

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ
АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ


**«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ
ПСИХОЛОГИИ И СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ»
(СПбГИПСР)**

КАФЕДРА ПРИКЛАДНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ И КОНФЛИКТОЛОГИИ

УТВЕРЖДЕНО

Руководитель ОПОП

д-р психол. наук, профессор

 М.А. Щукина

«29» мая 2020 г.

Рабочая программа дисциплины

УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ

по образовательной программе 37.03.01 Психология

Разработчик: канд. пед. наук, доцент Агафонова Вера Владимировна,

Согласовано: зав. кафедрой, д-р психол. наук, профессор Платонов Юрий Петрович

Санкт-Петербург

2020

РАЗДЕЛ 1. Учебно-методический раздел рабочей программы дисциплины

1.1. Аннотация рабочей программы дисциплины

УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ

Цель изучения дисциплины: дать студентам теоретические и организационно-методические основы психологического консультирования в организации, знания о технологиях консультирования руководителей по психологическим проблемам управления организацией.

Задачи дисциплины:

1. Дать студентам представление о социально-психологических феноменах функционирования организации и управления ею.
2. Ознакомить с методами социально-психологического диагностирования проблем, связанных с управлением организацией.

Содержание дисциплины:

Организация как объект анализа и психологического консультирования.
 Консалтинг как деловая услуга. Консалтинговая фирма.
 Руководитель (менеджер) как клиент в управленческом консультировании.
 Консультант по управлению как субъект психологического консультирования.
 Этапы процесса консультирования.
 Методы организационной диагностики.
 Работа с группой в управленческом консультировании.
 Консультирование по проблеме организационной культуры.
 Консультирование по проблеме организационного развития

1.2. Цель и задачи обучения по дисциплине

Цель - дать студентам теоретические и организационно-методические основы психологического консультирования в организации, знания о технологиях консультирования руководителей по психологическим проблемам управления организацией.

Задачи:

- сформировать понимание научных основ и задач психологического обеспечения профессиональной деятельности менеджеров;
- дать студентам представление о социально-психологических феноменах функционирования организации и управления ею.
- ознакомить с методами социально-психологического диагностирования проблем, связанных с управлением организацией.

В случае успешного освоения дисциплины студенты **должны:**

знать:

- основные причины обращения к консультанту
- проблематику управленческого консультирования
- виды и формы управленческого консультирования
- основные характеристики и этапы развития организации, типичные проблемы управления организацией на различных этапах ее функционирования

- методы и технологии работы консультанта в организации.
- квалификационные и личностные требования, предъявляемые к психологу-консультанту;

уметь:

- проводить диагностику и анализ организационно-управленческих проблем;
- разработать программу управленческого консультирования;
- проводить психологический анализ управленческой деятельности и успешности выполнения менеджером управленческих функций;
- осуществлять профессиональный отбор менеджеров, разрабатывать и проводить мероприятия по психологическому обеспечению их профессиональной деятельности

иметь навыки:

- планирования и проведения мероприятий по психологическому обеспечению профессиональной подготовки менеджеров, их профессиональному отбору, профессиональной адаптации, формированию профессионального мастерства, сохранению здоровья и профессионального долголетия.
- написания контракта, плана-задания и отчета о проведенном консультировании.

1.3. Язык обучения

Язык обучения – русский.

1.4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий, самостоятельную работу, форму промежуточной аттестации*

Форма обучения	Общий объём дисциплины			Объем в академических часах								
				Объем самостоятельной работы	Объем контактной работы обучающихся с преподавателем							
	В зач.ед.	В астрон. часах	В академ. часах		Всего	Виды учебных занятий					В том числе контактная работа (занятия) в интерактивных формах	
						Всего учебных занятий	Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Групповые консультации	Индивидуальные консультации		
Очная	4	108	144	76	68	64	26	38	-	-	20	4
Очно-заочная	4	108	144	96	48	44	20	24	-	-	14	4
Заочная	4	108	144	124	20	16	-	-	16	-	6	4

* В случае реализации смешанного обучения рабочая программа дисциплины адаптируется преподавателем в части всех видов учебных занятий и промежуточной аттестации к использованию дистанционных образовательных технологий.

1.5. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения образовательной программы

Планируемые результаты обучения по образовательной программе (перечень компетенций в соответствии с ФГОС и ОПОП)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (перечень компетенций по дисциплине)
с ОК-1 по ОК-9, ОПК-1, с ПК-1 по ПК-14, ВПК-1	- способность к осуществлению стандартных базовых процедур оказания индивиду, группе, организации психологической помощи с использованием традиционных методов и технологий (ПК-3) - способность к проведению стандартного прикладного исследования в определённой области психологии (ПК-8) - способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса (ПК-13)

РАЗДЕЛ 2. Структура и содержание дисциплины

2.1. Учебно-тематический план дисциплины

Очная форма обучения

Тема (раздел) дисциплины (указывается номер темы, название)	Общее кол-во аудиторных часов	Общее кол-во часов на занятии лекционного типа	Общее кол-во часов на занятии семинарского типа	
			Всего	Из них интерактивные формы
Тема 1. Организация как объект анализа и психологического консультирования.	6	2	4	4
Тема 2. Консалтинг как деловая услуга.	4	2	2	-
Тема 3. Руководитель (менеджер) как клиент в управленческом консультировании.	6	2	4	-
Тема 4. Консультант по управлению как субъект психологического консультирования.	4	2	2	-
Тема 5. Этапы процесса консультирования.	4	2	2	-
Тема 6. Методы организационной диагностики.	6	2	4	4
Тема 7. Работа с группой в управленческом консультировании.	6	2	4	4
Тема 8. Консультирование по проблеме организационной культуры.	6	2	4	-
Тема 9. Консультирование по проблеме организационного развития	6	2	4	4
Всего:	48	18	30	16

