



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)  
«18» декабря 2019 г.

«УТВЕРЖДАЮ»  
Директор департамента  
психологии и образования  
  
Для документов  
Калниболанчук И.С.  
(подпись) (Ф.И.О. директора)  
«18» декабря 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 4  
лекции 00 час.  
практические занятия 36 час.  
лабораторные работы 00 час.  
в том числе с использованием МАО лек. 0 /пр. 12 /лаб. 0 час.  
всего часов аудиторной нагрузки 36 час.  
в том числе с использованием МАО 12 час.  
самостоятельная работа 36 час.  
в том числе на подготовку к экзамену 36 час.  
контрольные работы (количество) не предусмотрены  
курсовая работа / курсовой проект не предусмотрены  
зачет – не предусмотрен  
экзамен – 4 семестр

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями образовательного стандарта, самостоятельно устанавливаемого ДВФУ, утвержденного приказом ректора от 18.02.2016 № 12-13-235

Рабочая программа обсуждена на заседании департамента психологии и образования протокол № 4 от «18» декабря 2019 г.

Заведующий департаментом психологии и образования к. пед. н. Калниболанчук И.С.

Составитель: к. психол н., доцент Герасимова И.В.

**Владивосток**  
**2019**

**Оборотная сторона титульного листа РПД**

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

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

Директор департамента  
Психологии и образования

\_\_\_\_\_ (подпись) (И.О. Фамилия)

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

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

Директор департамента  
Психологии и образования

\_\_\_\_\_ (подпись) (И.О. Фамилия)

**III. Рабочая программа пересмотрена на заседании Департамента психологии и образования:**

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

Директор департамента  
Психологии и образования

\_\_\_\_\_ (подпись) (И.О. Фамилия)

**IV. Рабочая программа пересмотрена на заседании Департамента психологии и образования:**

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

Директор департамента  
Психологии и образования

\_\_\_\_\_ (подпись) (И.О. Фамилия)

### **Цели и задачи освоения дисциплины:**

**Цель** дисциплины – передача студентам 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.

Результаты освоения (формирование компетенций):

<b>Формулировка и код компетенции</b>	<b>Этапы формирования компетенции</b>	
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 (формируется частично)	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.
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,	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

принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам (формируется частично)		патологи 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 (формируется частично)	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.

## I. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА

(Не предусмотрена)

## II. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

### Практические занятия (36 ч.)

(12 ч. с использованием методов активного обучения: групповая дискуссия – круглый стол, неигровые творческие формы).

### Раздел I. Психологическое консультирование организаций (30 ч.)

#### Занятие 1. Консультирование организаций и бизнес процессов –

## **введение в предмет (4 ч., в т. ч. 2 ч. круглый стол)**

### **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 (6 ч., в т. ч. 3 ч. групповая дискуссия)**

- 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., в т. ч. 2 ч. групповая дискуссия)**

- 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., в т. ч. 2 ч. групповая дискуссия)**

- 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. в т. ч. 2 ч. круглый стол)**

- 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., в т. ч. 2 ч. круглый стол)**

- 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 методы и процедуры работы с организацией (4 ч., в т. ч. 2 ч. групповая дискуссия)**

- 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 (6 ч.)**

### **Занятие 8-9. Психологическая составляющая в работе с бизнес- процессами (6 ч. в т. ч. 3 ч. круглый стол)**

- 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**

### **План-график выполнения самостоятельной работы по дисциплине**

<b>№ п/п</b>	<b>Дата/сроки выполнения</b>	<b>Вид самостоятельной работы</b>	<b>Примерные нормы времени на выполнение</b>	<b>Форма контроля</b>
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, контрольная

				работа
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, студент 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 студентов 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 студенты).

## **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 студентов, которое организуется в целях обеспечения систематической работы студентов 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 или в качестве презентации. 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 студента являются: уровень освоения студентом 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 студенту, если студент 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. Студент 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 – студент 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.

#### **IV. КОНТРОЛЬ ДОСТИЖЕНИЯ ЦЕЛЕЙ КУРСА**

	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, имитационные неигровые занятия	Вопросы экзамена 18-20

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

### **Основная литература**

1. 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. – Режим доступа:

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

2. 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.

