в полном объеме;  Демонстрирует развитые способности к абстрактному мышлению, анализу, синтезу.  Сформированные систематические знания принципов разработки и реализации комплексных программ предоставления психологических услуг по психологическому консультированию в соответствии с потребностями и целями клиента.  Сформированные систематические знания особенностей психологического сопровождения клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом.  Сформированные систематические знания методик управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности.  Сформированные систематические знания форм и методов индивидуальной психологической помощи в соответствии с запросом клиента.  Сформированное умение применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности  Сформированное умение соотнести запрос клиента и методы индивидуальной психологической помощи.  Сформированное умение применять современными технологиями психологического сопровождения клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и</p>
---------	------------------------------------	-----------	--	---	---

					<p>расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом. Сформированные навыки эффективного подбора и реализации форм и методов индивидуальной психологической помощи.</p> <p><b>«Хорошо»:</b>  знание основных понятий предмета в недостаточно полном объеме;  В недостаточно полном объеме демонстрирует способности к абстрактному мышлению, анализу, синтезу. В недостаточно полном объеме сформированы знания принципов разработки и реализации комплексных программ предоставления психологических услуг по психологическому консультированию в соответствии с потребностями и целями клиента.  Недостаточно полно сформированы знания особенностей психологического сопровождения клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом.  Недостаточно полно сформированы знания методик управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности.  Недостаточно полно сформированы знания форм и методов индивидуальной психологической помощи в соответствии с запросом клиента.  Незначительные ошибки умения применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности  Незначительные ошибки</p>
--	--	--	--	--	---

				<p>умения соотнести запрос клиента и методы индивидуальной психологической помощи. Незначительные ошибки умения применять современными технологиями психологического сопровождения клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом.</p> <p>В недостаточно полном объеме сформированные навыки эффективного подбора и реализации форм и методов индивидуальной психологической помощи.</p> <p><b>«Удовлетворительно»:</b></p> <p>знание основных понятий предмета в частичном объеме;</p> <p>В частичном объеме демонстрирует способности к абстрактному мышлению, анализу, синтезу.</p> <p>Нетвердо освоенные знания принципов разработки и реализации комплексных программ предоставления психологических услуг по психологическому консультированию в соответствии с потребностями и целями клиента. Недостаточно сформированы знания особенностей психологического сопровождения клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом.</p> <p>В частичном объеме сформированы знания методик управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности.</p> <p>В частичном объеме сформированы знания форм и методов индивидуальной</p>
--	--	--	--	---

					<p>психологической помощи в соответствии с запросом клиента.</p> <p>Ошибки умения применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности</p> <p>Ошибки умения соотносить запрос клиента и методы индивидуальной психологической помощи.</p> <p>Ошибки умения применять современными технологиями психологического сопровождения клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом.</p> <p>В частичном объеме сформированы навыки эффективного подбора и реализации форм и методов индивидуальной психологической помощи.</p> <p><b>«Неудовлетворительно»:</b></p> <p>Фрагментарные знания основных понятий и закономерностей психологической науки.</p> <p>Не демонстрирует способности к абстрактному мышлению, анализу, синтезу</p> <p>Отсутствие знаний принципов разработки и реализации комплексных программ предоставления психологических услуг по психологическому консультированию в соответствии с потребностями и целями клиента. Несформированные знания особенностей психологического сопровождения клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом.</p> <p>В фрагментарном объеме знания методик управления межличностными</p>
--	--	--	--	--	--

					<p>отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности.</p> <p>Несформированные знания форм и методов индивидуальной психологической помощи в соответствии с запросом клиента.</p> <p>Ошибки умения применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности</p> <p>Ошибки умения соотносить запрос клиента и методы индивидуальной психологической помощи.</p> <p>Ошибки умения применять современными технологиями психологического сопровождения клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом.</p> <p>В фрагментарном объеме навыки эффективного подбора и реализации форм и методов индивидуальной психологической помощи.</p>
--	--	--	--	--	--

### **Типовые вопросы, выносимые на экзамен**

1. История становления организационного консультирования как науки и практики.
2. Особенности становления организационного консультирования в России.
3. Актуальные проблемы становления и развития организационного консультирования в России.
4. Профессиональные компетенции организационных консультантов.
5. Профессиональная модель организационного консультанта–психолога.
6. Предмет организационного консультирования.
7. Виды организационного консультирования.
8. Принципы организационного консультирования.
9. Методологические основы организационного консультирования.
10. Системный подход в организационном консультировании.
11. Системный анализ как метод организационного консультирования.
12. Клинический подход, или концепция глубокого консультирования.
13. Гештальт-подход в организационном консультировании.
14. Экспертное (нормативное) консультирование.
15. Проектное консультирование.

