




МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Дальневосточный федеральный университет»  
(ДВФУ)

**ШКОЛА ИСКУССТВ И ГУМАНИТАРНЫХ НАУК**

«СОГЛАСОВАНО»  
Руководитель ОП

  
(подпись) Левадняя М.О.  
(Ф.И.О. рук. ОП)  
«26» июня 2019 г.

«УТВЕРЖДАЮ»  
Директор департамента  
психологии и образования

  
(подпись) Калниболанчук И.С.  
(Ф.И.О. директора)  
«26» июня 2019 г.



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

Психологическое консультирование организаций и бизнес-процессов  
Направление подготовки 37.04.01 Психология  
магистерская программа «Психология менеджмента»  
Форма подготовки очная

курс 2 , семестр 3  
лекции 0 (час.)  
практические занятия 36 (час.)  
лабораторные работы не предусмотрены  
в том числе с использованием МАО лек. \_\_\_/пр. 18 /лаб. \_\_\_ час.  
Контроль самостоятельной работы 0 час.  
всего часов аудиторной нагрузки 36 час.  
в том числе с использованием МАО 18 час.  
самостоятельная работа 54 час.  
в том числе на подготовку к экзамену 54\_ час.  
контрольные работы (количество):  
курсовая работа / курсовой проект не предусмотрена  
зачет \_\_\_ семестр  
экзамен 3 семестр

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями собственного образовательного стандарта ДВФУ, утвержденного приказом ректора от 04.04.2016 № 12-13-592.

Рабочая программа обсуждена на заседании Департамента психологии и образования, протокол № 12 от «26» июня 2019 г.

Директор департамента психологии и образования: к. пед. наук, Калниболанчук И.С.

Составитель: канд. психол. наук, доцент Герасимова И.В.

**I. Рабочая программа пересмотрена на заседании департамента психологии и образования:**

Протокол от «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_

Директор ДПиО \_\_\_\_\_  
(подпись) (И.О. Фамилия)

**II. Рабочая программа пересмотрена на заседании департамента психологии и образования:**

Протокол от «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_

Директор ДПиО \_\_\_\_\_  
(подпись) (И.О. Фамилия)

## АННОТАЦИЯ

Дисциплина «Психологическое консультирование организаций и бизнес процессов» разработана для направления подготовки 37.04.01 Психология, магистерская программа «Психология менеджмента». Дисциплина входит в вариативную часть Блока 1, дисциплины по выбору. Обучение рассчитано на 1 семестр. Дисциплина реализуется на 2 курсе в 3 семестре.

Общая трудоёмкость курса составляет 4 зачётных единицы / 144 часа. Учебным планом предусмотрено 36 часов практических занятий, 54 часа самостоятельной работы магистранта. На подготовку к экзамену и процедуру проведения экзамена отведено 54 часа.

Дисциплина относится к группе дисциплин, ориентированных на практическую работу в организации, являясь логическим развитием и дополнением таких теоретических и практических курсов, как «Психология управления конфликтами», Психологические основы обеспечения профессионального здоровья», «Психотехнологии командообразования и тренинговой работы», «Психодиагностика и консультирование личности», а также практики по получению профессиональных умений и опыта практической деятельности магистрантов-психологов.

**Цель** дисциплины – передача магистрантам знаний о целях, задачах, процессе, технологиях психологического консультирования организаций и бизнес-процессов, формирование базовых навыков консультирования по разрешению актуальных проблем организации.

**Задачи** реализации дисциплины «Психологическое консультирование организаций и бизнес процессов»:

- развитие внутренней готовности к работе с психологическими аспектами функционирования организации и бизнес процессов;
- знакомство с различными подходами и видами психологического консультирования организации и бизнес-процессов;
- формирование умения по выявлению внутренних проблем организации;
- формирование базовых навыков по разработке и реализации программы (проекта) консультирования организации по выявленным проблемам.

В результате изучения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие общепрофессиональные (ОПК) и профессиональные (ПК) компетенции (элементы компетенций):

Формулировка и код компетенции	Этапы формирования компетенции
--------------------------------	--------------------------------

Способность к самостоятельному поиску, критическому анализу, систематизации и обобщению научной информации, к постановке целей исследования и выбору оптимальных методов и технологий их достижения (ОПК-3)	Знает	область применения психологического знания к функционированию организаций и бизнес-процессов, цели психологического консультирования.
	Умеет	на основе имеющейся и самостоятельно полученной критически осмысленной информации ставить адекватные актуальной ситуации цели психологического вмешательства и выбирать оптимальные технологии для их достижения.
	Владеет	навыками сбора информации, её критического анализа и систематизации, реализации технологий, соответствующих поставленной цели, в психологическом консультировании организаций и бизнес-процессов.
Готовность 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 гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам (ПК-6)	Знает	как осуществлять диагностику, экспертизу и коррекцию 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 гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам в консультировании организаций и бизнес-процессов.
	Умеет	подбирать методы, методики, техники диагностики, экспертизы 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 гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам в организациях в консультировании организаций и бизнес-процессов.
	Владеет	навыками осуществления диагностики, экспертизы 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 гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам в организациях в консультировании организаций и бизнес-процессов.
Готовность к поиску оптимальных решений профессиональных задач с учётом современного психологического	Знает	принципы и условия применения современного психологического инструментария, отвечающего требованиям валидности, стоимости, информационной, социальной, экономической и этической безопасности в консультировании организаций и бизнес-процессов.
	Умеет	находить оптимальные решения профессиональных задач, применяя современный

инструментария, отвечающего требованиям валидности, стоимости, информационной, социальной, экономической и этической безопасности (ПК-13)		психологический инструментарий, отвечающий требованиям валидности, стоимости, информационной, социальной, экономической и этической безопасности в консультировании организаций и бизнес-процессов.
	Владеет	базовыми навыками решения профессиональных задач с учётом современного психологического инструментария, отвечающего требованиям валидности, стоимости, информационной, социальной, экономической и этической безопасности в консультировании организаций и бизнес-процессов.

Для формирования выше обозначенных компетенций в рамках дисциплины «Психологическое консультирование организаций и бизнес-процессов» применяются следующие формы активного/интерактивного обучения:

- групповая дискуссия,
- мозговой штурм,
- неигровые творческие формы,
- доклад с обсуждением.

## **I. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА (не предусмотрена)**

## **II. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА Практические занятия (36 ч.)**

(С использованием методов активного обучения: групповая дискуссия, имитационные неигровые занятия, тренинг, мозговой штурм, доклад с обсуждением).

### **Раздел I. Психологическое консультирование организаций (28 ч.)**

#### **Занятие 1. Консультирование организаций и бизнес процессов – введение в предмет (4 ч.)**

##### **Вопросы для обсуждения:**

- Консультирование организаций в ряду смежных направлений психологической работы.
- Виды консалтинга и консультативных услуг.
- Показатели эффективности консультативной деятельности.
- Типичные консультативные запросы.
- Конфиденциальность и доверие как основа консультативного взаимодействия.
- Алгоритм работы с проблемой.
- Феномен эквифинальности.

