


## МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Тульский государственный университет»

Институт гуманитарных и социальных наук  
Кафедра «Психологии»

Утверждено на заседании кафедры  
«психологии»  
«25» 01 2022 г., протокол № 8

Заведующий кафедрой  
 Н.В. Шурова

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**  
**«Основы психологии управления и организационного консультирования»**

**основной профессиональной образовательной программы  
высшего образования – программы магистратуры**

**по направлению подготовки**  
**37.04.01 Психология**

с направленностью (профилем)  
*Детская и возрастная психология*

Форма(ы) обучения: *очная, очно-заочная*

Идентификационный номер образовательной программы: 370401-01-22

Тула 2022 год

**ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ**  
**рабочей программы дисциплины (модуля)**

**Разработчик(и):**

Кучина Т.И. доцент кафедры психологии  
кандидат педагогических наук, доцент  
*(ФИО, должность, ученая степень, ученое звание)*



---

*(подпись)*

---

*(ФИО, должность, ученая степень, ученое звание)*

---

*(подпись)*

## **1. Цель и задачи освоения дисциплины (модуля)**

**Целью** ознакомление с основными закономерностями поведения человека в организации и формирование у студентов знаний и умений по разработке технологий, повышающих эффективность организационной деятельности, за счет использования психологических феноменов, связанных с личностью, деятельностью, поведением и отношениями; обучение основным методам предупреждения и конструктивного разрешения межличностных конфликтов в организации; содействие формированию и развитию толерантности во взаимодействии в трудовом коллективе.

**Задачами** изучения дисциплины являются:

Освоить основные теоретические положения организационного консультирования и управления персоналом.

Сформировать представления о психологических особенностях организационного консультирования и управления персоналом

## **2 Место дисциплины (модуля) в структуре основной профессиональной образовательной программы**

Дисциплина относится к части ОПОП ВО, формируемой участниками образовательных отношений.

Дисциплина изучается в 3 семестре (при очной форме обучения), в 3 семестре (при очно-заочной форме обучения).

## **3 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю)**

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы (формируемыми компетенциями), установленными в общей характеристике основной профессиональной образовательной программы, приведён ниже.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

### **Знать:**

1) содержание и границы своих профессиональных умений, навыков и функций, позволяющих разрабатывать совместно со специалистами междисциплинарного профиля программы оказания комплексной, в том числе психологической, помощи социальным группам и отдельным лицам (*код компетенции – ПК-5, код индикатора - достижения компетенций ПК-5.1*);

2) теории и концепции современных техник профориентационного и организационного консультирования для оказания психологической помощи работникам организаций социальной сферы (клиентам) (*код компетенции – ПК-9, код индикатора - достижения компетенций ПК-9.1*);

### **Уметь:**

1) выявлять и анализировать потребности в основных видах психологической помощи и использовать знание социально-психологических закономерностей с целью комплексного, в том числе психологического, сопровождения командой специалистов междисциплинарного профиля разных групп населения (*код компетенции – ПК-5, код индикатора - ПК-5.2*);

2) организовывать индивидуальную и групповую психологическую помощь на основе анализа потребностей в основных видах психологических услуг для повышения личностной и профессиональной эффективности работников организаций социальной сферы (код компетенции – ПК-9, код индикатора - достижения компетенций ПК-9.2);

#### **Владеть:**

1) навыками разработки и реализации программ комплексного социально-психологического сопровождения и психологической помощи различным социальным группам и отдельным лицам в составе команды специалистов (код компетенции – ПК-5, код индикатора - ПК-5.3);

2) навыками психологического консультирования по вопросам решения организационных и управленческих задач в условиях реально действующих производственных структур в рамках сопровождения работников органов и организаций социальной сферы (код компетенции – ПК-9, код индикатора - достижения компетенций ПК-9.3);

Полные наименования компетенций представлены в общей характеристике основной профессиональной образовательной программы.