16. Процессное консультирование.
17. Консультирование по развитию.
18. Кризисное консультирование.
19. Каунселинг.
20. Коучинг.
21. Модель GROW в коучинге.
22. Аутсорсинг.
23. Роли организационного консультанта.
24. Технология работы с заказчиком.
25. Процесс консультирования.
26. Консультант-клиентские отношения.
27. Консультационный заказ.
28. Этапы консультативного процесса.
29. Оценка результатов консультирования.
30. Технология работы оргконсультанта с проблемой заказчика.
31. Проблема как феномен.
32. Технология работы с проблемой.
33. Методы работы организационного консультанта.
34. Диаграмма Исикавы.
35. Модель SCORE.
36. Метод Парето.
37. Графики.
38. Анкетирование.
39. Анализ документов.
40. Интервью

Итоговое начисление баллов по дисциплине осуществляется в соответствии с разработанной и внедренной балльно-рейтинговой системой контроля и оценивания уровня знаний и внеучебной созидательной активности обучающихся

**Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

***ИНСТИТУТ ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТА  
И ИНЖЕНЕРНОГО БИЗНЕСА***

***КАФЕДРА ГУМАНИТАРНЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ ДИСЦИПЛИН***

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО  
ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

**«ОРГАНИЗАЦИОННОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ»**

**Направление подготовки: 37.04.01 Психология**

**Профиль: Организационная психология**

**Уровень высшего образования: магистратура**

**Форма обучения: очная**

**Королев  
2023**



## **1. Общие положения**

**Цель дисциплины:** изучение технологий, необходимых для решения практических задач в консультировании организации.

**Задачи дисциплины:**

1. Приобретение обучающимися теоретических знаний по организационному консультированию.

2. Приобретение обучающимися практических навыков по применению способов психологического воздействия.

## **2. Указания по проведению практических занятий**

### **Практическое занятие 1.**

Вид практического занятия: Интерактивное занятие.

Образовательные технологии: Круглый стол.

**Тема и содержание практического занятия:** Задачи и содержание организационного консультирования

1. Предмет организационного консультирования.

2. Этапы становления организационного консультирования.

3. Методологическая база организационного консультирования.

4. Виды организационного консультирования.

5. Актуальные проблемы на современном этапе развития.

Продолжительность занятия – 6 часа.

### **Практическое занятие 2.**

Вид практического занятия: Интерактивное занятие.

Образовательные технологии: групповая дискуссия

**Тема и содержание практического занятия:** Основные методы психологического консультирования организации

1. Элементы консультативного процесса.

2. Клиент консультирования.

3. Принципы организационного консультирования.

4. Технология работы с заказчиком.

5. Технология работы организационного консультанта с проблемой заказчика

Продолжительность занятия – 6 часа.

### **Практическое занятие 3.**

Вид практического занятия: Интерактивное занятие.

Образовательные технологии: Круглый стол.

**Тема и содержание практического занятия:** Консультирование по проблемам управления персоналом.

1. Понятие и виды консультирования по проблемам управления персоналом.

2. Особенности использования консультативных методов по вопросам управления.

3. Формы внутреннего и внешнего консультирования.

Продолжительность занятия – 6 часа.

#### Практическое занятие 4.

Вид практического занятия: Интерактивное занятие.

Образовательные технологии: Мозговой штурм.

**Тема и содержание практического занятия:** Консультирование руководителя организации

1. Понятие и виды консультирования по запросу руководителя.
  2. Особенности использования методов в индивидуальном консультировании руководителя.
  3. Понятие и сущность коучинга.
- Продолжительность занятия – 6 часа.

#### 3. Указания по проведению лабораторного практикума

Не предусмотрено учебным планом.

#### 4. Указания по проведению самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Наименование блока (раздела) дисциплины	Виды СРС
1.	Задачи и содержание организационного консультирования	<b>Подготовка докладов:</b> 1. История становления организационного консультирования как науки и практики. 2. Особенности становления организационного консультирования в России. 3. Актуальные проблемы становления и развития организационного консультирования в России. 4. Профессиональные компетенции организационных консультантов. 5. Профессиональная модель организационного консультанта–психолога. 6. Виды организационного консультирования.
2.	<b>Тема 2.</b> Основные методы психологического консультирования организации	<b>Подготовка рефератов:</b> 1. Профессиональная модель организационного консультанта–психолога. 2. Виды организационного консультирования. 3. Методологические основы организационного консультирования. 4. Системный подход в организационном консультировании. 5. Клинический подход, или концепция глубокого консультирования. 6. Гештальт-подход в организационном консультировании.
3.	Консультирование по проблемам управления персоналом.	<b>Подготовка докладов:</b> 1. Инжиниринг процессов управления персоналом 2. Современные тенденции интегрированной системы HR. 3. Карьера как ключевой инструмент управления талантами. 4. Тенденции рынка труда. 5. Подходы к формированию кадровой стратегии. 6. Аудит системы управления персоналом. 7. Система постановки целей и оценки достижений.