#### **Занятие 2. Формирование организационной культуры (4 ч.)**

- Организационная культура как отражение сознания организации.
- Понятие организационной культуры.
- Уровни культуры по Э. Шейну.
- Классификации.
- Возможностям ее использования для повышения эффективности управления.
- Функции организационной культуры.
- Суть «дисфункционального конфликта».
- Проблема формирования, изменения и поддержания культуры организации.
- Приёмы изменения организационной культуры в зависимости от стадии её жизненного цикла.
- Диагностика организационных культур:
  - Обсуждение конкретных эпизодов.
  - Групповой опрос.

- Пентаграмма С. Гингера.
- Косвенные методы.

### **Занятие 3. Формирование коллективного субъекта деятельности и команд (4 ч.)**

- Понятие «коллектив», «коллективный субъект деятельности».
- Формальный и неформальный способ объединения людей в группы.
- Признаки совместной деятельности. Формы и типы совместной деятельности.
  - Основные типы формальных групп (команды (группы) руководителей, производственные группы и комитеты).
  - Типы команд по Т. Ю. Базарову, по Г. Паркеру.
  - Характеристики эффективных команд по Т. Ю. Базарову.
  - Проблема подбора команды.
  - Этапы формирования эффективной команды с точки зрения особенностей социально-психологических процессов:
    - Подходы к организации консультационного и формирующего взаимодействия с командой,
    - Факторы, способствующие развитию группы как социальной общности.
  - Психологическое обеспечение формирования команды (под конкретный проект).
  - Проблема отбора менеджеров под конкретный проект (конкретную команду).

### **Занятие 4. Оптимизация конфликтного взаимодействия (4 ч.)**

- Понятие организационного конфликта. Структура конфликта.
- Классификация конфликтов и причин их возникновения (по вовлеченным в них субъектам, по типам причин, по субъективным предпосылкам, по субъективным причинам конфликтов)
  - Межличностные конфликты в организации.
  - Стратегии и стили конфликтного взаимодействия.
  - Классификации конфликтного поведения.
  - Способы разрешения конфликтов.
  - Урегулирование конфликта.
  - Место конфликта в системе факторов, влияющих на функционирование организации.
  - Методики диагностики конфликтов, стратегий поведения в конфликте.
  - Приёмы гештальт терапии в урегулировании конфликтов.

### **Занятие 5. Метод экспертных оценок (4 ч.)**

- Исторический экскурс применения метода экспертных оценок в РФ и за рубежом.
- Что такое метод экспертной оценки. Основное содержание метода экспертных оценок.
- Для чего в организации применяется экспертиза.
- Этапы содержания оценочной деятельности экспертов.
- Разновидности экспертных методов по Е. А. Климову.
- Проблема повышения надёжности экспертных оценок.
- Особенности подбора экспертов для оценки персонала:
  - Определение самооценки экспертов,
  - Инструкция по отбору экспертов.
- Выбор конкретной процедуры экспертизы.

### **Занятие 6. Психологические аспекты подбора и расстановки руководителей (4 ч.)**

- Оценка персонала в структуре кадровых процессов.
- Действия по формированию резерва на выдвижение.
- Оценка эффективности руководителя в контексте системы предъявляемых к нему требований:
  - Критерии оценки, процедуры оценки и методы получения первичной информации.
  - Параметры оценки.
- Факторы, влияющие на успешность управленческой деятельности.
- Стилль управления.
- Методика ситуационно-комплексной оценки руководителей.
- Иные процедуры оценки (в т.ч. для высшего эшелона).

### **Занятие 7. Эффективные способы и процедуры работы с организацией (4 ч.)**

- Центр оценки персонала:
  - Процедуры работы в центре по оценке.
- Традиционный кадровый конкурс (на основе квалификационных, объективных и внешних критериев с применением процедур анализа, которому подвергаются документы, результаты и продукты деятельности претендента, собеседование).
- Технологии и подходы, включающие психологический компонент при проведении кадрового конкурса:



- Персонал-технология В.К. Тарасова.
- Конкурс на основе организационно-деятельностной игры и последующей «предвыборной кампании» претендентов.
- Конкурс на основе ситуационного моделирования (с психологическим тестированием, ролевыми играми, групповыми дискуссиями, экспертными опросами, опросами общественного мнения).
- Аттестация персонала: оценка исполнителей:
  - Виды аттестации: итоговая, промежуточная, аттестация по особым обстоятельствам, оценка деловых качеств.
  - Определение параметров, связанных с эффективностью деятельности.
  - Системы оценок.
  - Формирование группы экспертов
  - Этапный контроль (аттестация персонала, контроль «промежуточных переменных»).
- Выявление степени управленческой нагрузки.

## **Раздел II. Психологическое консультирование бизнес-процессов (8 ч.)**

### **Занятие 8-9. Психологическая составляющая в работе с бизнес- процессами (8 ч.)**

- Что такое бизнес-процессы.
- Как создается описание бизнес-процесса.
- Основные бизнес-процессы.
- Основные причины ошибок и проблем при описании бизнес-процессов.
- «Простые блок-схемы» бизнес-процессов.
- Примеры бизнес-процессов в организации.
- Организация бизнес-процессов.
- Оптимизация бизнес-процессов.
- Анализ бизнес-процессов.
- Моделирование бизнес-процессов.

## **III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине «Психологическое консультирование организаций и бизнес-процессов» представлено в Приложении 1 и включает в себя:

- план-график выполнения самостоятельной работы по дисциплине, в том числе примерные нормы времени на выполнение по каждому заданию;
- характеристику заданий для самостоятельной работы обучающихся и методические рекомендации по их выполнению;
- требования к представлению и оформлению результатов самостоятельной работы;
- критерии оценки выполнения самостоятельной работы.

#### IV. КОНТРОЛЬ ДОСТИЖЕНИЯ ЦЕЛЕЙ КУРСА

№ п/п	Контролируемые разделы / темы дисциплины	Коды и этапы формирования компетенций	Оценочные средства		
				текущий контроль	промежуточная аттестация
1	Раздел I. Психологическое консультирование организаций	ОПК-3 ПК-6 ПК-13	знает	УО-1 собеседование, УО-4 круглый стол, дискуссия, ПР- 4 реферат.	Вопросы экзамена 1-17
			умеет	УО-1 собеседование, ПР-11 разноуровневые задачи и задания, имитационные неигровые занятия	Вопросы экзамена 1-17
			владеет	УО-1 собеседование, ПР-11 разноуровневые задачи и задания, имитационные неигровые занятия	Вопросы экзамена 1-17
2.	Раздел II. Психологическое консультирование бизнес-процессов	ОПК-3 ПК-6 ПК-13	знает	УО-1 собеседование, УО-3 доклад, УО-4 круглый стол, дискуссия, ПР- 4 реферат.	Вопросы экзамена 18-20
			умеет	УО-1 собеседование, ПР-11 разноуровневые задачи и задания, имитационные неигровые занятия	Вопросы экзамена 18-20
			владеет	УО-1 собеседование, ПР-11 разноуровневые задачи и задания,	Вопросы экзамена 18-20

				имитационные неигровые занятия	
--	--	--	--	-----------------------------------	--

Для формирования вышеуказанных компетенций в рамках дисциплины применяются следующие методы активного/ интерактивного обучения: УО-1 собеседование, УО-3 доклад, УО-4 круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты, ПР- 4 реферат, ПР-11 разноуровневые задачи и задания, имитационные неигровые занятия.

Типовые контрольные задания, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, а также критерии и показатели, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, представлены в Приложении 2.

