

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гриб Владислав Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 05.03.2025 18:18:16
Уникальный программный ключ:
637517d24e103c3db032acf37e839d98ec1c5bb2f5eb89c29abfcd71e3985447



**Образовательное частное учреждение высшего образования
«МОСКОВСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ А.С. ГРИБОЕДОВА»
(ИМПЭ им. А.С. Грибоедова)**

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

УТВЕРЖДАЮ:
Декан
факультета психологии
_____/А.Н. Веракса/
«10» июня 2024 г

**Рабочая программа дисциплины
Организационное консультирование и психология управления персоналом**

**Укрупненная группа специальностей
37.00.00 Психологические науки**

**Направление подготовки 37.04.01 Психология
(уровень: магистратура)**

**Направленность (профиль):
«Практическая психология и управление персоналом»**

Формы обучения: очная

Москва

Рабочая программа дисциплины «Организационное консультирование и психология управления персоналом». Основная профессиональная образовательная программа высшего образования – программа магистратуры. Направление подготовки 37.04.01 Психология, направленность (профиль): «Практическая психология и управление персоналом» / сост. Н.И. Никитина. – М.: ИМПЭ им. А.С. Грибоедова. – 111 с.

Образовательная программа высшего образования (Основная профессиональная образовательная программа высшего образования – программа магистратуры) составлена на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – магистратуры по направлению подготовки [37.04.01](#) Психология, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29 июля 2020 г. № 839 и Профессионального стандарта «Психолог в социальной сфере» от «18» ноября 2013 г. № 682н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации «25» декабря 2013 г., регистрационный № 30840), Профессионального стандарта «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)» от «24» июля 2015 г. № 514н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации «18» августа 2015 г., регистрационный № 38575).

Разработчики: доктор педагогических наук, профессор, Н.И. Никитина.
Толстикова Светлана Николаевна, доктор
Ответственный рецензент: психологических наук, профессор,
МГПУ профессор кафедры психологическое образование
(Ф.И.О., уч. степень, уч. звание, должность)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры общей психологии и педагогики от 10.06.2024 протокол № 4.

Заведующий кафедрой _____/_____/к.п.н. Басангова Б.М.

(подпись)

Согласовано от Библиотеки _____/_____/О.Е. Степкина

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Место дисциплины в структуре образовательной программы.

Рабочая программа дисциплины «Организационное консультирование и психология управления персоналом» разработана согласно ФГОС ВО по направлению подготовки 37.04.01 Психология (уровень магистратура); Федеральным законом «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 № 273-ФЗ; профессиональным стандартом «Педагог», утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. № 544н,; нормативно-правовыми документами, регламентирующими образовательный процесс в ИМПЭ по направленности (профилю) образовательной программы «Практическая психология и управление персоналом», очной формы обучения с присвоением квалификации магистр.

Дисциплина «Организационное консультирование и психология управления персоналом» относится вариативной части согласно учебного плана, изучается на первом курсе в 1 семестре, индекс дисциплины в учебном плане - Б1.В.02

Трудоемкость дисциплины (общий объем времени, отведенного на изучение дисциплины) составляет 4 з.е. или 144 часа, из них 72 часов аудиторных занятий, и 63 часов самостоятельной работы для магистрантов очной формы обучения.

Цели освоения дисциплины: В курсе «Организационное консультирование и психология управления персоналом» основная цель - профессиональная теоретическая и практическая подготовка студентов, в области основ организационного консультирования и управления персоналом.

Планируемые результаты обучения. В результате изучения дисциплины студент должен обладать следующими компетенциями.