Очно-заочная форма обучения

Тема (раздел) дисциплины (указывается номер темы, название)	Общее кол-во аудиторных часов	Общее кол-во часов на занятия лекционного типа	Общее кол-во часов на занятия семинарского типа	
			Всего	Из них интерактивные формы
Тема 1. Организация как объект анализа и психологического консультирования	5	1	4	4
Тема 2. Консалтинг как деловая услуга	2	1	1	-
Тема 3. Руководитель (менеджер) как клиент в управленческом консультировании	2	1	1	-
Тема 4. Консультант по управлению как субъект психологического консультирования	2	1	1	-
Тема 5. Этапы процесса консультирования	3	2	1	-
Тема 6. Методы организационной диагностики	6	2	4	4
Тема 7. Работа с группой в управленческом консультировании	6	2	4	4
Тема 8. Консультирование по проблеме организационной культуры	4	2	2	-
Тема 9. Консультирование по проблеме организационного развития	4	2	2	-
Всего:	34	14	20	12

Заочная форма обучения

Тема (раздел) дисциплины (указывается номер темы, название)	Общее кол-во аудиторных часов	Общее кол-во часов на занятия лекционного типа	Общее кол-во часов на занятия семинарского типа	
			Всего	Из них интерактивные формы
Тема 1. Организация как объект анализа и психологического консультирования.	2	-	-	-
Тема 2. Консалтинг как деловая услуга				
Тема 3. Руководитель (менеджер) как клиент в управленческом консультировании	2	-	-	-
Тема 4. Консультант по управлению как субъект психологического консультирования				
Тема 5. Этапы процесса консультирования	2	-	-	-
Тема 6. Методы организационной диагностики	4	-	-	-
Тема 7. Работа с группой в управленческом консультировании				
Тема 8. Консультирование по проблеме организационной культуры	2	-	-	-
Тема 9. Консультирование по проблеме организационного развития				
Всего:	12	-	-	-

2.2. Краткое содержание темы (раздела) дисциплины

Тема 1. Организация как объект анализа и управленческого консультирования

Понятие организации. Основные характеристики организации: размер, сложность, формализация, рациональность, иерархическая структура, специализация. Централизация власти, формализация организационного поведения.

Организация как открытая система. Цикл трансформационных изменений. Внешняя и внутренняя среда организации. Социально-психологические и культурологические типологии организаций.

Понятие жизненного цикла организации. Стадии жизненного цикла организации.

Организационные патологии на различных этапах жизненного цикла.

Тема 2. Консалтинг как деловая услуга

Понятие консалтинга. Основные причины обращения к консультанту. Виды консультационных услуг. Понятие заказа и проблемы. Специфика договорных отношений между организацией-клиентом и консультантом. Маркетинг консалтинговых услуг.

Специфика управленческого психологического консультирования: его отличие от клинического консультирования, индивидуальной и групповой психотерапии.

Цели и задачи управленческого консультирования. Объекты психологического консультирования в организации: личность руководителя, группа, организация в целом.

Тема 3. Руководитель (менеджер) как клиент в управленческом консультировании

Психологическая характеристика управленческой деятельности. Классификации управленческих функций. Особенности деятельности менеджеров низового звена, среднего звена и топ-менеджеров. Профессионально-важные качества менеджеров различных уровней управления в организации. Методы обучения, отбора, адаптации и развития менеджеров. Проблемы профессионального здоровья менеджеров.

Тема 4. Консультант по управлению как субъект психологического консультирования

Общие требования, предъявляемые к психологу - консультанту. Кодекс профессиональной этики практического психолога, его основные положения. Ответственность психолога-консультанта перед клиентом за результаты психологического консультирования. Конфиденциальность в работе психолога - консультанта. Профессиональные компетенции и требования к профессиональной подготовке, возрасту и опыту, личности психолога - консультанта в организации.

Тема 5. Этапы процесса консультирования

Подготовительный этап консультирования, его задачи и содержание. Предварительный диагноз проблемы и разработка консультативного задания или проекта консультирования.

Этап планирования действий. План задания и его содержание. Составление контракта на консультирование. Этап внедрения изменений и роли консультанта на этом этапе. Завершение консалтинговых услуг. Содержание отчета о результате консультирования. Способы оценки качества консалтинговой услуги.

Тема 6. Методы организационной диагностики

Диагностика организационной проблемы. Виды организационных дисфункций. Структуризация проблемного поля. Методы выявления проблем и функциональных расстройств в организации. Диагностическое интервью: задачи, этапы, правила проведения. Наблюдение: виды, объекты, задачи. Специальные методы организационной диагностики и консультирования: анализ решений, экспертный опрос, тестирование, имитационные и деловые игры, тренинги. Метод SWOT-анализа. Методы метафоры, коллекции ошибок, дерева целей. Коучинг как метод управленческого консультирования.

Тема 7. Работа с группой в управленческом консультировании

Специфика работы с группой в управленческом консультировании. Динамика работы группы. Особенности работы группы в организационных тренингах. Виды тренингов в организации. Метод номинальных групп.

Методы активизации творческого мышления в работе с группой: мозговой штурм, метод синектики, метод Дельфи, метод ассоциаций, метод сценариев, метод Гордона.

Тема 8. Консультирование по проблеме организационной культуры

Понятие и функции организационной культуры. Уровни организационной культуры по Э.Шейну. Структура и содержание организационной культуры.

Классификация организационных культур: сильные и слабые, динамические и статические, активные и пассивные, целенаправленные и неориентированные, экстравертные и интравертные, открытые и закрытые, конформистские и конфронтационные, субъективистские и объективистские, индивидуалистические и коллективистские.

Структурные элементы духовной культуры организации. Социальные признаки этической компании. Деловая культура: культура управления, культура поведения, культура коммуникаций.

Формирование и поддержание организационной культуры предприятия. Методы диагностики организационной культуры.

Тема 9. Консультирование по проблеме организационного развития

Понятие организационного развития как управляемого изменения. Причины и цели планируемых изменений. Типы организационного развития. Модель организационного развития К.Левина. Этапы развития: «размораживание», собственно изменение, «замораживание».

Структурные и процессуальные методы организационного развития. Тренинги сензитивности, опросы работников, процесс-консультирование, формирование команд как основные социально-психологические методы организационного развития. Основные этапы разработки и внедрения программы организационного развития.