## **V. СПИСОК УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **Основная литература**

*(электронные и печатные издания)*

1. Управление командой: Практическое руководство. – М.: Альпина Паблишер, 2017. – 220 с. – (Harvard Business Review 10 лучших статей). – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1003140>

<http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=Znanium:Znanium-1003140&theme=FEFU>

2. Оценка персонала в организации : учеб. пособие / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, О.Г. Кириллова, Е.А. Косарева. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2019. – 171 с. [Электронный ресурс. – Режим доступа: <http://www.znanium.com>]. — (Высшее образование: Магистратура). — [www.dx.doi.org/10.12737/24412](http://www.dx.doi.org/10.12737/24412) – Режим доступа:

<http://znanium.com/catalog/product/1007380>

<http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=Znanium:Znanium-1007380&theme=FEFU>

3. Основы управления персоналом : учебник / А.Я. Кибанов. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2019. – 440 с. [Электронный ресурс; Режим доступа: <http://www.znanium.com>]. – [www.dx.doi.org/10.12737/4118](http://www.dx.doi.org/10.12737/4118).

<http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=Znanium:Znanium-993305&theme=FEFU>

4. Ротер М. Учитесь видеть бизнес-процессы [Электронный ресурс]: построение карт потоков создания ценности/ Майкл Ротер, Джон Шук— Электрон. текстовые данные. – М.: Альпина Паблишер, 2016. –136 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/48459.html>. – ЭБС «IPRbooks»

<http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=IPRbooks:IPRbooks-48459&theme=FEFU>

5. Уитмор Д. Коучинг: Основные принципы и практики коучинга и лидерства: Учебное пособие / Уитмор Д. - М.: Альпина Паблишер, 2018. – 316 с. Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1002566>  
<http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=Znanium:Znanium-1002566&theme=FEFU>

### Дополнительная литература

1. Базаров Т.Ю. Технология центров оценки персонала: процессы и результаты. Практическое пособие. – М. : КноРус, 2018. – 301 с. – Режим доступа:

<http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=BookRu:BookRu-926217&theme=FEFU>

2. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум. Учебное пособие. – М.: Издательство «ЮНИТИ-ДАНА», 2015. – 239 с. – Режим доступа: <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=Znanium:Znanium-883716&theme=FEFU>

3. Бакирова Г.Х. Тренинг управления персоналом. – СПб.: Речь, 2004. – 397 с. – Режим доступа:

[http://lib.dvfu.ru:8080/search/query?match\\_1=PHRASE&field\\_1=a&term\\_1=%D0%91%D0%B0%D0%BA%D0%B8%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B0,+%D0%93%D1%83%D0%B7%D0%B5%D0%BB%D1%8C+%D0%A5%D0%B0%D1%84%D0%B0%D0%B7%D0%BE%D0%B2%D0%BD%D0%B0.&theme=FEFU](http://lib.dvfu.ru:8080/search/query?match_1=PHRASE&field_1=a&term_1=%D0%91%D0%B0%D0%BA%D0%B8%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B0,+%D0%93%D1%83%D0%B7%D0%B5%D0%BB%D1%8C+%D0%A5%D0%B0%D1%84%D0%B0%D0%B7%D0%BE%D0%B2%D0%BD%D0%B0.&theme=FEFU)

4. Бизнес-процессы промышленного предприятия [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Н.Р. Кельчевская [и др.]. – Электрон. текстовые данные. – Екатеринбург: Уральский федеральный университет, ЭБС АСВ, 2016. – 340 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/68423.html>. – ЭБС «IPRbooks»

<http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=IPRbooks:IPRbooks-68423&theme=FEFU>

5. Брит Н.В. Эффективный менеджмент: практикум / Н. В. Брит, Д. В. Галкин, Е. С. Глухова и др. ; ред. Т. Ю. Базаров. – Томск : Изд. дом Томского университета, 2015. – 174 с. – Режим доступа:

<http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:843829&theme=FEFU>

6. Варзунов А.В. Анализ и управление бизнес-процессами [Электронный ресурс]: учебное пособие / Варзунов А.В., Торосян Е.К., Сажнева Л.П. – Электрон. текстовые данные. – СПб.: Университет ИТМО, 2016. – 114 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/65772.html>. – ЭБС «IPRbooks»

[http://lib.dvfu.ru:8080/search/query?match\\_1=PHRASE&field\\_1=a&term\\_1=%D0%90.+%D0%92.+%D0%92%D0%B0%D1%80%D0%B7%D1%83%D0%BD%D0%BE%D0%B2,+%D0%95.+%D0%9A.+%D0%A2%D0%BE%D1%80%D0%BE%D1%81%D1%8F%D0%BD,+%D0%9B.+%D0%9F.+%D0%A1%D0%B0%D0%B6%D0%BD%D0%B5%D0%B2%D0%B0&theme=FEFU](http://lib.dvfu.ru:8080/search/query?match_1=PHRASE&field_1=a&term_1=%D0%90.+%D0%92.+%D0%92%D0%B0%D1%80%D0%B7%D1%83%D0%BD%D0%BE%D0%B2,+%D0%95.+%D0%9A.+%D0%A2%D0%BE%D1%80%D0%BE%D1%81%D1%8F%D0%BD,+%D0%9B.+%D0%9F.+%D0%A1%D0%B0%D0%B6%D0%BD%D0%B5%D0%B2%D0%B0&theme=FEFU)

7. Дафт Р. Теория организации : учебник / ред. Т. М. Дубович; пер. с англ. Э. М. Короткова. – М. : Юнити-Дана, 2017. – 699 с. – Режим доступа: <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:866703&theme=FEFU>

8. Джестон Дж. Управление бизнес-процессами [Электронный ресурс]: практическое руководство по успешной реализации проектов / Джон Джестон, Йохан Нелис. – Электрон. текстовые данные. – М.: Альпина Паблишер, 2016. – 648 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/48468.html>. – ЭБС «IPRbooks»

[http://lib.dvfu.ru:8080/search/query?match\\_1=PHRASE&field\\_1=a&term\\_1=%D0%94%D0%B6%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%BE%D0%BD+%D0%94%D0%B6%D0%BE%D0%BD,+%D0%9D%D0%B5%D0%BB%D0%B8%D1%81+%D0%99%D0%BE%D1%85%D0%B0%D0%BD&theme=FEFU](http://lib.dvfu.ru:8080/search/query?match_1=PHRASE&field_1=a&term_1=%D0%94%D0%B6%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%BE%D0%BD+%D0%94%D0%B6%D0%BE%D0%BD,+%D0%9D%D0%B5%D0%BB%D0%B8%D1%81+%D0%99%D0%BE%D1%85%D0%B0%D0%BD&theme=FEFU)

9. Ефименко Е.Н., Лаптев В.А. Корпоративные конфликты (споры) : учебно-практическое пособие. – М. : Проспект, 2014. – 233 с. – Режим доступа: <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:726384&theme=FEFU>

10. Ермак А. Команда, которую создал я. – Электрон. текстовые данные. – М.: Альпина Паблишер, Альпина Бизнес Букс, 2016. – 476 с. – Режим доступа: <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=IPRbooks:IPRbooks-43554&theme=FEFU>  
<http://www.iprbookshop.ru/43554.html>. – ЭБС «IPRbooks»

