



**Разработчик(и) методических указаний:**



Кучина Т.И., доцент кафедры психологии,  
кандидат педагогических наук, доцент

*подпись*

## **Содержание**

Пояснительная записка .....	4
Тематика и основное содержание практических (семинарских) занятий .....	4
Список литературы для подготовки к практическим (семинарским) занятиям .....	7
Основные требования к усвоению материала .....	7

## **Пояснительная записка**

**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

### **Тематика и основное содержание практических (семинарских занятий)**

#### **Очная форма обучения**

##### **Семинар 1. Психология управления в системе научного знания**

###### ***Вопросы для обсуждения***

Исторические предпосылки научного управления. "Управленческий континуум" по К.С.Джорджу.

Основные подходы к развитию теории управления:

1) школы научного управления ("классическая" школа (А.Файоль, Д.Мунк, О.Шелдон и др.), школа "человеческих отношений" (Э.Мэйо), поведенческая школа (Д.Макгрегор, Ф.Харцберг, Р.Блейк и др.), школа "количественных методов в управлении");

2) процессный подход;

3) системный подход

(Л.фон Берталанфи, Д.Форрестер, Ч.Барнард);

4) ситуационный подход.

Современное состояние теории управления: концепции "стратегического менеджмента", "управления персоналом", "организационной культуры".

Основные тенденции современного этапа развития научного управления как предпосылки новой парадигмы управления. Стратегии и принципы новой парадигмы.

##### **Семинар 2. Основные подходы к исследованию системы управления.**

###### ***Вопросы для обсуждения***

Проблемы и фундаментальный принцип психологического познания управленческой деятельности (А.В.Карпов). Изучение управленческой деятельности с позиций общенаучного деятельностного подхода. Специфика управленческой деятельности по предмету, содержанию (процессу), цели, условиям, организационному статусу субъекта управления.

Подход "интернализированной роли": организационно-деонтическая установка В.К.Недобенко ("нормативный ригоризм" и "нормативный инструментализм". Подходы к анализу управленческих функций:

-в соответствии с этапами управленческого цикла (А.Файоль, Ю.А.Тихомиров и др.);

-на основе структуры управленческой деятельности в целом (Л.И.Уманский, В.Ф.Рубахин, А.В.Филиппов, Е.С.Кузьмин, И.П.Волков, Ю.Н.Емельянов);

-на

основе анализа "блоков" социальной активности руководителя (А.И.Китов);

- на основе анализа структурных элементов деятельности (Б.Б.Коссов);
- на основе гибких экстренных решений ("стратегическое управление" И.Ансоффа);

кибернетический подход: по признакам необходимости и достаточности, относительной независимости (Г Кунц и С.О'Доннел и др.).

### **Семинар 3. Индивидуальная профессиональная концепция руководителя**

#### ***Вопросы для обсуждения***

Психологическое содержание категории власти. Типология власти в теории управления:

власть принуждения, власть вознаграждения, экспертная власть, законная (традиционная) власть, власть информации.

Ситуативно-стратегическая теория распределения организационной власти (Д.Р.Салянчик, Д.Пфеффер).

Содержательные и структурные характеристики индивидуальной управленческой концепции руководителя (С.М.Белозеров, Е.П. Клубов).

Определение стиля управления руководителя:

- на основе методов принятия решения и взаимодействия с подчиненными (А.И.Свенцицкий);

- на основе степени делегирования полномочий и типа власти (А.В.Карпов);

- на основе содержания и методов реализации индивидуальной управленческой концепции руководителя (Т.С.Кабаченко). Характеристики стиля управления: целостность, устойчивость, индивидуальность (А.Л.Журавлев).

Подходы к определению факторов индивидуального стиля управления:

- 6 факторов по А.В.Федотову;

- концепция "вертикального диалектического обмена"

(Д.Грен);

- эмпатийность руководителя как фактор дистанции с подчиненными (С.Грин, Т.Митчелл);

- частота воздействия руководителя как первый фактор стиля управления (Р.Лорд, Д.Филипс);

- теория "баланса властей" (Д.Надлер и Д.Хакман);

- семифакторная модель (А.А.Русалинова);

- ситуационная модель руководства по А.П.Журавлеву;

- теория ситуационного руководства П.Херси.

### **Семинар 4. Понятие бизнес-консультирования, его цели, задачи**

#### ***Вопросы для обсуждения***

Психологическое консультирование бизнеса и предпринимательства. Общие понятия.