Сопротивление изменениям: причины, формы. Личностные факторы восприимчивости к переменам. Методы уменьшения сопротивления инновациям. Типология личностей в зависимости от установки к нововведениям. Инноваторы и консерваторы.

2.3. Описание занятий семинарского типа

СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ 1.

Тема: Организация как объект анализа и психологического консультирования

Цель: студенты должны усвоить внешние и внутренние организационные характеристики, влияющие на процесс управления.

Понятийный аппарат: характеристики организации, внешняя и внутренняя среда организации, жизненный цикл организации.

Вопросы для обсуждения:

1. Характеристики стадий развития организации
2. Внешняя и внутренняя среда организации
3. Типы организаций

СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ 2.

Тема: Консалтинг как деловая услуга

Цель: сформировать представление об управленческом консультировании как деловой услуге, его видах, целях, задачах, формах.

Понятийный аппарат: консалтинговые услуги, маркетинг консалтинговых услуг,

Вопросы для обсуждения:

1. Виды консалтинговых услуг.
2. Маркетинг консалтинговых услуг

СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ 3.

Тема 3. Руководитель (менеджер) как клиент в управленческом консультировании

Цель: сформировать представления об управленческой деятельности, ее функциях и психологическом обеспечении.

Понятийный аппарат: управленческая деятельность, руководитель, менеджер, профессионально-важные качества руководителя, концепция психологического обеспечения управленческой деятельности.

Вопросы для обсуждения:

1. Подходы к анализу управленческой деятельности
2. Психологический анализ управленческих функций
3. Профессионально-важные качества руководителя.

СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ 4.

Тема 4: Консультант по управлению как субъект психологического консультирования

Цели: Выявить отличия управленческого консультирования от психотерапии, психокоррекции, клинического консультирования.

Понятийный аппарат: профессиональные компетенции консультанта по управлению, его психологический портрет, этические требования к деятельности.

Вопросы для обсуждения:

1. Профессиональные компетенции и профессионально-важные качества консультанта в организации.
2. Причины и виды этических нарушений в отношениях консультанта и организации.

СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ 5.

Тема 5: Этапы процесса консультирования

Цели: освоить логику и последовательность действий психолога в процессе управленческого консультирования, задачи и содержание каждого из этапов.

Понятийный аппарат: Заказ, проблема, контракт на консультирование, отчет о консультировании.

Вопросы для обсуждения:

1. Задачи подготовительного этапа консультирования. Содержание контракта на консультирование.
2. Диагностический этап консультирования.
3. Психологические роли консультанта на этапе внедрения изменений.
4. Отчет о консультировании: структура и способы обсуждения.

СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ 6.

Тема 6: Методы организационной диагностики

Цели: Знакомство с основными и специальными методами диагностики организационных дисфункций и управленческих проблем.

Понятийный аппарат: организационные патологии, классификация методов диагностики, диагностика личностных барьеров руководителя.

Вопросы для обсуждения:

1. Опросные методы диагностики.
2. SWOT-анализ и возможности его применения.

3. Коучинг: особенности метода, цели и технологии использования. Коуч-менеджмент.

4. Деловая игра и ее место в управленческом консультировании.

СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ 7.

Тема 7: Работа с группой в управленческом консультировании

Цели: Понимание отличий бизнес-тренинга от терапевтической группы, групп личностного роста.

Понятийный аппарат: бизнес-тренинг, групповая динамика, групп-мышление, групповое принятие решений.

Вопросы для обсуждения:

1. Виды тренингов в организации (для персонала и управленческого звена)
2. Особенности организации и работы тренинговой группы в организации.
3. Творческое мышление в группе и методы его развития.

СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ 8.

Тема: Консультирование по проблеме организационной культуры

Цели: Понимание функций организационной культуры как дополнительного ресурса эффективности организации.

Понятийный аппарат: организационная культура, диагностика ОК, методы формирования ОК

Вопросы для обсуждения:

1. Деловая культура и этика.
2. Методы диагностики организационной культуры.
3. Имидж руководителя как фактор формирования организационной культуры.

СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ 9.

Тема: Консультирование по проблеме организационного развития

Цели: Понимание роли консультанта в процессе внедрения изменений в организации.

Понятийный аппарат: организационное развитие, сопротивление ОР, структурные и процессные методы ОР.

Вопросы для обсуждения:

1. Модели организационного развития.
2. Сопротивление организационным изменениям.
3. Методы снижения сопротивления изменениям в организации.

2.4. Описание занятий в интерактивных формах

Интерактивное занятие к теме 1. Организация как объект анализа и психологического консультирования.

Мозговой штурм «Проблемы организации»

Цель: научиться из перечисленных симптомов и дисфункций в условно взятой организации сформулировать проблему, с которой можно работать как с запросом на консультирование.

Алгоритм проведения: студенты в мини-группе генераторов идей (5-9 человек) озвучивают симптомы неблагополучия в вымышленной организации, а затем на этапе работы критиков (также 5-9 человек) систематизируют эти симптомы в группы проблем, которые могут лечь в основу планирования управленческих решений по развитию организации.

Интерактивное занятие к теме 6. Методы организационной диагностики.

Ролевая игра «Диагностическое интервью»

Цель: заложить базовые основы навыка проведения диагностического интервью с работником компании по выявлению организационных проблем.

Алгоритм: Преподаватель проводит показательный вариант диагностического интервью с одним из работающих студентов о его организации и рабочем месте. Обсуждаются этапы проведенного интервью, цели задаваемых вопросов, техники начала и завершения интервью.

Затем проводится ролевая игра, где один студент выступает в качестве психолога-интервьюера, второй – работника организации, где он трудится. Остальные студенты выступают в роли наблюдателей. Затем идет обсуждение проведенного интервью.

Интерактивное занятие к теме 8. Работа с группой в управленческом консультировании.

Игра-дискуссия «Принятие группового решения».

Цель: освоение этапов принятия решений в организации, осознание психологических феноменов группового обсуждения решения.