11. Захарова Л.Н. Основы психологического консультирования организаций [Электронный ресурс]: учебное пособие. – Электрон. текстовые данные. – М.: Логос, 2013. – 432 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/9104.html>. – ЭБС «IPRbooks»

[http://lib.dvfu.ru:8080/search/query?match\\_1=PHRASE&field\\_1=a&term\\_1=%D0%9B.+%D0%9D.+%D0%97%D0%B0%D1%85%D0%B0%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B0&theme=FEFU](http://lib.dvfu.ru:8080/search/query?match_1=PHRASE&field_1=a&term_1=%D0%9B.+%D0%9D.+%D0%97%D0%B0%D1%85%D0%B0%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B0&theme=FEFU)

12. Кабаченко Т.С. Психология в управлении человеческими ресурсами : учебное пособие. – СПб. : Питер, 2003. – 399 с. – Режим доступа: <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:5248&theme=FEFU>

13. Куинн Р. Позитивная организация. Освобождение от стереотипов, принуждения, консерватизма : пер. с англ. – М. : Сбербанк, : [Олимп-Бизнес], 2016. – 200 с. – Режим доступа:

<http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:826254&theme=FEFU>

14. Консультирование и коучинг персонала в организации : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н. В. Антонова [и др.] ; под ред. Н. В. Антонова, Н. Л. Ивановой. – М. : Издательство Юрайт, 2018. – 370 с. – Режим доступа: <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=Urait:Urait-413004&theme=FEFU>

<https://www.biblio-online.ru/book/konsultirovanie-i-kouching-personala-v-organizacii-413004>

15.Ленсиони П. Сердце компании. Почему организационное здоровье определяет успех в бизнесе; пер. с англ. А. Никифорова, Н. Ильина. – М. : Сбербанк, : Манн, Иванов и Фербер, 2016. – 203 с. – Режим доступа:

<http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:826242&theme=FEFU>

16.Лудман К. Синдром альфа-лидера: учеб. пособ. / Лудман К., Эрландсон Э., Башкирова В., – 2-е изд. - М.: Альпина Пабли., 2016. – 205 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/923787>

<http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=Znanium:Znanium-923787&theme=FEFU>

<http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:866703&theme=FEFU>

17.Маклаков А.Г. Профессиональный психологический отбор персонала. Теория и практика : учебник для вузов. – СПб. : Питер, 2008. – 479 с. – Режим доступа: <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:277514&theme=FEFU>

18.Новичков Н.В. Теория организации : учебник / Н.В. Новичков. – М. : КноРус, 2017. – 232 с. – Режим доступа:

<http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=BookRu:BookRu-920227&theme=FEFU>

19.Организационная конфликтология: Учеб. пособие / К.В. Решетникова. - М.: ИНФРА-М, 2009. - 175 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование). (переплет) ISBN 978-5-16-003512-3 - Режим доступа:

<http://znanium.com/catalog/product/156889>

20.Олехнович С.А. Организация и управление бизнес-процессами [Электронный ресурс]: конспект лекций. – Электрон. текстовые данные. – СПб.: Университет ИТМО, 2016. – 168 с. – Режим доступа:

<http://www.iprbookshop.ru/67455.html>. – ЭБС «IPRbooks»

<http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=IPRbooks:IPRbooks-67455&theme=FEFU>

21.Парахина В.Н. Теория организации : учебник / В.Н. Парахина, Т.М. Федоренко, Е.Ю. Шацкая. – М. : КноРус, 2017. – 355 с. – Режим доступа:

<http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=BookRu:BookRu-919838&theme=FEFU>

22.Пятецкий В.Е. Управление бизнес-процессами – BPM [Электронный ресурс]: учебное пособие. – Электрон. текстовые данные. – М.: Издательский Дом МИСиС, 2017. – 199 с. – Режим доступа:

<http://www.iprbookshop.ru/78539.html>. – ЭБС «IPRbooks»

<http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=IPRbooks:IPRbooks-78539&theme=FEFU>

23.Решетникова К.В. Организационная конфликтология : учебное пособие для вузов. – М. : Инфра-М, 2017. – 174 с. 9 экз. – Режим доступа:

<http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:843557&theme=FEFU>

24.Токмакова Н.О. Менеджмент-консалтинг [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Токмакова Н.О., Андриянова М.В. – Электрон. текстовые

данные. – М.: Евразийский открытый институт, 2009. – 271 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/10780.html>. – ЭБС «IPRbooks»  
[http://lib.dvfu.ru:8080/search/query?match\\_1=PHRASE&field\\_1=a&term\\_1=%D0%9D. +%D0%9E. +%D0%A2%D0%BE%D0%BA%D0%BC%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B0, +%D0%9C. +%D0%92. +%D0%90%D0%BD%D0%B4%D1%80%D0%B8%D1%8F%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B0&theme=FEFU](http://lib.dvfu.ru:8080/search/query?match_1=PHRASE&field_1=a&term_1=%D0%9D. +%D0%9E. +%D0%A2%D0%BE%D0%BA%D0%BC%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B0, +%D0%9C. +%D0%92. +%D0%90%D0%BD%D0%B4%D1%80%D0%B8%D1%8F%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B0&theme=FEFU)

25. Управление персоналом: Учебник / Базаров Т.Ю., Еремин Б.Л. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – 560 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/884141>

<http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=Znanium:Znanium-884141&theme=FEFU>

26. Ширяев В.И. Управление бизнес-процессами : учебно-методическое пособие для вузов / В. И. Ширяев, Е. В. Ширяев. – М. : Финансы и статистика, : ИНФРА-М, 2009. – 463 с. – Режим доступа:

<http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:356840&theme=FEFU>

## **Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети**

### **«Интернет»**

<http://elibrary.rsl.ru/> научная электронная библиотека

<http://e.lanbook.com> ЭБС Издательства «Лань»

<http://znanium.com> ЭБС znanium.com

<http://bookap.info/> Психологическая библиотека

<http://www.gumer.info> Электронная Библиотека Гумер

<http://www.piter.com> издательский дом «Питер»

<http://psyjournals.ru> портал психологических изданий

## **Перечень информационных технологий**

### **и программного обеспечения**

При осуществлении образовательного процесса магистрантами и профессорско-преподавательским составом используется следующее программное обеспечение: Microsoft Office (Access, Excel, PowerPoint, Word и т. д), Open Office, Skype, Вебинар (Мирополис), программное обеспечение электронного ресурса сайта ДВФУ, включая ЭБС ДВФУ.

1. ЭБС ДВФУ - <https://www.dvfu.ru/library/electronic-resources/> ,

2. Электронная библиотека диссертаций РГБ - <http://diss.rsl.ru/> ,

3. Научная электронная библиотека eLIBRARY -

<http://elibrary.ru/defaultx.asp> ,

4. Электронно-библиотечная система издательства "Лань" - <http://e.lanbook.com/> ,
5. Электронная библиотека "Консультант магистранта" - <http://www.studentlibrary.ru/> ,
6. Электронно-библиотечная система IPRbooks - <http://www.iprbookshop.ru/> ,
7. Информационная система "ЕДИНОЕ ОКНО доступа к образовательным ресурсам" - <http://window.edu.ru/>,
8. Доступ к Антиплагиату в интегрированной платформе электронного обучения Blackboard ДВФУ - <https://bb.dvfu.ru/>,
9. Доступ к электронному заказу книг в библиотеке ДВФУ - <http://lib.dvfu.ru:8080/search/query?theme=FEFU>

## **VI. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

Успешное усвоение курса предполагает активное, творческое участие магистранта на всех этапах ее освоения путем планомерной, повседневной работы.