		8. Системы вознаграждения. Грейдинг. 9. Организационное проектирование
4.	<b>Тема</b> Консультирование руководителя организации	<b>Подготовка докладов:</b> 1. Особенности консультирования первых лиц 2. Психологическая характеристика управленческой культуры руководителя. 3. Анализ управленческой эффективности.

## **5. Указания по проведению контрольных работ**

### **5.1. Требования к структуре**

Структура контрольной работы должна способствовать раскрытию темы: иметь титульный лист, содержание, введение, основную часть, заключение, список литературы.

### **5.2. Требования к содержанию (основной части)**

1. Во введении обосновывается актуальность темы, определяется цель работы, задачи и методы исследования.

2. При определении целей и задач исследования необходимо правильно их формулировать. Так, в качестве цели не следует употреблять глагол «сделать». Правильно будет использовать глаголы: «раскрыть», «определить», «установить», «показать», «выявить» и т.д.

3. Основная часть работы включает 2-4 вопроса, каждый из которых посвящается решению задач, сформулированных во введении, и заканчивается констатацией итогов.

4. Приветствуется иллюстрация содержания работы таблицами, графическим материалом (рисунками, схемами и т.п.).

5. Необходимо давать ссылки на используемую Вами литературу.

6. Заключение должно содержать сделанные автором работы выводы, итоги исследования.

7. Вслед за заключением идет список литературы, который должен быть составлен в соответствии с установленными требованиями. Если в работе имеются приложения, они оформляются на отдельных листах, и должны быть соответственно пронумерованы.

### **5.3. Требования к оформлению**

Объем контрольной работы – 10 страниц формата А 4, напечатанного с одной стороны текста (1,5 интервал, шрифт Times New Roman 14).

#### **Темы контрольных работ:**

1. Значение согласования представлений консультанта и заказчика о наличии и формулировке проблемы.

2. Этап формулирования проблемы: рекомендации.

3. Требования к формулировке проблемы.

4. Работ консультанта на этапе составления задач.

5. Реализация метода «диаграммы шести слов».

6. Преимущества метода «диаграммы сродства».

7. Случаи оправданного применения метода «диаграммы «рыбьи кости», или причинно-следственной диаграммы Исикавы.

8. «Проблемное пространство» и способы работы с ним.

9. Этап «анализ проблемы».
10. Инструменты сбора информации.
11. Эффективность применения модели.
12. «Ловушки» при интерпретации данных.
13. Диаграмма Парето в организационном консультировании.
14. Этап представления (презентации) результатов.
15. Задачи мониторинга и оценки результатов выполнения рекомендаций по решению проблемы.

## **6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

### **Основная литература:**

1. Чуланова, О. Л. Управленческое консультирование : учебное пособие / О.Л. Чуланова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 230 с. — (Высшее образование: Магистратура). — DOI 10.12737/textbook\_59414d6293f563.95787871. - ISBN 978-5-16-013009-5. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1222613>
2. Блинов, А. О. Управленческое консультирование : учебник / А. О. Блинов, В. А. Дресвянников. — 3-е изд., стер. — Москва : Дашков и К°, 2022. — 211 с. : ил., табл. — (Учебные издания для магистров). — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621848>

### **Дополнительная литература:**

1. Коучинг: Основные принципы и практики коучинга и лидерства: Учебное пособие / Уитмор Д. - М.:Альпина Паблишер, 2018. - 316 с. <http://znanium.com/go.php?id=1002566>
2. Петренко, Е. С. Инструменты экспресс-диагностики эффективного менеджмента=Tools for rapid diagnostics of effective management : учебное пособие : [16+] / Е. С. Петренко, И. В. Денисов, К. А. Черницова. — Москва : Креативная экономика, 2019. — 74 с. : ил. — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=599620>

## **7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины**

### **Интернет-ресурсы:**

1. <http://www.biblioclub.ru> - Университетская библиотека ONLINE
2. <http://znanium.com> - Электронно-библиотечная система Znanium

## **8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины**

### **Интернет-ресурсы:**

1. <http://www.biblioclub.ru> - Университетская библиотека ONLINE
2. <http://znanium.com> - Электронно-библиотечная система Znanium

## **9. Перечень информационных технологий** **Перечень программного обеспечения: MSOffice, PowerPoint.**

**Ресурсы информационно-образовательной среды Университета:**  
Рабочая программа и методическое обеспечение по курсу  
«Организационное консультирование»