### **4 Объем и содержание дисциплины (модуля)**

#### **4.1 Объем дисциплины (модуля), объем контактной и самостоятельной работы обучающегося при освоении дисциплины (модуля), формы промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)**

Номер семестра	Формы промежуточной аттестации	Общий объем в зачетных единицах	Общий объем в академических часах	Объем контактной работы в академических часах						Объем самостоятельной работы в академических часах
				Лекционные занятия	Практические (семинарские) занятия	Лабораторные работы	Клинические практические занятия	Консультации	Промежуточная аттестация	
Очная форма обучения										
3	Э, КР	5	180	24	24	24	-	3	0,5	104,5
Итого	–	5	180	24	24	24	-	3	0,5	104,5
Очно-заочная форма обучения										
3	Э, КР	5	180	16	16	16	-	3	0,5	128,5
Итого	–	5	180	16	16	16	-	3	0,5	128,5

Условные сокращения: Э – экзамен, ЗЧ – зачет, ДЗ – дифференцированный зачет (зачет с оценкой), КП – защита курсового проекта, КР – защита курсовой работы.

#### **4.2 Содержание лекционных занятий**

##### **Очная форма обучения**

№ п/п	Темы лекционных занятий
<b>3 семестр</b>	

№ п/п	Темы лекционных занятий
1	.Психология управления в системе научного знания
2	Основные подходы к исследованию системы управления.
3	Индивидуальная профессиональная концепция руководителя
4	Понятие бизнес-консультирования, его цели, задачи
5	HR-служба в компании
6	Интервью с кандидатом на вакантную должность. Адаптация работы новичков
7	Индивидуальный коучинг
8	Анализ запросов в обучении персонала. Организация и проведение оценки персонала. Формирование кадрового резерва
9	Корпоративные тренинги. Профессиональный развитие сотрудников
10	Мотивация персонала в организации
11	Имидж. Основы технологии формирования внешнего имиджа организации
12	Внутренний имидж организации. Сохранение и защита позитивного имиджа организации

### Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Темы лекционных занятий
<b>3 семестр</b>	
1	.Психология управления в системе научного знания
2	Основные подходы к исследованию системы управления.
3	Индивидуальная профессиональная концепция руководителя
4	Понятие бизнес-консультирования, его цели, задачи
5	HR-служба в компании
6	Интервью с кандидатом на вакантную должность. Адаптация работы новичков
7	Индивидуальный коучинг
8	Анализ запросов в обучении персонала. Организация и проведение оценки персонала. Формирование кадрового резерва
9	Корпоративные тренинги. Профессиональный развитие сотрудников
10	Мотивация персонала в организации
11	Имидж. Основы технологии формирования внешнего имиджа организации

### 4.3 Содержание практических (семинарских) занятий

#### Очная форма обучения

№ п/п	Темы практических (семинарских) занятий
<b>семестр</b>	
1	.Психология управления в системе научного знания
2	Основные подходы к исследованию системы управления.
3	Индивидуальная профессиональная концепция руководителя
4	Понятие бизнес-консультирования, его цели, задачи
5	HR-служба в компании
6	Интервью с кандидатом на вакантную должность. Адаптация работы новичков
7	Индивидуальный коучинг
8	Анализ запросов в обучении персонала. Организация и проведение оценки персонала. Формирование кадрового резерва
9	Корпоративные тренинги. Профессиональный развитие сотрудников

№ п/п	Темы практических (семинарских) занятий
10	Мотивация персонала в организации
11	Имидж. Основы технологии формирования внешнего имиджа организации
12	Внутренний имидж организации. Сохранение и защита позитивного имиджа организации

### **Очно-заочная форма обучения**

№ п/п	Темы практических (семинарских) занятий
<b>3 семестр</b>	
1	.Психология управления в системе научного знания
2	Основные подходы к исследованию системы управления.
3	Индивидуальная профессиональная концепция руководителя
4	Понятие бизнес-консультирования, его цели, задачи
5	HR-служба в компании
6	Интервью с кандидатом на вакантную должность. Адаптация работы новичков
7	Анализ запросов в обучении персонала. Организация и проведение оценки персонала. Формирование кадрового резерва
8	Мотивация персонала в организации