Общие рекомендации: изучение дисциплины следует начинать с проработки настоящей рабочей программы, методических указаний и разработок, указанных в программе, особое внимание уделяется целям, задачам, структуре и содержанию курса.

### **Изучение и конспектирование научной литературы**

Наиболее распространенным видом самостоятельной работы является конспектирование научной литературы. Конспект – это наиболее совершенная форма записей. В конспекте, составленном по правилам, сосредоточено самое главное, основное в изучаемой теме, разделе или произведении. В нем сосредоточено внимание на самом существенном, в кратких обобщенных формулировках приведены важнейшие теоретические положения. Конспектирование способствует глубокому пониманию и прочному усвоению изучаемого материала; помогает выработке умений и навыков правильного, грамотного изложения в письменной форме теоретических и практических вопросов; формирует умения ясно излагать чужие мысли своими словами.

Конспект может быть текстуальным и тематическим. В текстуальном конспекте сохраняется логика и структура изучаемого текста. Запись делается в соответствии с расположением материала в тексте или книге. В



тематическом конспекте это делается иначе: за его основу берется не план произведения, а содержание темы, проблемы.

### **Круглый стол (дебаты)**

Круглый стол — это метод активного обучения, одна из организационных форм познавательной деятельности учащихся, позволяющая закрепить полученные ранее знания, восполнить недостающую информацию, сформировать умения решать проблемы, укрепить позиции, научить культуре ведения дискуссии. Характерной чертой «круглого стола» является сочетание тематической дискуссии с групповой консультацией.

Основной целью проведения «круглого стола» является выработка у учащихся профессиональных умений излагать мысли, аргументировать свои соображения, обосновывать предлагаемые решения и отстаивать свои убеждения. При этом происходит закрепление информации и самостоятельной работы с дополнительным материалом, а также выявление проблем и вопросов для обсуждения.

Важной задачей при организации «круглого стола» является:

- обсуждение в ходе дискуссии одной-двух проблемных, острых ситуаций по данной теме;
- иллюстрация мнений, положений с использованием различных наглядных материалов (схемы, диаграммы, графики, аудио-, видеозаписи, фото-, кинодокументы);
- тщательная подготовка основных выступающих (не ограничиваться докладами, обзорами, а высказывать свое мнение, доказательства, аргументы).

При проведении «круглого стола» необходимо учитывать некоторые особенности:

а) нужно, чтобы он был действительно круглым, т.е. процесс коммуникации, общения, происходил «глаза в глаза». Принцип «круглого стола» (не случайно он принят на переговорах), т.е. расположение участников лицом друг к другу, а не в затылок, как на обычном занятии, в целом приводит к возрастанию активности, увеличению числа высказываний, возможности личного включения каждого учащегося в обсуждение, повышает мотивацию учащихся, включает невербальные средства общения, такие как мимика, жесты, эмоциональные проявления.

б) преподаватель также располагался в общем кругу, как равноправный член группы, что создает менее формальную обстановку по сравнению с общепринятой, где он сидит отдельно от магистрантов они обращены к нему лицом. В классическом варианте участники адресуют свои высказывания преимущественно ему, а не друг другу. А если преподаватель сидит среди

магистрантов, обращения членов группы друг к другу становятся более частыми и менее скованными, это также способствует формированию благоприятной обстановки для дискуссии и развития взаимопонимания между преподавателем и магистрантами.

«Круглый стол» планируется организовать следующим образом:

1) Преподавателем формулируются (рекомендуется привлекать и самих магистрантов) вопросы, обсуждение которых позволит всесторонне рассмотреть проблему;

2) Вопросы распределяются по подгруппам и раздаются участникам для целенаправленной подготовки;

3) Для освещения специфических вопросов могут быть приглашены специалисты (юрист, социолог, психолог, экономист);

4) В ходе занятия вопросы раскрываются в определенной последовательности.

Выступления специально подготовленных магистрантов обсуждаются и дополняются. Задаются вопросы, магистранты высказывают свои мнения, спорят, обосновывают свою точку зрения.

Основную часть «круглого стола» по любой тематике составляют дискуссия и дебаты.

### **Виды аттестации**

Оценка качества освоения ООП обучающимися включает текущий контроль успеваемости, промежуточную аттестацию обучающихся и итоговую (государственную итоговую) аттестацию. Текущая аттестация – оценка учебных достижений обучающегося по различным видам учебной деятельности в процессе изучения дисциплины. Промежуточная аттестация – оценивание учебных достижений обучающегося по дисциплине или содержательному модулю. Проводится в конце календарного модуля или в конце изучения данной дисциплины в форме экзамена или зачета. Итоговая аттестация – комплексная проверка учебных достижений обучающегося за весь период обучения; проводится в форме комплексного экзамена и защиты ВКР (дипломной работы, дипломного проекта, итогового экзамена).

Формы и процедуры текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся регулируются нормативными документами вуза.

### **Порядок работы при освоении дисциплины**

1. Изучите материалы рабочей программы, где обозначены формы самостоятельной работы.

2. В содержании учебной программы, выделите количество часов, предусмотренных на самостоятельную работу, а также перечень тем для докладов.

3. Обратите внимание на вопросы для экзамена, попытайтесь ответить и проверить себя.

В работе с учебной и научной литературой:

– В ходе самостоятельного изучения определенной темы, обратитесь к списку литературы, который обозначен в учебной программе.

– Работая с учебной литературой возможно фиксировать информацию, чтобы выяснить проблемные вопросы самостоятельно или в индивидуальной консультации с преподавателем.

– В ходе работы с научной литературой происходит перевод содержания в соответствие с индивидуальным стилем мышления, способами познания, опытом магистранта.

4. Возможны варианты использования учебников, монографий, научных статей, которые не указаны в рабочей программе. Это позволяет более полно раскрыть содержание изучаемой темы.

5. При подготовке к докладам, экзамену:

– Обратитесь к перечню вопросов, выносимых на контроль.

– Сопоставьте имеющийся материал по темам с вопросами.

6. При подготовке к различным видам аттестации магистранту необходимо: повторить содержание, категориальный аппарат, смысл закономерностей, раскрывающихся в темах, а также персоналии, их теории и концепции; проверить умение раскрывать содержание понятий учебной дисциплины, для этого используйте словарь или глоссарий; используйте записи, которые были сделаны в ходе изучения литературы по заданным темам.

## **VII. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

Освоение дисциплины предполагает использование следующего материально-технического обеспечения: мультимедийная аудитория вместимостью до 30 человек. Мультимедийная аудитория состоит из интегрированных инженерных систем с единой системой управления, оснащенная современными средствами воспроизведения и визуализации

любой видео и аудио информации, получения и передачи электронных документов. Типовая комплектация мультимедийной аудитории состоит из: мультимедийного проектора, автоматизированного проекционного экрана, акустической системы, а также интерактивной трибуны преподавателя, включающей тач-скрин монитор с диагональю не менее 22 дюймов, персональный компьютер (с техническими характеристиками не ниже Intel Core i3-2100, DDR3 4096Mb, 500Gb), конференц-микрофон, беспроводной микрофон, блок управления оборудованием, интерфейсы подключения: USB, audio, HDMI.