Таблица 1,

Планируемые результаты обучения

Задачи освоения дисциплины	Планируемые результаты обучения по дисциплине (дескрипторы)	Код результата обучения (компетенция)
----------------------------	---	---------------------------------------

<p>Освоить основные теоретические положения организационного консультирования и управления персоналом</p>	<p>Знать: основные понятия психологического консультирования, организационного консультирования, психологии управления персоналом.; средства работы, этические нормы работы психолога-консультанта. Уметь; анализировать ситуацию необходимости оказания консультативной помощи клиенту с научных позиций; Владеть; системой понятий и категорий психологического консультирования, минимальным набором средств психологической помощи, системой понятий и категории психологического консультирования, минимальным набором Средств психологической помощи.</p>	<p>ОПК-2; ОК-3; ОК-2; ПК-1; ПК-6; ПК-5; ПК-9</p>
<p>Сформировать представления о психологических особенностях организационного консультирования и управления персоналом</p>	<p>Знать: средства работы, этические нормы работы психолога-консультанта особенности возрастов Содержательную основу и отличительные особенности организационного консультирования и управления персоналом Уметь; анализировать ситуацию необходимости оказания консультативной помощи клиенту с научных позиций; решать практическую задачу на предприятии</p>	<p>ОПК-2; ОК-3; ОК-2; ПК-1; ПК-6; ПК-5; ПК-9</p>

	<p>Владеть: воспринимать усваивать новую информацию; решать задачи и мыслить по проблемам нового предметного поля; быть мотивированными на реализацию знаний об основных закономерностях развития психологического и научного знания в практику психологической помощи в организации</p>	
--	--	--

Контроль результатов освоения дисциплины. В ходе изучения дисциплины используются такие методы текущего контроля успеваемости как подготовка к семинарам, посещение лекций, подготовка презентаций и докладов по выбранной проблеме, устный опрос, выполнение аудиторных работ и тестовых заданий.

Оценочные средства результатов освоения дисциплины, критерии оценки выполнения заданий представлены в разделе «Фонды оценочных средств для проведения промежуточной аттестации». Итоговая форма контроля – зачет дифференцированный.

Перечень образовательных технологий, используемых при освоении дисциплины:

1. Современное традиционное обучение (лекционно-семинарская-зачетная система).
2. Педагогические технологии на основе активизации и интенсификации деятельности учащихся (активные методы обучения):
 - а) интерактивные технологии (дискуссия, проблемный семинар);
3. Педагогические технологии на основе эффективности управления и организации учебного процесса:
 - а) технологии индивидуализации обучения.

**Технологическая карта обучения дисциплине
«Организационное консультирование и психология управления персоналом»
37.04.01 Психология**

Направленность (профиль) образовательной программы Практическая психология и управление персоналом,

на очной форме обучения

(общая трудоемкость 4 з.е)

Наименование разделов и тем дисциплины	Всего часов	Аудиторных часов				Внеаудиторных часов	Формы и методы контроля	
		всего	лекций	семинаров	лабораторных работ			
Модуль 1. Организационная психология Тема 1. Введение в организационную психологию	18	8	4	4		10	Составление словаря специальных терминов дисциплины.	Проверка содержания конспекта. Аудиторная работа.
Тема 2. Основные характеристики организаций	16	8	4	4		8	1. Подготовка к занятию по теме. 2. Чтение учебника, лекций, решение задач. Использование информационных ресурсов сайта университета, компьютерного класса, библиотеки.	Анализ работы на занятиях. Аудиторная работа.
Тема 3. Организационная структура	18	8	2	6		10	1. Подготовка к занятию по теме. 2. Чтение учебника, лекций, решение задач, Использование информационных ресурсов сайта университета. компьютерного класса, библиотеки.	Анализ работы на занятиях. Аудиторная работа.
Тема 4. Организационная культура	18	8	2	6		10	1. Подготовка к занятию по теме. 2. Чтение учебника, лекций, решение задач.	Анализ работы на занятиях. Аудиторная работа.

Тема 5. Роль консультанта в организационном развитии	14	8	4	4		6	1. Подготовка к занятию по теме. 2. Чтение учебника, лекций, решение задач, Использование информационных ресурсов сайта университета, компьютерного класса, библиотеки.	Анализ работы на занятиях. Аудиторная работа.
Модуль 2. Психология управления Тема 6. Процессы организации.	28	16	6	10		12	1. Подготовка к занятию по теме. 2. Чтение учебника, лекций, решение задач, Использование информационных ресурсов сайта университета, компьютерного класса, библиотеки.	Анализ работы на занятиях. Аудиторная работа.
Тема 7. Теория и практика управления персоналом	30	16	6	10		14	1. Подготовка к занятию по теме. 2. Чтение учебника, лекций, решение задач, Использование информационных ресурсов сайта университета, компьютерного класса, библиотеки.	Анализ работы на занятиях. Аудиторная работа.
ИТОГО;	142	72	28	44	-	70		
Форма итогового контроля по учебному плану	Зачет дифференцированный 2 ч							
Всего:	144							

СОДЕРЖАНИЕ ОСНОВНЫХ РАЗДЕЛОВ И ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Введение

Учебная дисциплина «Организационное консультирование и психология управления персоналом» относится к базовой части обязательных дисциплин.