Алгоритм проведения: Студентам надо принять индивидуальное, а затем групповое (в мини-группах по 5 человек) решение по ранжированию последовательности этапов принятия решений в списке. Затем дается правильный вариант ранжирования и студенты считают индивидуальное и групповое отклонение от нормы. Сравниваются результаты по группам. Обсуждение: лидерство и индивидуальные психологические роли в группе, логика последовательности этапов принятия решения в организации.

Интерактивное занятие к теме 10. Консультирование по проблеме организационного развития.

«Коуч-сессия»

Цель: освоить содержание и назначение вопросов для коуч-сессии, посвященной целеполаганию.

Алгоритм проведения: По списку коуч-вопросов студенты работают в парах в ролях консультанта и клиента. Обсуждение: трудности в постановке целей, моменты сопротивления клиента.

2.5. Организация планирования встреч с приглашенными представителями организаций

Встречи с приглашенными представителями организаций не предусмотрены

2.6. Особенности освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья

Обучение студентов с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья обеспечивается:

- 1) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:
 - размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий;
 - присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;
 - выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);
- 2) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:
 - надлежащими звуковыми средствами воспроизведение информации;
- 3) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:
 - возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения института, а также пребывание в указанных помещениях.

Получение образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях.

Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Категории студентов	Формы
С нарушением слуха	- в печатной форме; - в форме электронного документа
С нарушением зрения	- в печатной форме увеличенным шрифтом; - в форме электронного документа; - в форме аудиофайла
С нарушением опорно-двигательного аппарата	- в печатной форме; - в форме электронного документа; - в форме аудиофайла

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.

Перечень фондов оценочных средств, соотнесённых с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

Для студентов с ограниченными возможностями здоровья предусмотрены следующие оценочные средства:

Категории студентов	Виды оценочных средств	Формы контроля и оценки результатов обучения
С нарушением слуха	Тест	преимущественно письменная проверка
С нарушением зрения	собеседование	преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушением опорно-двигательного аппарата	Решение дистанционных тестов, контрольные вопросы	-

Студентам с ограниченными возможностями здоровья увеличивается время на подготовку ответов к зачёту, разрешается готовить ответы с использованием дистанционных образовательных технологий.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций. При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Процедура

оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся. При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) обеспечивается выполнение следующих дополнительных требований в зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся:

- инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме);
- доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом);
- доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, с использованием услуг ассистента, устно).

При необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) может проводиться в несколько этапов.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины. Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья предоставляются основная и дополнительная учебная литература в

виде электронного документа в фонде библиотеки и / или в электронно-библиотечных системах.

Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения:

- лекционная аудитория – мультимедийное оборудование (для студентов с нарушениями слуха);
- учебная аудитория для практических занятий (семинаров) мультимедийное оборудование, (для студентов с нарушениями слуха).

2.7. Методические указания для студентов по освоению дисциплины

Теоретико-методологической основой данного курса выступают междисциплинарные исследования в области психологии управления и менеджмента, организационной психологии, управления человеческими ресурсами, психологии принятия решений, психологического консультирования.

Основным понятийным аппаратом и наиболее значимыми вопросами изучения данной программы являются: управление, менеджмент, профессионально-важные качества менеджера (руководителя), принятие решений, организация как система, организационная культура, организационное развитие, экспертное и процессное консультирование, структурные и процессные методы развития организации.

Методическое обеспечение дисциплины осуществляется за счёт использования современных учебников (учебных комплексов, справочной литературы, словарей, интернет-сайтов специальных зданий и организаций) и учебных пособий, касающихся проблематики изучаемой дисциплины.

2.8. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Учебная аудитория, оборудованная мультимедийным оборудованием и аудио системой, с возможностью демонстрации интерактивных пособий и учебных фильмов, с доступом к сети Интернет.

РАЗДЕЛ 3. Требования к самостоятельной работе студентов в рамках освоения дисциплин

Методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы

Самостоятельная работа студентов в рамках дисциплины «Управленческое консультирование» является одним из базовых компонентом обучения, приобретения общекультурных и профессиональных компетенций, предусмотренных компетентностно-ориентированным учебным планом и рабочей программой учебной дисциплины. В процессе самостоятельной работы студенты проявляют свои творческие качества, поднимаются на более высокий уровень профессионализации.

При изучении курса используются следующие формы самостоятельной работы:

1. Обязательная часть: Проект консультирования организации по предлагаемой теме.
2. Дополнительные задания: работа с книгой, работа с книгой; работа со словарями; конспектирование; решение «кейс-методов», работа с диагностическими методиками, подготовка электронных презентаций, составление сравнительных таблиц и опорных конспектов.

Оформление самостоятельной работы:

К требованиям по оформлению письменной самостоятельной работы относятся:

- оформление титульного листа по форме Положения об аттестации учебной работы студентов института;
- все задания в рамках самостоятельной работы должна быть скреплены в единый документ, листы должны быть пронумерованы;
- работа может сдаваться в печатном виде

Образец титульного листа определяется Положением об аттестации учебной работы студентов института, и опубликован на сайте www.psysocwork.ru раздел «Учебный процесс» / «самостоятельная работа».

Устанавливаются следующие требования к оформлению самостоятельной работы:

- параметры страницы (210x297 мм) А4;
- интервал полуторный;
- шрифт 12, Times New Roman;
- поля страницы: левое – 2 см, правое – 1,5 см, верхнее – 2 см, нижнее – 2 см.
- все страницы должны иметь сквозную нумерацию арабскими цифрами в верхнем правом углу.

Самостоятельная работа (обязательная часть) выполняется в печатном виде и отправляется на портал ГИПСР в определенные сроки. Объем письменной работы – от 10 листов.

Работа представляет из себя программу консультирования по определенной теме. В первой части раскрываются основные теоретические понятия темы, описание проблемы в организации (описание симптомов, дисфункций), связанной с этой темой. Во второй практической части необходимо представить вариант решения этой социально-психологической проблемы в рамках управленческого консультирования. Эта часть может включать в себя описание методов диагностики этой проблемы, структуру наблюдения или опросник для проведения диагностического интервью с руководителями, программу тренинга или семинара по этой теме, другие интерактивные формы работы консультанта в организации.