Интерактивная трибуна преподавателя является ключевым элементом управления, объединяющим все устройства в единую систему, и служит полноценным рабочим местом преподавателя. Преподаватель имеет возможность легко управлять всей системой, не отходя от трибуны, что позволяет проводить лекции, практические занятия, презентации, вебинары, конференции и другие виды аудиторной нагрузки обучающихся в удобной и доступной для них форме с применением современных интерактивных средств обучения, в том числе с использованием в процессе обучения всех корпоративных ресурсов. Мультимедийная аудитория также оснащена широкополосным доступом в сеть интернет. Компьютерное оборудование имеет соответствующее лицензионное программное обеспечение.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов выбор мест освоения дисциплины согласуется с требованием их доступности для данных обучающихся и занятия проводятся с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья.



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«Дальневосточный федеральный университет»**  
(ДФУ)

---

**ШКОЛА ИСКУССТВ И ГУМАНИТАРНЫХ НАУК**

**УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ  
САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ  
по дисциплине «Психологическое консультирование организаций  
и бизнес-процессов»  
Направление подготовки 37.04.01 Психология  
магистерская программа «Психология менеджмента»  
Форма подготовки очная**

**Владивосток  
2018**

## План-график выполнения самостоятельной работы по дисциплине

№ п/п	Дата/сроки выполнения	Вид самостоятельной работы	Примерные нормы времени на выполнение	Форма контроля
1.	На протяжении всего периода обучения	Подготовка к практическим занятиям, работа над рекомендованной литературой. Составление глоссария по дисциплине.	9 недель	Опрос, собеседование
2.	3-5 неделя	Подготовка доклада по теме. Подготовка презентации.	2 недели	Заслушивание, доклада собеседование
3.	На протяжении всего периода обучения	Подготовка к решению разноуровневых задач, разработки программ.	8 недель	Опрос, собеседование
4.		Экзамен	1 неделя	Опрос, собеседование

### Характеристика заданий

#### Устные доклады и сообщения

В докладах оценивается: проблемная ориентированность темы и содержания доклада, постановка вопросов, степень соответствия теме, полнота изложения, наличие анализа, использование нескольких источников, собственные рассуждения на основании анализа.

Доклад выполняется и оценивается в ходе аудиторных занятий. Оценка производится по системе «зачтено» / «не зачтено».

Оценка «не зачтено» ставится если:

– содержание доклада не соответствует требованиям (большая часть пунктов не отражена, имеются существенные ошибки по содержанию, магистрант затрудняется ответить на дополнительные вопросы, использован только один литературный источник).

– качество изложения не соответствует требованиям (многочисленные стилистические ошибки, нет взаимодействия с аудиторией, доклад сложно воспринимается).

В остальных случаях ставится оценка «зачтено».

## **Контроль самостоятельной работы**

Оценочное средство основано на методике имитационных неигровых занятий, относящейся к творческо-репродуктивному типу образовательных технологий.

### *1. Содержание задания.*

В качестве проблемной ситуации используется описание реальной организационной ситуации или реального запроса из организации (от магистрантов или преподавателя), содержащая довольно подробное описание ситуации и запроса. В качестве отправной точки также могут использоваться материалы из периодики (статья, видеосюжет и т.д.). Задача обучающихся – проанализировать ситуацию, составить план (краткую программу) консультативного процесса (этапы, методы, инструменты).

Другой тип задач качается разработки блок схем основных бизнес-процессов для конкретной организации (на примере организации, в которой работают магистранты).

## **Подготовка к текущему и промежуточному контролю**

С помощью текущего контроля успеваемости (устного опроса, оценки подготовленного устного сообщения или доклада, активности участия в имитационных неигровых занятиях) определяется степень усвоения учебного материала (теоретического и практического характера) на определенном этапе изучения дисциплины. Это одно из основных средств управления и корректировки учебной деятельности магистрантов, которое организуется в целях обеспечения систематической работы магистрантов в течение семестра по своевременному и качественному выполнению ими всех заданий, предусмотренных графиком учебного процесса. Текущий контроль осуществляется посредством отметки факта активного участия в 80% практических занятий.

Промежуточный контроль по дисциплине «Психологическое консультирование организаций и бизнес-процессов» осуществляется в форме экзамена. Итоговая оценка складывается из ответов на вопросы на экзамене, а также уровня общей активности и ее качества, что фиксируется во время осуществления текущего контроля.

### **Тематика заданий текущего контроля**

#### ***Примерная тематика домашнего задания:***

1. Подбор и описание ситуаций, для которых уместно использование психологического консультирования (не менее 2 ситуаций).
2. Описание основных структурных элементов и отношений между ними для разработки блок-схем основных бизнес-процессов.
3. Подбор методов диагностики психологического климата в студенческой группе, разработка рекомендаций.
4. Диагностика коммуникативных связей в своем рабочем подразделении, выявление проблем.
5. Беседа по результатам психологического обследования.
6. Разработка программы обучения с целью психологической грамотности персонала.
7. Сравнение технологий работы «опытного» и «неопытного» психологов-консультантов.

### **Требования к оформлению и критерии оценки самостоятельной работы**

Самостоятельная работа выполняется в отдельной тетради. Указываются все вопросы, которые необходимо законспектировать и литература. Доклад по дисциплине «Психологическое консультирование организаций и бизнес-процессов» выполняется на отдельных листах. Общее время на доклад – порядка 10-15 минут. Доклад сопровождается презентацией.

В случае нескольких пропусков практических занятий их отработка может быть в форме реферата по пропущенной теме (5-6 печатных листов).

Критериями оценок результатов внеаудиторной самостоятельной работы магистранта являются: уровень освоения магистрантом учебного материала; сформированность общеучебных умений; обоснованность и четкость изложения ответа; оформление материала в соответствии с требованиями; умение ориентироваться в потоке информации, выделять главное; умение четко формулировать проблему, предложив её решение, критически оценить решение и его последствия; умение сформировать свою позицию, оценку и аргументировать её, в случае эссе – личностный характер информации.

100-86 баллов выставляется магистранту, если магистрант выразил своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив ее содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно-правового характера. Магистрант знает и владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области.



Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет; графически работа оформлена правильно

85-76 баллов – работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Допущены одна-две ошибки в оформлении работы

75-61 балл – магистрант проводит достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимает базовые основы и теоретическое обоснование выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в смысле или содержании проблемы, оформлении работы

60-50 баллов – если работа представляет собой пересказанный или полностью переписанный исходный текст, без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок в смысловом содержании раскрываемой проблемы, в оформлении работы.