Для успешного усвоения дисциплины необходимы прочные знания по психологии,

психологическому консультированию в пределах программы бакалавриата. Освоение дисциплины необходимо для изучения курсов «Деятельность психолога при работе с кризисными состояниями», «Правовое обеспечение психолога»,

Дисциплина обеспечивает образовательные интересы личности студента, обучающегося по данной ОН и строится на принципах отбора содержания и организации учебного материала:

- научности содержания - соответствие содержания образования уровню современной науки;
- доступности — соответствие излагаемого материала уровню подготовки аспирантов;
- системности и последовательности — осознание места изучаемого вопроса в общей системе знаний, его связи со всеми элементами этой системы;
- преемственности и согласованности с ранее изученными дисциплинами;
- целостности — учет специфики каждого раздела дисциплины и их взаимосвязь;
- модульности - укрупнение дидактических единиц.

Технология обучения по дисциплине включает в себя лекции, семинарские занятия, самостоятельную работу студентов, промежуточный тестовый контроль, зачет в конце курса. В ходе работы активно применяются мультимедийные материалы.

Дисциплина удовлетворяет требования заказчиков выпускников университета по данной ОПОП магистратуры - развитие у студентов личностных качеств, а также формирование общепрофессиональных и профессиональных компетенций.

Содержание теоретического курса

Модуль 1. Организационная психология

Тема 1, Введение в организационную психологию

Предмет и основные направления исследований в области организационной психологии. История становления организационной психологии как самостоятельной научной дисциплины. Методы организационной психологии.

Тема 2. Основные характеристики организаций.

Понятие организации (цели, функции, структура, способы взаимодействия). Основные характеристики организации. Размер. Сложность. Формализация. Рациональность.

Иерархическая структура. Виды организационных образований в обществе. Классификация организаций. Типы организаций по взаимодействию с внешней средой. Типы организаций по взаимодействию подразделений. Типы организаций по взаимодействию с человеком. Развитие организаций, основные стадии. Жизненный цикл организации. Факторы продолжительного существования организации. Эффективность работы организации, основные критерии и их типология.

Тема 3. Организационная структура

Технология организации. Типы совместной деятельности. Взаимосвязь целей и организационной структуры. Формирование и изменение организационных структур. Факторы формирования организационных структур. Процесс формирования и изменения организационной структуры. Этапы проектирования. Типы организационных структур. Сравнительная характеристика организационных структур.

Тема 4. Организационная культура

Понятие организационной культуры. Факторы формирования организационной культуры. Поддержание и изменение, способы оценки организационной культуры. Типы организационных культур. Классификация организаций по типу организационной культуры. Базовые схемы взаимоотношений индивидов в организации. Понятие субкультуры. Ценности, традиции организации.

Тема 5. Роль консультанта в организационном развитии

Экспертное и процессуальное консультирование. Позиции консультанта. «Внешние» и «внутренние» консультанты. Ролевое кольцо консультирования. Двойственная природа контракта при консультировании. Кодекс консультанта. Инструменты изменения: план, рабочая сеть, команда, исполнение и результаты. Выработка критериев успеха и успешности. Утверждение процедур и порядка взаимодействия в команде развития. Отчет и Техническое Задание. Индивидуальное и групповое консультирование. Транзитная группа, рабочая группа и дизайн-команды. Система образования и профессиональная подготовка психолога. Основные функциональные роли психолога в организациях. Профессиональные требования и сферы компетентности организационного психолога.

Тема 6. Процессы организации.

Трудовая мотивация, основные концепции и модели. Удовлетворенность трудом, интегративный подход к оценке. Руководство и лидерство в организации. Внутрigrупповые конфликты, способы разрешения. Групповая сплоченность, психологический климат в группе. Проблема мотивирования и стимулирования в организации.