Этапы консалтингового проекта

Типичные задания на бизнес-консультирование

Цели и задачи бизнес-консультирования (Шейнис; Истратова, В.Ю. Меновщиков)

Виды управленческого консультирования

Типы консультантских организаций

### **Семинар 5. HR-служба в компании**

#### ***Вопросы для обсуждения.***

Основные роли HR - менеджера в компании.

Функции HR - менеджера в компании

Формирование профиля должности

### **Семинар 6. Интервью с кандидатом на вакантную должность. Адаптация работы новичков**

***Вопросы для обсуждения.***

Задачи кадрового собеседования

Интервью в системе методов диагностики персонала

Действие стереотипов в процессе интервью.

Типы интервью

Вопросы для стресс-интервью.

Этапы группового интервью

Цели и этапы адаптации персонала

Адаптация новичков. Цели и этапы адаптации персонала

**Семинар 7. Индивидуальный коучинг**

***Вопросы для обсуждения.***

Сравнительный анализ психологического консультирования и коучинга

Формулирование целей. Технология SMART-цели в процессе коучинга

Виды карьеры. Планирование карьеры

Центры оценки и диагностика в условиях смоделированной деятельности.

**Семинар 8. Анализ запросов в обучении персонала. Организация и проведение оценки персонала. Формирование кадрового резерва**

***Вопросы для обсуждения.***

Анализ потребности в обучении

Проблемы разработки и применения методов диагностики персонала как критерии их оценки

Планирование оценки персонала: что следует принимать во внимание

Конструирование программы оценки персонала

Готовность организации к проведению оценки персонала

Формирование кадрового резерва

**Семинар 9. Корпоративные тренинги. Профессиональное развитие сотрудников**

Сущность корпоративных тренингов

Виды и уровень тренингов

Функции тренингов

Требования, предъявляемые к тренеру

Методы проведения тренингов

Профессиональное развитие сотрудников с помощью тренингов

Проблемы корпоративного обучения персонала

**Семинар 10. Мотивация персонала в организации**

Понятие мотивации профессиональной деятельности

Теории мотивации персонала

**Семинар 11. Имидж. Основы технологии формирования внешнего имиджа организации**

Понятие имиджа организации

Функции, структура, задачи внешнего имиджирования

Разработка компонентов внешнего имиджа организации

**Семинар 12. Внутренний имидж организации. Сохранение и защита позитивного имиджа организации**

Взаимодействие подразделений организации

Обучение и консультирование, непосредственно направленные на поддержание имиджа организации в глазах персонала

Сохранение и защита позитивного имиджа организации

Мониторинг корпоративного имиджа

**Очно-заочная форма обучения**  
(та же тематика за исключением семинаров № 7, 9, 11, 12)

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

**Очная форма обучения**

<b>Мероприятия текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающегося</b>			<b>Максимальное количество баллов</b>
<b>2 семестр</b>			
Текущий контроль успеваемости	Первый рубежный контроль	<b>Оцениваемая учебная деятельность обучающегося:</b>	
		Выполнение контрольной работы	30 баллов
		Итого	30
	Второй рубежный контроль	<b>Оцениваемая учебная деятельность обучающегося:</b>	
		Работа на практических занятиях	30 баллов
		Итого	30
Промежуточная аттестация	Дифференцированный зачет		40 (100*)

\* В случае отказа обучающегося от результатов текущего контроля успеваемости

**Очно-заочная форма обучения**

<b>Мероприятия текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающегося</b>			<b>Максимальное количество баллов</b>
<b>2 семестр</b>			
Текущий контроль успеваемости	Первый рубежный контроль	<b>Оцениваемая учебная деятельность обучающегося:</b>	
		Выполнение контрольной работы	30 баллов
		Итого	30
	Второй рубежный контроль	<b>Оцениваемая учебная деятельность обучающегося:</b>	
		Работа на практических занятиях	30 баллов
		Итого	30
Промежуточная аттестация	Дифференцированный зачет		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)**

<b>Система оценивания результатов обучения</b>	<b>Оценки</b>			
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

Система оценивания результатов обучения	Оценки	
Академическая система оценивания (зачет)	Не зачтено	Зачтено

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

### **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>

### **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.

**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 Библиотех
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.ras.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

### **Основные требования к усвоению материала**

Работа на семинарских занятиях подразумевает активное участие студентов в дискуссиях, мозговых штурмах, свободное владение основным теоретическим материалом занятия и умение дать развернутые ответы на предлагаемые преподавателем вопросы.

В результате освоения дисциплины (модуля) 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*);