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«Дальневосточный федеральный университет»**  
(ДВФУ)

---

---

**ШКОЛА ИСКУССТВ И ГУМАНИТАРНЫХ НАУК**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**  
по дисциплине **«Психологическое консультирование организаций  
и бизнес-процессов»**  
**Направление подготовки 37.04.01 Психология**  
магистерская программа **«Психология менеджмента»**  
Форма подготовки очная

**Владивосток**  
**2018**

**Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине  
«Психологическое консультирование организаций и бизнес-процессов»**

**Шкала оценивания уровня сформированности компетенций**

<b>Код и формулировка компетенции</b>	<b>Этапы формирования компетенции</b>	
<b>ОПК-3</b> Способность к самостоятельному поиску, критическому анализу, систематизации и обобщению научной информации, к постановке целей исследования и выбору оптимальных методов и технологий их достижения	Знает	область применения психологического знания к функционированию организаций и бизнес-процессов, цели психологического консультирования.
	Умеет	на основе имеющейся и самостоятельно полученной критически осмысленной информации ставить адекватные актуальной ситуации цели психологического вмешательства и выбирать оптимальные технологии для их достижения в консультировании организаций и бизнес-процессов.
	Владеет	навыками сбора информации, её критического анализа и систематизации, реализации технологий, соответствующих поставленной цели, в психологическом консультировании организаций и бизнес-процессов.
<b>ПК-6</b> Готовность 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 гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам	Знает	как осуществлять диагностику, экспертизу и коррекцию 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 гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам в консультировании организаций и бизнес-процессов.
	Умеет	подбирать методы, методики, техники диагностики, экспертизы 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 гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам в организациях в консультировании организаций и бизнес-процессов.
	Владеет	навыками осуществления диагностики, экспертизы 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 гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам в организациях в консультировании организаций и бизнес-процессов.

ПК-13 Готовность к поиску оптимальных решений профессиональных задач с учётом современного психологического инструментария, отвечающего требованиям валидности, стоимости, информационной, социальной, экономической и этической безопасности	Знает	принципы и условия применения современного психологического инструментария, отвечающего требованиям валидности, стоимости, информационной, социальной, экономической и этической безопасности в консультировании организаций и бизнес-процессов.
	Умеет	находить оптимальные решения профессиональных задач, применяя современный психологический инструментарий, отвечающий требованиям валидности, стоимости, информационной, социальной, экономической и этической безопасности в консультировании организаций и бизнес-процессов.
	Владеет	базовыми навыками решения профессиональных задач с учётом современного психологического инструментария, отвечающего требованиям валидности, стоимости, информационной, социальной, экономической и этической безопасности в консультировании организаций и бизнес-процессов.

## КОНТРОЛЬ ДОСТИЖЕНИЯ ЦЕЛЕЙ КУРСА

№ п/п	Контролируемые разделы / темы дисциплины	Коды и этапы формирования компетенций	Оценочные средства		
			текущий контроль	промежуточная аттестация	
1	Раздел I. Психологическое консультирование организаций	ОПК-3 ПК-6 ПК-13	знает	УО-1 собеседование, УО-4 круглый стол, дискуссия, ПР- 4 реферат.	Вопросы экзамена 1-17
			умеет	УО-1 собеседование, ПР-11 разноуровневые задачи и задания, имитационные неигровые занятия	Вопросы экзамена 1-17
			владеет	УО-1 собеседование, ПР-11 разноуровневые задачи и задания, имитационные неигровые занятия	Вопросы экзамена 1-17
2.	Раздел II. Психологическое консультирование	ОПК-3 ПК-6 ПК-13	знает	УО-1 собеседование, УО-3 доклад, УО-4 круглый стол, дискуссия, ПР- 4 реферат.	Вопросы экзамена 18-20

	ие бизнес-процессов		умеет	УО-1 собеседование, ПР-11 разноуровневые задачи и задания, имитационные неигровые занятия	Вопросы экзамена 18-20
			владеет	УО-1 собеседование, ПР-11 разноуровневые задачи и задания, имитационные неигровые занятия	Вопросы экзамена 18-20

### Шкала оценивания уровня сформированности компетенций

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции		критерии	показатели
ОПК-3 Способность к самостоятельному поиску, критическому анализу, систематизации и обобщению научной информации, к постановке целей исследования и выбору оптимальных методов и технологий их достижения	Знает (пороговый уровень)	область применения психологического знания к функционированию организаций и бизнес-процессов, цели психологического консультирования организаций и бизнес-процессов.	Знание области применения психологического знания в практике консультирования. Знание целей психологического консультирования, возможностей, ограничений.	Знание области применения психологического знания к функционированию организаций и бизнес-процессов, знание целей и возможностей консультирования организаций и бизнес-процессов
		Умеет (продвинутый)	на основе имеющейся и самостоятельно полученной критически осмысленной информации ставить адекватные актуальной ситуации цели психологического вмешательства и выбирать оптимальные технологии для их достижения в консультировании организаций	Навык осмысления имеющейся информации. Навык самостоятельного получения информации и ее критического осмысления. Сформированное умение ставить адекватные актуальной ситуации цели. Сформированное умение выбирать оптимальные технологии для достижения цели.

		и бизнес-процессов.		выбирать оптимальные технологии для их достижения.
	Владеет (высокий)	навыками сбора информации, её критического анализа и систематизации, реализации технологий, соответствующих поставленной цели в консультировании организаций и бизнес-процессов.	Сформированы навыки сбора информации, её критического анализа и систематизации. Сформированы навыки подбора технологий, соответствующих поставленной цели и их реализации.	Владеет навыками сбора информации, её критического анализа и систематизации в области консультирования организаций и бизнес-процессов. Владеет навыками реализации технологий, соответствующих поставленной цели в области консультирования организаций и бизнес-процессов.
ПК-6 Готовность 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 гендерной, этнической, профессиональной и другим	Знает (пороговый уровень)	как осуществлять диагностику, экспертизу и коррекцию 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 гендерной, этнической, профессиональной и другим	Знает, как осуществлять диагностику, экспертизу и коррекцию психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии. Знает, как осуществлять диагностику, экспертизу и коррекцию субъектов с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной,	Знает, как осуществлять диагностику, экспертизу и коррекцию психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии в психологическом консультировании организаций и бизнес-процессов. Знает, как осуществлять диагностику, экспертизу и коррекцию с

социальным группам		социальным группам в консультировании организаций и бизнес-процессов.	этнической, профессиональной и другим социальным группам	учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам в психологическом консультировании организаций и бизнес-процессов.
	Умеет (продвинутый)	подбирать методы, методики, техники диагностики, экспертизы 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 гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам в консультировании организаций	Умеет подбирать методы, методики, техники диагностики, экспертизы и коррекции психологического статуса человека в норме и патологии. Умеет подбирать психологические инструменты с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам в организациях.	Умеет подбирать методы, методики, техники диагностики, экспертизы и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии для психологического консультирования организаций и бизнес-процессов. Умеет подбирать психологические процедуры и инструменты с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска,

		и бизнес-процессов.		принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам в организациях.
	Владеет (высокий)	навыками осуществления диагностики, экспертизы 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 гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам в консультировании организаций и бизнес-процессов.	Владеет навыками осуществления диагностики, экспертизы и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии. Владеет навыками учета особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам.	Владеет навыками осуществления диагностики, экспертизы и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии для консультирования организаций и бизнес-процессов. Сформированы навыки учета особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам в организациях.
ПК-13 Готовность к поиску оптимальных решений профессиональных задач с учётом современного	Знает (пороговый уровень)	принципы и условия применения современного психологического инструментария, отвечающего требованиям	Знает принципы и условия применения современного психологического инструментария, отвечающего требованиям валидности.	Знает принципы и условия применения современного психологического инструментария, отвечающего требованиям