Модуль 2. Психология управления персоналом

Тема 6. Теоретические основы психологии менеджмента как науки.

Современные требования к научному управлению и руководству социальными процессами и организациями. Психология менеджмента (управленческая, организационная психология) - отрасль психологической науки. Источники, история зарождения, становления и формирования психологии менеджмента как науки в России и за рубежом. Значение, объект, предмет, задачи и методы психологии менеджмента.

Тема 7. Теория и практика управления персоналом

Основные подходы к управлению персоналом. Кадровая политика. Формирование кадрового состава. Проблема отбора персонала организации. Проблема адаптации персонала в организации. Оценка и аттестация персонала. Развитие персонала. Методы поддержания работоспособности персонала.

В результате изучения дисциплины «Организационное консультирование и психология управления персоналом» у студента должны быть сформированы элементы следующих компетенций:

ОК-2 готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения;

ОК-3 готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала;

Общепрофессиональные компетенции:

ОПК-2 готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

Профессиональные компетенции:

ПК-1 способностью осуществлять постановку проблем, целей и задач исследования, на основе анализа достижений современной психологической науки и практики, обосновывать гипотезы, разрабатывать программу и методическое обеспечение исследования (теоретического, эмпирического);

ПК-5 готовностью к диагностике, экспертизе и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к тендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам;

ПК-6 способностью создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека с применением современного психологического инструментария;

ПК-9 способностью выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности

Методические рекомендации для студентов по различным формам работы

Представленная рабочая программа дисциплины «Организационное консультирование и психология управления персоналом» отражает содержание курса и последовательность его изучения. Каждый из дисциплинарных модулей содержит рейтинг-контроль текущей работы, промежуточный рейтинг контроль, включающие многие виды самостоятельной работы (подготовка рефератов, практические задания, тестовые задания, выступление на семинарах и др.), которые в совокупности дают общую оценку полученных знаний. При подготовке к практическим занятиям студенту необходимо ориентироваться не только на лекционный материал курса, но и на основную и дополнительную специальную литературу по курсу, современные инновационные технологии, видео, аудиоматериалы, источники Интернет.

Изучение дисциплины предполагается через лекционные и практические занятия. Все задания практических занятий разделены на две категории: теоретические и практические. Это деление условное и введено для большей четкости структуры РПД. Однако в характере заданий действительно имеются некоторые отличия. Задания первой категории направлены на осмысление, обобщение и закрепление теоретического материала; на усвоение той или

иной темы; на закрепление терминологии; на проверочное, творческое осмысление материала и др.

Задания второй категории предусматривают подготовку практического материала к занятию, подбор тематического, дидактического материала. Количество баллов, которые получает студент в промежуточном рейтинг-контроле определено степенью сложности выполняемого задания.

По результатам прохождения курса «Организационное консультирование и психология управления персоналом» студент получает баллы, которые фиксируются в рейтинговой книжке студента. Оценка результативности прохождения учебного курса студентом предполагает дифференцированный подход, в зависимости от активности работы студента при изучении дисциплины.

ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

В результате изучения дисциплины студент должен: **знать:**

- Этические и правовые аспекты консультирования в организации
- Содержание работы в отношении психологического консультирования в организации и управления персоналом
- Специальные вопросы психологического консультирования в организации: консультирование связанное с развитием и личностным ростом клиента, коммуникативное, межличностное психологическое консультирование.
- Организационные вопросы психологического консультирования в организациях

уметь:

- Реалистично оценивать уровень своей компетентности.
- Планировать и проводить консультативную беседу.
- Формулировать и проверять консультативные гипотезы.
- Анализировать сущность явлений и проблем, связанных с личностью клиента.
- Излагать в форме устного или письменного сообщения или доклада основные положения, содержащиеся в учебно-методической или специальной научной литературе, а также интерпретировать результаты, представленные в сообщении или докладе.

владеть:

- системой понятий и категорий психологического консультирования.
- минимальным набором средств психологической помощи.