Дополнительные задания выполняются сверх обязательной письменной работы для закрепления и углубления полученных знаний, они выполняются в произвольной форме и оцениваются дополнительными баллами.

3.1. Задания для самостоятельной работы по каждой теме (разделу) учебно-тематического плана

Список тем письменной самостоятельной работы (обязательная часть):

1. Профессионально важные качества руководителя.
2. Методы оценки психологических качеств и способностей руководителя.
3. Методы развития профессионально-важных качеств руководителя
4. Психологическая характеристика управленческой деятельности.
5. Психологическое обеспечение функции целеполагания.
6. Психологическое обеспечение функции контроля
7. Психологическое обеспечение функции мотивирования
8. Консультирование руководителей по проблеме управления временем.
9. Консультирования по проблеме формирования управленческой команды.
10. Консультирование по проблеме разрешения конфликтов в организации.
11. Консультирование руководителя по проблеме формирования имиджа.
12. Консультирование руководителя по проблеме принятия решений.
13. Консультирование менеджеров по проблемам делового общения и организации деловых переговоров.
14. Консультирование руководителей по проблеме делегирования полномочий.
15. Консультирование по проблеме профессионального долголетия и здоровья руководителей .
16. Методы развития лидерских качеств.

Дополнительные задания для самостоятельной работы:

Тема 1. Организация как объект анализа и психологического консультирования.

Задания к разделу.

1. Составьте сравнительную таблицу по различным организационным характеристикам

	Преимущества	Недостатки
Высокая централизация власти		
Децентрализованная структура управления		
Высокая формализация организационного поведения (трудового процесса)		
Низкая формализация организационного поведения (трудового процесса)		
Высокая бюрократизация управления		
Отсутствие бюрократических процедур в управлении		

1. Опишите цикл трансформационных изменений на примере какой-либо организации в сфере производства, продаж или услуг.

Тема 2. Консалтинг как деловая услуга. Консалтинговая фирма.

1. Подготовить презентацию на тему «Причины обращения организации к консультанту».

2. Составить сравнительную таблицу «Особенности управленческого консультирования»

Критерии сравнения	Психологическое консультирование в организации	Клиническое психологическое консультирование	Индивидуальная и групповая терапия
Объект консультирования			
Субъект консультирования			
Особенности консультационного процесса			
Методы консультирования			

2. На основе анализа услуг консалтинговых компаний, предлагаемых в Интернет-ресурсах составить мини-каталог направлений работы консалтинговых компаний.

Тема 3. Руководитель (менеджер) как клиент в управленческом консультировании

1. Ответьте тезисно в письменной форме на следующие вопросы:

1. Какие особенности управленческой деятельности были выявлены с помощью микроанализа?

2. Каково значение эмпирического анализа для подготовки менеджеров?

3. Какие основания используются в классификации управленческих функций по А.В. Карпову?

4. Каковы компоненты функции планирования?

5. Какой компонент делегирования нельзя делегировать?
6. В чем различие между мотивированием и стимулированием?
7. Каково предназначение функции контроля?
8. Каковы психологические механизмы принятия решений.

2. На материалах предлагаемых журналов найдите биографию или статью о жизни какого-то известного бизнесмена или руководителя. Проведите биографический и личностный анализ материала по следующим пунктам: 1. Причины выбора профессиональной деятельности 2. Жизненное кредо или декларируемые жизненные ценности 3. История бизнеса: начало, кризисные моменты, изменение отношения к жизни и бизнесу 4. Ресурсы, помогающие справляться с трудностями 5. Что в этом человеке достойно уважения, по вашему мнению, а что вызывает недоверие.

Тема 4. Консультант по управлению как субъект психологического консультирования

1. Ознакомиться и проанализировать «Профессиональный кодекс консультанта по управлению» (Лапыгин Ю.Н. Основы управленческого консультирования: Учебное пособие.- М.: Академический Проект, 2006, Приложение 2, стр.292)

2. Ознакомиться с типовой должностной инструкцией старшего психолога (психолога) органа внутренних дел (Истратова О.Н., Эксакусто Т.В. Справочник психолога-консультанта организации.- Изд.2-е.- Ростов н/Д: Феникс, 2007, Приложение Б, стр. 599). Дать письменный ответ на вопросы: Что входит в основные обязанности психолога этой службы? Какими профессиональными компетенциями и качествами может быть обеспечено выполнение этих обязанностей?

Тема 5. Этапы процесса консультирования.

1. Проанализируйте предложения консалтинговых компаний, выставленные на Интернет-сайтах (через систему Поиск, Консалтинговые компании). Выпишите предложения по консультированию компании по следующим темам: -Развитие ресурса руководителя - Стресс-менеджмент -Управление временем руководителя

2. Составьте контракт на консультирование по теме «Социально-психологический климат в организации» в условной компании по продаже бытовой техники

Тема 6. Методы организационной диагностики.

1. Подготовьте план беседы и список вопросов для диагностического интервью с заказчиком по проблеме управления человеческими ресурсами в организации (или отбора персонала, адаптации, аттестации и оценки, мотивации и пр.)

2. Предложите вариант SWOT-анализа работы с клиентами организации, где вы работаете. На основе результатов анализа составьте план ближайших мероприятий по улучшению работы организации с клиентами (покупателями).

3. Составьте сравнительную таблицу по теме «Коучинг и его особенности» по следующей схеме:

Метод	Цель	Ситуация использования	Существующие ограничения
Тренинг			
Экспертное консультирование			
Наставничество			
Коучинг			

Тема 7. Работа с группой в управленческом консультировании.

1. На основе изучения литературы подготовьте краткие тезисы на тему: «Особенности работы с группой в корпоративных тренингах».