<p>психологическое инструментальное, отвечающее требованиям валидности, стоимости, информационной, социальной, экономической и этической безопасности (формируется частично)</p>		<p>валидности, стоимости, информационной, социальной, экономической и этической безопасности в консультировании организаций и бизнес-процессов.</p>	<p>Ориентируется в стоимости, информационной, социальной, экономической и этической безопасности применения инструментария.</p>	<p>валидности в консультировании организаций и бизнес-процессов. Ориентируется в стоимости, информационной, социальной, экономической и этической безопасности применения инструментария в консультировании организаций и бизнес-процессов.</p>
	<p>Умеет (продвинутый)</p>	<p>находить оптимальные решения профессиональных задач, применяя современный психологический инструментарий, отвечающий требованиям валидности, стоимости, информационной, социальной, экономической и этической безопасности в консультировании организаций и бизнес-процессов.</p>	<p>Умеет находить оптимальные решения профессиональных задач, применяя современный психологический инструментарий. Умеет подбирать инструментарий, отвечающий требованиям валидности, стоимости, информационной, экономической и этической безопасности.</p>	<p>Умеет находить оптимальные решения профессиональных задач, применяя современный психологический инструментарий в консультировании организаций и бизнес-процессов. Умеет подбирать инструментарий, отвечающий требованиям валидности, стоимости, информационной, экономической и этической безопасности в консультировании организаций и бизнес-процессов.</p>
	<p>Владеет (высокий)</p>	<p>базовыми навыками решения профессиональных</p>	<p>Владеет базовыми навыками решения профессиональных задач с учётом</p>	<p>Владеет базовыми навыками решения</p>

		задач с учётом современного психологического инструментария, отвечающего требованиям валидности, стоимости, информационной, социальной, экономической и этической безопасности в консультировании организаций и бизнес-процессов.	современного психологического инструментария в консультировании.	профессиональных задач с учётом современного психологического инструментария, отвечающего требованиям валидности, стоимости, информационной, социальной, экономической и этической безопасности в консультировании организаций и бизнес-процессов.
--	--	---	--	--

### **Примерные темы доклада:**

1. Задачи психологического консультирования организаций и бизнес-процессов.
2. Содержательные особенности психологического консультирования в организации.
3. Виды и вопросы психологического консультирования организаций и бизнес-процессов.
4. Технологии психологического консультирования организаций и бизнес-процессов.
5. Проблемы консультативной практики.
6. Профессиональный этикет консультативной практики.
7. Управленческое консультирование: понятие, предмет, задачи и консультирование организаций.
8. Основные вопросы управленческого консультирования.
9. Возможности использования внешнего и внутреннего консалтинга в организации.
10. Психологическая защита психолога-консультанта.

### **Критерии оценки презентации доклада:**

<b>Оценка</b>	<b>Ниже 60 баллов (неудовлетворительно)</b>	<b>61-75 баллов (удовлетворительно)</b>	<b>76-85 баллов (хорошо)</b>	<b>86-100 баллов (отлично)</b>
---------------	---	---	------------------------------	--------------------------------

Критерии	Содержание критериев			
Раскрытие проблемы	Проблема не раскрыта. Отсутствуют выводы	Проблема раскрыта не полностью. Выводы не сделаны и/или выводы не обоснованы	Проблема раскрыта. Проведен анализ проблемы без привлечения дополнительной литературы. Не все выводы сделаны и/или обоснованы	Проблема раскрыта полностью. Проведен анализ проблемы с привлечением дополнительной литературы. Выводы обоснованы
Представление	Представляемая информация логически не связана. Не использованы профессиональные термины	Представляемая информация не систематизирована и/или не последовательна использовано 2-3 профессиональных термина	Представляемая информация не систематизирована и последовательна. Использовано более 3 профессиональных терминов	Представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана. Использовано более 6 профессиональных терминов
Оформление	Не использованы технологии Power Point. Больше 4 ошибок в представляемой информации	Использованы технологии Power Point частично. 3-4 ошибки в представляемой информации	Использованы технологии Power Point. Не более 2 ошибок в представляемой информации	Широко использованы технологии (Power Point и др.). Отсутствуют ошибки в представляемой информации
Ответы на вопросы	Нет ответов на вопросы	Только ответы на элементарные вопросы	Ответы на вопросы полные и/или частично полные	Ответы на вопросы полные, с приведением примеров и/или пояснений

### Промежуточный контроль

#### Вопросы к экзамену:

1. Характер, цель, возможности психологического консультирования в организации. Понятийный аппарат и методологический арсенал дисциплины.
2. Виды психологического консультирования: организационно-индустриальное, клинико-консультативное. Связь с обучением, научными исследованиями и информацией. Показатели эффективности консультативной деятельности.
3. Задачи психолога-консультанта. Диапазон консультационных услуг. Поиск идей для возможного решения актуальных для организации проблем.

4. Консультирование по результатам диагностики интегративных стилей управления и руководства, управленческих барьеров и т.д.
5. Профессионализм в консультативной деятельности психолога. Кодекс поведения. Профессиональные ассоциации консультирования за рубежом, права и обязанности консультанта.
6. Процесс консультирования и его этапы. Первоначальные контакты и предварительный диагноз проблемы.
7. Источники и пути сбора фактических данных. Обратная связь в психологическом консультировании.
8. Ограничения в психологическом вмешательстве для оказания помощи в изменениях.
9. Организационно-стабилизирующие методы в организации. Анализ организационной структуры.
10. Консультирование по вопросам организационной культуры: диагностика, консалтинг, подведение итогов.
11. Консультирование по вопросам формирования коллективного субъекта деятельности и команд.
12. Кадровая политика организации и анализ результатов комплектования штатов и отбор. Роль психолога-консультанта в анализе программы развития кадрового потенциала в фирме.
13. Психологическое консультирование трудовых отношений между администрацией и работающими сотрудниками в организации. Конфликтные отношения.
14. Метод экспертной оценки. Основное содержание метода экспертных оценок. Выбор конкретной процедуры.
15. Этапный контроль (аттестация персонала, контроль «промежуточных переменных»). Определение параметров, связанных с эффективностью деятельности. Системы оценок.
16. Анализ трудовых операций, оценка сложности работ и классификация. Способы и инструменты воздействия на трудовую мотивацию персонала.
17. Психологические аспекты подбора и расстановки руководителей. Работа с руководителями высшего звена.
18. Основные бизнес процессы. Процедура описания бизнес- процесса.
19. Организация и оптимизация бизнес-процессов.
20. «Простые блок-схемы» бизнес процессов. Основные причины ошибок и проблем при описании бизнес-процессов.

**Критерии выставления оценки за устный ответ магистранта на экзамене по дисциплине «Психологическое консультирование организаций и бизнес-процессов»**

<b>Баллы (рейтинговой оценки)</b>	<b>Оценка экзамена (стандартная)</b>	<b>Требования к сформированным компетенциям</b>
100-85	<i>«отлично»</i>	Оценка «отлично» выставляется магистранту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.
85-76	<i>«хорошо»</i>	Оценка «хорошо» выставляется магистранту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.
75-61	<i>«удовлетворительно»</i>	Оценка «удовлетворительно» выставляется магистранту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.
ниже 60	<i>«неудовлетворительно»</i>	Оценка «неудовлетворительно» выставляется магистранту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится магистрантам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.