### **4.4 Содержание лабораторных работ**

#### **Очная форма обучения**

№ п/п	Темы лабораторных занятий
<b>8 семестр</b>	
1	Интервью представителей управленческого резерва
2	Программа профессиональной биографии сотрудника организации, направленная на оценку динамики его карьерного продвижения
3	Оценка установок на командную работу
4	Конструирование программы оценки персонала
5	Корпоративный тренинг. Профессиональное развитие сотрудников
6	Диагностика мотивации персонала в организации

### **Очно-заочная форма обучения**

№ п/п	Темы лабораторных занятий
<b>8 семестр</b>	
1	Интервью представителей управленческого резерва
2	Программа профессиональной биографии сотрудника организации, направленная на оценку динамики его карьерного продвижения
3	Корпоративный тренинг. Профессиональное развитие сотрудников
4	Диагностика мотивации персонала в организации

### **4.5 Содержание клинических практических занятий**

#### **Очная форма обучения**

Занятия указанного типа не предусмотрены основной профессиональной образовательной программой

### **Очно-заочная форма обучения**

Занятия указанного типа не предусмотрены основной профессиональной образовательной программой

## **4.6 Содержание самостоятельной работы обучающегося**

### **Очная форма обучения**

<b>№ п/п</b>	<b>Виды и формы самостоятельной работы</b>
<b>4 семестр</b>	
1	Конспектирование по темам: Индивидуальная управленческая концепция руководителя как "образ мира профессионала" (Е.А.Климов). Специфика процесса принятия решений в управленческой деятельности. Концепция "ограниченной рациональности" (Ч.Барнард, Г.Саймон, Д.Марч, Д.Ольсен). Закономерности, принципы и методы управления персоналом. Методы построения системы управления персоналом. Конфликты в организации. Особенности и методы профилактики конфликтов.
2	Подготовка к семинарским занятиям
3	Подготовка к промежуточной аттестации и ее прохождение
4	Написание курсовой работы

### **Очно-заочная форма обучения**

<b>№ п/п</b>	<b>Виды и формы самостоятельной работы</b>
<b>4 семестр</b>	
1	Конспектирование по темам: Индивидуальная управленческая концепция руководителя как "образ мира профессионала" (Е.А.Климов). Специфика процесса принятия решений в управленческой деятельности. Концепция "ограниченной рациональности" (Ч.Барнард, Г.Саймон, Д.Марч, Д.Ольсен). Закономерности, принципы и методы управления персоналом. Методы построения системы управления персоналом. Конфликты в организации. Особенности и методы профилактики конфликтов. Основные функциональные позиции психолога в организациях: исследователь, эксперт, консультант, наставник, руководитель. Модель «ролевого кольца» и место психолога во внедрении оптимизационных мероприятий в организации.
2	Подготовка к семинарским занятиям
3	Подготовка к промежуточной аттестации и ее прохождение
4	Написание курсовой работы

**5 Система формирования оценки результатов обучения по дисциплине (модулю) в рамках текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающегося**

### Очная форма обучения

Мероприятия текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающегося			Максимальное количество баллов
<b>5 семестр</b>			
Текущий контроль успеваемости	Первый рубежный контроль	<b>Оцениваемая учебная деятельность обучающегося:</b>	
		Посещение лекционных занятий	5 баллов
		Выполнение контрольной работы	25 баллов
		Итого	30
	Второй рубежный контроль	<b>Оцениваемая учебная деятельность обучающегося:</b>	
		Посещение лекционных занятий	5 баллов
		Работа на практических занятиях	25 баллов
		Итого	30
Промежуточная аттестация	Экзамен		40 (100*)