Назначение фонда оценочных средств

1.1. **Целью** создания ФОС дисциплины «Организационное консультирование и психология управления персоналом» является установление соответствия учебных достижений запланированным результатам обучения и требованиям основной образовательной программы, рабочей программы дисциплины.

1.2. ФОС по дисциплине решает **задачи**:

- контроль и управление процессом приобретения студентами необходимых знаний, умений, навыков и уровня сформированности компетенций, определенных в ФГОС ВО по соответствующему направлению подготовки;
- контроль (с помощью набора оценочных средств) и управление (с помощью элементов обратной связи) достижением целей реализации ОПОП, определенных в виде набора универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций выпускников;
- обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс Университета.

1.3. ФОС разработан на основании нормативных **документов**:

- федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 37.04.01 Психология (уровень магистратура);
- образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 37.04.01 Психология. Психологическое консультирование и психотерапия, программа подготовки: магистратура, квалификация: Магистр;
- положения о формировании фонда оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре в ИМПЭ им. А.С. Грибоедова.

2. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе изучения дисциплины

2.1. Перечень компетенций, формируемых в процессе изучения дисциплины:

ОК-2 готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения;

ОК-3 готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала;

ОПК-2 готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

ПК-1 способностью осуществлять постановку проблем, целей и задач исследования, на основе анализа достижений современной психологической науки и практики, обосновывать гипотезы, разрабатывать программу и методическое обеспечение исследования (теоретического, эмпирического);

ПК-5 готовностью к диагностике, экспертизе и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов

риска, принадлежности к тендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам;

ПК-6 способностью создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека с применением современного психологического инструментария;

ПК-9 способностью выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности

2.2. Этапы формирования и оценивания компетенций

Компетенция Номер	Дисциплины, практики, участующие в формировании компетенции	Тип контроля Форма	Оценочное средство/ КИМы
ОК-2 готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	Информационные и коммуникационные технологии в деятельности психолога, Организация и содержание профессиональной деятельности психолога, Психологическое консультирование, Модуль №1 Организация и содержание психологического консультирования и психотерапии Психотерапия, Модуль по выбору №1 Теория и практика психологического консультирования и психотерапии Психология и психотерапия семьи, Деятельность	текущий контроль успеваемости	2 тестирование, составление словаря специальных терминов дисциплины

Критерии оценивания по
оценочному средству 1 - вопросы к зачету.

Формируемые компетенции (87 - 100 баллов) отлично/зачтено	Продвинутый уровень сформированности и компетенций (73 - 86 баллов) хорошо/зачтено	Базовый уровень сформированности и компетенций (60 - 72 баллов)* удовлетворительно/зачтено	Пороговый уровень сформированности и компетенций
ОК-2 готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения;	Обучающийся на высоком уровне способен действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения;	Обучающийся на среднем уровне способен действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения;	Обучающийся на удовлетворительном уровне способен действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения;
ОК-3 готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала;	Обучающийся на высоком уровне способен к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала;	Обучающийся на среднем уровне способен к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала;	Обучающийся на удовлетворительном уровне способен к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала;
ОПК-2 готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной	Обучающийся на высоком уровне способен руководить коллективом в сфере своей профессиональной	Обучающийся на среднем уровне способен руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности,	Обучающийся на удовлетворительном уровне способен руководить коллективом в сфере своей
й деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

ПК-1 способностью осуществлять постановку проблем, целей и задач исследования, на основе анализа достижений современной психологической науки и практики, обосновывать гипотезы, разрабатывать программу и методическое обеспечение исследования (теоретического, эмпирического);

ПК-5 готовностью к диагностике, экспертизе и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска,

Обучающийся на высоком уровне способен осуществлять постановку проблем, целей и задач исследования, на основе анализа достижений современной психологической науки и практики, обосновывать гипотезы, разрабатывать программу и методическое обеспечение исследования (теоретического, эмпирического);

Обучающийся на высоком уровне способен к диагностике, экспертизе и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к тендерной, этнической,

Обучающийся на среднем уровне способен осуществлять постановку проблем, целей и задач исследования, на основе анализа достижений современной психологической науки и практики, обосновывать гипотезы, разрабатывать программу и методическое обеспечение исследования (теоретического, эмпирического);