2. Предложите программу тренинга для руководителей на одну из следующих тем: Коммуникативная эффективность менеджера, Навыки эффективных переговоров, Телефонные переговоры, Тренинг лидерства, Делегирование полномочий и ответственности. Программа должна включать разделы: цели и задачи тренинга, аудитория (для кого), основные разделы, описание некоторых заданий или упражнений, требования к ведущему, условия проведения.

Тема 8. Консультирование по проблеме организационной культуры.

1. Составить презентацию по теме: «Понятие, структура и функции организационной культуры»

2. Выбрать методику диагностики корпоративной культуры и подготовить в письменной форме доклад по следующей схеме: наименование методики; источник, где описана методика; предназначение методики; процедура применения методики; показатели и их интерпретация.

3. Подготовить план работы с группой топ-менеджеров по теме «Миссия организации».

4. Разработать примерный план мероприятий по формированию корпоративной культуры компании по продаже спортивных товаров.

Тема 9. Консультирование по проблеме организационного развития

1. Подготовить тезисы доклада (проект презентации) по теме: «Причины, формы и личностные факторы сопротивления персонала организационным изменениям»

2. Описать роли консультанта-психолога на этапе внедрения изменений.

3.2. Критерии оценки результатов выполнения самостоятельной работы

Критериями оценки результатов самостоятельной работы студента является оценка сформированности компетенций.

Оценка самостоятельной работы осуществляется в соответствии с Разделом 4 об аттестации учебной работы студентов института.

Баллы БРС присваиваются следующим образом:

- 30 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в полном объеме, все работы достойны отличной оценки;

- 25 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в полном объеме, все работы в среднем достойны хорошей оценки;

- 20 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в полном объеме, все работы в среднем достойны удовлетворительной оценки;

- 10 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в не полном объеме (не менее 75% заданий), все работы в среднем достойны оценки не ниже хорошей;

- 0 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в полном объеме, все работы в среднем достойны неудовлетворительной оценки.

Дополнительные задания, выполненные студентом, оцениваются по 3-х балльной системе и включаются в общую сумму баллов по БРС.

РАЗДЕЛ 4. Фонд оценочных средств

4.1. Материалы, обеспечивающие методическое сопровождение оценки качества знаний по дисциплине на различных этапах ее освоения

Промежуточная аттестация по дисциплине является итоговой проверкой знаний и компетенций, полученных студентом в ходе изучения дисциплины.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в виде экзамена. Промежуточная аттестация проводится в соответствии с требованиями Положения об аттестации учебной работы студентов института. Экзамен проводится во время экзаменационной сессии по билетам. Итоговая оценка выставляется по балльно-рейтинговой системе, включающей посещаемость занятий, выполнение самостоятельной работы и ответ на экзамене.

4.2. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины

Тема (раздел) дисциплины (указывается номер темы, название)	Компетенции по дисциплине
Тема 1. Организация как объект анализа и психологического консультирования.	ПК-8
Тема 2. Консалтинг как деловая услуга. Консалтинговая фирма.	ПК-3
Тема 3. Руководитель (менеджер) как клиент в управленческом консультировании.	ПК-3; ПК-8; ПК-13
Тема 4. Консультант по управлению как субъект психологического консультирования.	ПК-3
Тема 5. Этапы процесса консультирования.	ПК-13
Тема 6. Методы организационной диагностики.	ПК-8
Тема 7. Работа с группой в управленческом консультировании.	ПК-13
Тема 8. Консультирование по проблеме организационной культуры.	ПК-8, ПК-13
Тема 9. Консультирование по проблеме организационного развития	ПК-3

4.3. Описание форм аттестации текущего контроля успеваемости (рубежного контроля) и итогового контроля знаний по дисциплине (промежуточной аттестации по дисциплине)

К основным формам контроля, определяющим процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций по дисциплине «Управленческое консультирование» относится рубежный контроль, (тест минимальной компетентности), промежуточная аттестация в форме экзамена.

Критериями и показателями оценивания компетенций на различных этапах формирования компетенций являются:

- знание терминов, понятий, категорий, концепций и теорий по дисциплине;
- понимание связей между теорией и практикой;
- сформированность аналитических способностей в процессе изучения дисциплины;
- знание специальной литературы по дисциплине.

Шкала оценивания компетенций на различных этапах их формирования включает следующие критерии:

- полное соответствие;
- частичное соответствие;
- несоответствие.

4.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины

Примерные вопросы к экзамену

1. Организация как объект анализа. Основные характеристики организации.
2. Этапы жизненного цикла организации.
3. Организационное развитие: понятие, виды, методы.
4. Организационные проблемы. Виды организационных дисфункций.
5. Причины обращения организации к консультанту.
6. Понятие и виды управленческого консультирования.
7. Две модели управленческого консультирования: отличие экспертного и процессного консультирования.
8. Поведенческие роли консультанта по управлению организацией.
9. Структура профессиональных компетенции психолога-консультанта в организации.
10. Внешний и внутренний психолог-консультант в организации.
11. Этические проблемы в управленческом консалтинге.
12. Особенности коммуникационных процессов в консультант-клиентских отношениях в управленческом консультировании.
13. Маркетинг консалтинговых услуг.
14. Методы диагностики проблем организации.
15. SWOT-анализ как метод выявления проблем организации. Общее описание метода.
16. Классификация методов управленческого консультирования.
17. Методы активизации творческого мышления в группе в управленческом консультировании.
18. Диагностическое интервью: виды и правила проведения.
19. Психодиагностические методы оценки социально-психологических проблем в организации.
20. «Мозговой штурм» как метод диагностики и поиска решения проблемы организации.
21. Направления и специфика работы психолога-консультанта с группой в организации.
22. Психологический тренинг как метод развития организации.