\* В случае отказа обучающегося от результатов текущего контроля успеваемости

### Очно-заочная форма обучения

Мероприятия текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающегося			Максимальное количество баллов
<b>3 семестр</b>			
Текущий контроль успеваемости	<b>Оцениваемая учебная деятельность обучающегося:</b>		
	Работа на практических (семинарских) занятиях		30
	Выполнение контрольной работы		30
	Итого		60
Промежуточная аттестация	Экзамен		40 (100*)

\* В случае отказа обучающегося от результатов текущего контроля успеваемости

### Шкала соответствия оценок в стобалльной и академической системах оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)

Система оценивания результатов обучения	Оценки			
Стобалльная система оценивания	0 – 39	40 – 60	61 – 80	81 – 100
Академическая система оценивания (экзамен, дифференцированный зачет, защита курсового проекта, защита курсовой работы)	Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
Академическая система оценивания (зачет)	Не зачтено	Зачтено		

**6 Описание материально-технической базы (включая оборудование и технические средства обучения), необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)**



Для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю) требуется учебная аудитория, оснащенная настенным экраном, ноутбуком, интерактивной доской, колонками для воспроизведения аудио- и видеозаписей

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

### **7.1. Основная литература**

1. Захарова Л.Н. Основы психологического консультирования организаций: учебное пособие / Захарова Л.Н.. — Москва: Логос, 2013. — 432 с. — ISBN 978-5-98704-584-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/9104.html>
2. Огнев, А.С. Организационное консультирование в стиле коучинг / А.С.Огнев. СПб.: Речь, 2003. - 192с.
3. Лебедева, Л.В.. Организационное консультирование : Учебное пособие для вузов / Лебедева Л. В. 2-е изд., испр. и доп. Москва: Юрайт, 2020. - 162 с. (Высшее образование) . URL: <https://urait.ru/bcode/453486>

### **7.2. Дополнительная литература**

1. Жуков, Ю.М. Методы практической социальной психологии: Диагностика. Консультирование. Тренинг: учеб. пособие для вузов / Ю.М.Жуков [и др.]; под ред. Ю.М.Жукова М. : Аспект Пресс, 2004. - 256с.
2. Марасанов, Г.И. Психология в организационном консультировании / Г. И. Марасанов. Психология в организационном консультировании, 2022-09-26. Электрон. дан. (1 файл). Москва: Когито-Центр, 2009. - 368 с.
3. Шарков, Ф.И. Деловые коммуникации: учебник / Шарков Ф.И., Комарова Л.В. — Москва: КноРус, 2016. — 222 с.

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

1. <http://www.iprbookshop.ru/?&accessDenied> - ЭБС IPRbooks
2. <https://tsutula.bibliotech.ru> – ЭБС Библиотек
3. <https://urait.ru> - ЭБС издательства «Юрайт»
4. <http://elibrary.ru/> - Научная Электронная Библиотека ELIBRARY
5. <http://www.rsl.ru/> - Российская государственная библиотека
6. <http://www.nlr.ru:8101/> - Российская национальная библиотека
7. <http://www.rasl.ru/> - Библиотека Российской Академии наук
8. <http://www.scsml.rssi.ru/> - Центральная научная медицинская библиотека ММА им. И.М. Сеченова
9. <http://www.gnpbu.ru> - Государственная научная педагогическая библиотека им. К.Д. Ушинского
10. <http://www.diss.rsl.ru> - Электронная библиотека диссертаций РГБ

## **9. Перечень информационных технологий, необходимых для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)**

### **9.1. Перечень необходимого ежегодно обновляемого лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства**

1. Текстовый редактор Microsoft Word;

2. Программа для работы с электронными таблицами Microsoft Excel;
3. Программа подготовки презентаций Microsoft PowerPoint;
4. Пакет офисных приложений «МойОфис».

## **9.2 Перечень необходимых современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы не требуются