Обучающийся на среднем уровне способен к диагностике, экспертизе и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к тендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам;

Обучающийся на удовлетворительном уровне способен осуществлять постановку проблем, целей и задач исследования, на основе анализа достижений современной психологической науки и практики, обосновывать гипотезы, разрабатывать программу и методическое обеспечение исследования (теоретического, эмпирического);

Обучающийся на удовлетворительном уровне способен к диагностике, экспертизе и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к тендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам;

5.1. Типовые вопросы к экзамену по дисциплине «Организационное консультирование и психология управления персоналом»

1. Предмет и основные направления исследований в области организационной психологии.
2. История становления организационной психологии как самостоятельной научной дисциплины.
3. Методы организационной психологии.
4. Основные характеристики организаций.
5. Развитие организаций, основные стадии. Факторы продолжительного существования организации.

6. Эффективность работы организации, основные критерии и их типология.
7. Стресс-факторы организационной среды и здоровье профессионалов.
8. Трудовая мотивация, основные концепции и модели.
9. Удовлетворенность трудом, интегративный подход к оценке.
10. Руководство и лидерство в организации.
11. Внутригрупповые конфликты, способы разрешения.
12. Групповая сплоченность, психологический климат в группе.
13. Проблема мотивирования и стимулирования в организации.
14. Организационные ценности.
15. Понятие «организационной культуры».
16. Система образования и профессиональная подготовка психолога.
17. Основные функциональные роли психолога в организациях.
18. Профессиональные требования и сферы компетентности организационного психолога.
19. Источники, история зарождения, становления и формирования психологии менеджмента как науки в России и за рубежом.
20. Значение, объект, предмет, задачи и методы психологии менеджмента.
21. Основные подходы к управлению персоналом.
22. Кадровая политика. Формирование кадрового состава.
23. Проблема отбора персонала организации.
24. Проблема адаптации персонала в организации.
25. Оценка и аттестация персонала.
26. Развитие персонала.
27. Методы поддержания работоспособности персонала

6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости

- 6.1. Напишите доклад и разработайте презентацию по актуальной проблеме одной из приведенной тематики докладов

Критерии оценивания по оценочному средству:

1. Умеет вести научную дискуссию, демонстрирует умение публичного выступления.
2. Излагает материал логично, лаконично, выделяет существенные аспекты проблемы.
3. Способен аргументированно и обоснованно представить основные положения, значение существующих исследований и научно-методических разработок в решении проблемы.
4. Демонстрирует уважительное отношение к авторам, не нарушая этических принципов, дает сравнительный критический анализ, критически оценивает собственную позицию.
4. Умеет построить доклад с учетом особенностей аудитории.
5. Применяет информационные технологии с учетом особенностей восприятия аудитории (оформление презентации, читаемость текста, четкость представленных данных).

Примерная тематика докладов

- 1 Зарождение концепции «организационного развития». Становление, институционализация и современное состояние дисциплины.
- 2 Миссия организации. Факторы, влияющие на миссию организации.
- 3 Роль консультанта в организационном развитии.
- 4 Экспертное и процессуальное консультирование.
- 5 Позиции консультанта. «Внешние» и «внутренние консультанты».
- 6 Кодекс консультанта.
- 7 Концептуальное развитие и развитие организаций. Схемы развития и их использование в консультировании.
- 8 Формула развития. Ресурсы развития Концепция первого шага.
- 9 Проблемное поле диагностики. Проблемы и задачи. Внешние и внутренние проблемы организации.
- 10 Анализ ресурсов развития. Оценка силы сопротивления.
- 11 Система образования и профессиональная подготовка психолога.
- 12 Стресс-факторы организационной среды и здоровье профессионалов.
- 13 Источники, история зарождения, становления и формирования психологии менеджмента как науки

в России и за рубежом.

14 Понятие менеджмента. Сущность подходов в психологии менеджмента.

15 Основные научные школы в управлении, их вклад в развитие управленческой мысли.

16 Сущность управления и классификационные схемы функционального состава управленческой деятельности.

17 Критерии эффективности и результаты управления.

18 Кадровая политика.