23. Коучинг как метод управленческого консультирования.
24. Деловые игры в управленческом консультировании.
25. Этапы работы психолога-консультанта с организацией.
26. Подготовительный этап консультирования. Составление контракта на консультирование
27. Этап постановки диагноза в консультировании организации.
28. План-задание и его обсуждение с клиентской организацией.
29. Внедрение изменений как этап организационного консультирования
30. Завершающий этап консультирования организации. Отчет о результатах консультирования.
31. Профессионально важные качества руководителя.
32. Методы оценки психологических качеств и способностей руководителя.
33. Методы развития профессионально-важных качеств руководителя
34. Психологическая характеристика управленческой деятельности.
35. Консультирование организации по проблеме целеполагания.
36. Консультирование организации по контролю
37. Консультирование руководителей по проблеме принятия управленческих решений.
38. Консультирование по проблеме управления человеческими ресурсами.
39. Консультирование по проблеме организационного развития и изменений в организации.
40. Методы развития лидерских качеств у руководителя.

Типовые задания в форме теста для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Тест 1. Заполните пробелы:

Основная функция информационного потока состоит в получении руководством информации о деятельности и настроениях персонала.

Тест 2. Верно или не верно следующее высказывание:

Позитивная «Я-концепция» человека усиливает его восприимчивость к переменам в организации.

А) верно

Б) не верно

Пример типового практико-ориентированного задания

Типовое задание 1.

Установите соответствие

1. Организационные нормы бывают:

- 1) запретительные а) обязательные модели поведения
- 2) рекомендательные б) указывают на недопустимое поведение сотрудников
- 3) предписывающие в) определяют желательное поведение

Типовое задание 2.

Верно или неверно следующее высказывание?

Степень сопротивления сотрудников организационным изменениям прямо пропорциональна силе организационной культуры

- А) верно
- Б) не верно

РАЗДЕЛ 5. Глоссарий

Ассоциация консультантов – добровольное объединение, основанное на членстве, цель которого – пропаганда профессиональных норм консультационной деятельности и создание рынка консультационных услуг. Различаются региональные, национальные, международные объединения. Возможно членство в нескольких ассоциациях одновременно.

Аудит персонала (кадровый) — своеобразный инструмент управления кадровым процессам, в какой-то мере подобный финансовому или бухгалтерскому аудиту. Сущность А.п. — оценка соответствия кадрового потенциала организации ее целям и стратегии развития, диагностика причин возникновения проблем по вине персонала, а также оценка их важности и возможности разрешения, формулирование конкретных рекомендаций для руководства и службы управления персоналом по их устранению.

Бизнес-консалтинг — обеспечение клиента специализированным опытом, методологией, техникой поведения, профессиональными навыками или другими ресурсами, помогающими ему в оптимизации сложившегося на предприятии (в организации) финансово-экономического состояния в рамках действующей нормативно-законодательной базы.

Диагностика (оргдиагностика) — определение проблем организации и причин их возникновения.

Деловая игра — имитация хозяйственной или иной деятельности предприятия в учебных, производственных или исследовательских целях, выполняемая группой лиц на модели объекта

Клиент — лицо, которое играет ведущую роль в консультационном проекте: ведет переговоры, подписывает контракт, работает с консультантами.

Клиентская организация — организация, которая заключает контракт с консультационной фирмой (консультантом). На практике понятия «клиент» и «клиентная организация» могут использоваться как синонимы.

Консультант — специалист в конкретной области, обладающий знаниями, аналитическими и диагностическими навыками, способностью творчески применять их при решении проблем клиента и соблюдающий этические нормы и стандарты профессии. Консультант внешний — специалист, привлекаемый в клиентскую организацию со стороны для предоставления консультаций, советов. Консультант внутренний — специалист, состоящий в штате организации, которой оказывает услуги. Консультационная фирма — организация, специализирующаяся на оказании консультационных услуг.

Консультационный проект — одна из форм оказания консультационных услуг. Под К.п. понимается совокупность действий клиента и консультанта по осуществлению изменений в организации с целью получения желаемого результата.

Консультация — услуга, оказанная независимым лицом определенной квалификации в сфере разрешения проблем заинтересованной организации.

Консультирование (консалтинг) — деятельность, осуществляемая профессиональными консультантами и направленная на обслуживание потребностей коммерческих (некоммерческих) организаций в консультациях, обучении, исследовательских работах по проблемам их функционирования и развития.

Консалтинг — это профессиональная помощь владельцам компаний и менеджерам высшего звена в выявлении управленческих проблем, их анализе, выработке рекомендаций по их решению, и, если понадобится, содействие их выполнению.

Консультирование проектное — модель построения отношений между клиентской организацией и консультационной фирмой (консультантом), в которой консультант выступает в роли разработчика проекта, а клиент — реализатора.

Консультирование процессное — модель построения отношений между клиентской организацией и консультационной фирмой (консультантом), которая базируется на роли консультантов как «катализаторов» изменений, осуществляемых при непосредственном участии персонала клиентской организации и поддержке руководства.

Консультирование экспертное — модель построения отношений между клиентской организацией и консультационной фирмой (консультантом), согласно которой консультант предлагает способ решения проблемы, выявленной клиентом.

Контракт на консультирование — документ, определяющий взаимоотношения между клиентской организацией и консультационной фирмой (консультантом) в связи с выполнением консультационного проекта.

Коммуникации — способ общения и передачи информации от человека к человеку в виде устных и письменных сообщений, языка телодвижений и параметров речи. Эффективность К. во многом определяется состояниями, в которых находятся лица, вступающие в К.; в зависимости от обстоятельств эти состояния могут меняться.

Коучинг – (от англ. coaching- тренировать, заниматься репетиторством, консультированием, готовить к экзаменам или спортивным соревнованиям) – это процесс воздействия на личность другого человека в целях ее максимального развития. В более широком смысле - любая индивидуальная поддержка людей, обеспечивающая их персональную эффективность в бизнесе, карьере, образовании, спорте и т.д. Применительно к организации под коучингом понимается непрерывный процесс общения менеджера и служащего в интересах работника и организации в целом.

Методология работы консультанта — набор базовых идей, методов и форм мыслительной работы, а также способов их использования.

Методы консультирования — общая схема (план действий), составленная на основе обобщенного опыта наиболее результативных консультаций данного вида, позволяющая выработать соответствующую программу действий.

Новые возможности персонала организации — навыки и умения, приобретенные сотрудниками организации клиента в ходе совместной работы с консультантом.

Новое поведение — изменение отношений между менеджерами и подчиненными, между сотрудниками в организации.

Новые программы — разработанные консультантами программы развития предприятия и продажи его продукции.

Предложение клиенту — документ, подтверждающий желание и способность консультационной фирмы (консультанта) осуществить конкретный консультационный проект.

Процесс консультирования — совокупность определенным образом организованных действий, осуществляемых консультантом и клиентом для совместного решения проблем достижения намеченных изменений в клиентской организации

Результативность консультирования — соотношение результата (в качестве которого могут быть документы, краткосрочные и существенные изменения) и затрат (прямых и сопутствующих) на консультационные услуги и реализацию рекомендаций консультантов.

Управленческое консультирование — услуга, оказываемые независимыми и профессионально подготовленными специалистами (одним или несколькими консультантами), чтобы помочь руководителю в организации диагностики, анализе и практическом решении управленческих проблем.

Приложение 1 к рабочей программе дисциплины

РАЗДЕЛ 6. Информационное обеспечение дисциплины**6.1. Перечень рекомендуемой литературы, необходимой для освоения дисциплины**

№	Наименование издания	Тема 1	Тема 2	Тема 3	Тема 4	Тема 5	Тема 6	Тема 7	Тема 8	Тема 9
Основная литература										
1	Забродин, В. Ю. Управленческий консалтинг. Социологический подход: учебное пособие для академического бакалавриата / В. Ю. Забродин. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 130 с. — (Бакалавр. Академический курс. Модуль). — ISBN 978-5-534-10127-0. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://biblio-online.ru/bcode/438215	+	+		+	+	+			+
2	Зуб, А. Т. Управление изменениями: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / А. Т. Зуб. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 284 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00490-8. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://biblio-online.ru/bcode/432837	+					+	+	+	+
3	Консультирование и коучинг персонала в организации: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н. В. Антонова [и др.] ; под редакцией Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 370 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-8176-6. — Текст: электронный // БС Юрайт [сайт]. — URL: https://biblio-online.ru/bcode/436457						+	+	+	+
4	Лебедева, Л. В. Организационное консультирование: учебное пособие для вузов / Л. В. Лебедева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 162 с. — (Университеты России). — ISBN 978-5-534-00009-2. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://biblio-online.ru/bcode/438300	+	+	+	+					
Дополнительная литература										
1	Авдулова, Т. П. Психология управления: учебник и практикум для академического бакалавриата / Т. П. Авдулова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 231 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-05717-1. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://biblio-online.ru/bcode/441180				+					
2	Акимова, Ю. Н. Психология управления: учебник и практикум для прикладного бакалавриата / Ю. Н. Акимова. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 320 с. — (Бакалавр. Прикладной курс). — ISBN 978-5-534-00630-8. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://biblio-online.ru/bcode/433124				+					
3	Зельдович, Б. З. Активные методы обучения: учебное пособие для вузов / Б. З. Зельдович, Н. М. Сперанская. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 201 с. — (Образовательный процесс). — ISBN 978-5-534-11754-7. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://biblio-online.ru/bcode/446059						+	+	+	+

№	Наименование издания	Тема 1	Тема 2	Тема 3	Тема 4	Тема 5	Тема 6	Тема 7	Тема 8	Тема 9
4	Карпов, А. В. Психология менеджмента: учебник для академического бакалавриата / А. В. Карпов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 481 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-10026-6. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://biblio-online.ru/bcode/429145			+						
5	Кларин, М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг: учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / М. В. Кларин. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 288 с. — (Бакалавр и магистр. Модуль). — ISBN 978-5-534-02811-9. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://biblio-online.ru/bcode/437296						+	+		+
6	Коноваленко, В. А. Психология менеджмента. Теория и практика: учебник для бакалавров / В. А. Коноваленко, М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 368 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3585-1. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://biblio-online.ru/bcode/425911			+			+			
7	Попова, Е. П. Теория организации: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Е. П. Попова, К. В. Решетникова. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 338 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00766-4. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://biblio-online.ru/bcode/432048	+								+
8	Пугачев, В. П. Управление персоналом организации: практикум: учебное пособие для академического бакалавриата / В. П. Пугачев. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 280 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-08906-6. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://biblio-online.ru/bcode/426687						+	+		+

6.2. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет», используемых при освоении дисциплины

1. TREKO.RU [Электронный ресурс]: консалтинг и тренинги Санкт-Петербурга. – Режим доступа: www.Treko.ru

2. Консалтинговая компания iTeam [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://blog.iteam.ru/author/iteam/>

3. Организационная психология [Электронный ресурс]: электронный научный журнал. – Режим доступа: <https://orgpsyjournal.hse.ru/>

6.3. Перечень программного обеспечения, профессиональных баз данных и информационных справочных систем, необходимых для изучения дисциплины

В рамках дисциплины используется следующее лицензионное программное обеспечение: MS OFFICE – Word, Excel, PowerPoint.

В учебном процессе используются следующие информационные базы данных и справочные системы:

East View [Электронный ресурс]: information services. – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: <https://dlib.eastview.com/browse/udb/12> . – Загл. с экрана.

Ibooks.ru [Электронный ресурс]: электронно-библиотечная система. – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: <https://ibooks.ru> – Загл. с экрана.

Гарант [Электронный ресурс]: информационно-правовое обеспечение. – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: <http://cloud.garant.ru/#/startpage:0> . – Загл. с экрана.

Электронная библиотека СПбГИПСР [Электронный ресурс]. – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: http://lib.gipsr.ru:8087/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=456 – Загл. с экрана.

Электронный каталог библиотеки СПбГИПСР [Электронный ресурс]. – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: http://lib.gipsr.ru:8087/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=435 . - Загл. с экрана.

ЮРАЙТ [Электронный ресурс]: электронно-библиотечная система. – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: <https://biblio-online.ru/> – Загл. с экрана.

Заведующая библиотекой

_____ Г.Л. Горохова
(подпись, расшифровка)