3. Ротер М. Учись 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»

4. 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>

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. 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»

2. 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»

3. 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»

4. Ермак А. Команда, которую создал я. – Электрон. текстовые данные. – М.: Альпина Паблишер, Альпина Бизнес Букс, 2016. – 476 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/43554.html>. – ЭБС «IPRbooks»

5. 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»

6. 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>

7. 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»

8. 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»

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

10. Управление командой: Практическое руководство. – М.: Альпина Пабlisher, 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>

### **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

### **Дополнительные ресурсы:**

<http://elementy.ru> «Элементы». Научно-популярный сайт о последних достижениях науки и техники.

<http://diss.rsl.ru> Электронная библиотека диссертаций.

### **Перечень информационных технологий и программного обеспечения**

При осуществлении образовательного процесса магистрантами и профессорско-преподавательским составом используется следующее программное обеспечение: MicrosoftOffice (Access, Excel, PowerPoint, Word и т. д), OpenOffice, Skype, 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 студента" - <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> ,
10. Доступ к расписанию [https://www.dvfu.ru/schools/school\\_of\\_arts\\_culture\\_and\\_sports/student/the-schedule-of-educational-process/](https://www.dvfu.ru/schools/school_of_arts_culture_and_sports/student/the-schedule-of-educational-process/) ;
11. Доступ к рассылке писем <http://mail.dvfu.ru/>

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

### **Компетенция и компетентностная модель**

Обучение по дисциплине построено на основании компетентностной модели. Компетенция – это личностное свойство человека, потенциальная способность и готовность индивида справляться с различными задачами, формирующиеся в деятельности и интегрирующие ценностно-смысловое отношение к ней. Актуализация компетенции происходит в результате накопления опыта деятельности, который обучающийся приобретает, «находя и апробируя различные модели поведения в данной предметной области, выбирая из них те, которые в наибольшей степени соответствуют его стилю, притязаниям, эстетическому вкусу и нравственным ориентациям». Планируемые результаты освоения ООП – компетенции обучающихся, установлен-

ные ФГОС и компетенции обучающихся, установленные организацией дополнительно к компетенциям, установленным ФГОС с учетом направленности (профиля) ООП. Планируемые результаты обучения по конкретной дисциплине (модулю) и практике – знания, умения, навыки и (или) опыт деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций и обеспечивающие достижения планируемых результатов освоения ООП.

### **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 студента.

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 студенту 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.

### **Планирование и организация времени, необходимого для изучения дисциплины**

С целью оптимального определения времени на успешное освоение дисциплины «Психологическое консультирование организаций и бизнес-процессов» необходимо прорабатывать информацию всех форм занятий. Внимательно изучить список литературы и определить порядок его проработки.

В качестве рекомендаций по планированию и организации времени, необходимого на изучение дисциплины, предложено следующее:

- 1) посещение аудиторных занятий обязательно, в случае пропуска занятия отрабатываются (например, в форме реферата или презентации по пропущенной теме);
- 2) каждый должен не менее одного раза выступить с докладом по выбранной теме. Доклад сопровождается презентацией.
- 3) подготовка к практическим занятиям должна осуществляться регулярно и систематически, т.к. подготовка к экзамену и формирование компетенций начинается с первого практического занятия;
- 4) устные ответы и выполнение всех видов работ фиксируется, оценивается и влияют на общую итоговую оценку по дисциплине.

Регулярное посещение всех форм занятий и активное участие в них не только способствует успешному овладению профессиональными знаниями, но и помогает наилучшим образом организовать время, т.к. все виды занятий распределены в семестре планомерно, с учетом необходимых временных затрат.

Необходимо иметь доступ к основным, обновляемым источникам информации. В частности, рекомендуется использовать информацию, содержащуюся на специализированных профессиональных сайтах.

### **Особенности изучения дисциплины**

Особенность изучения дисциплины «Психологическое консультирование организаций и бизнес-процессов» строится на том, что овладение необходимыми знаниями и навыками практической работы позволит овладеть принципами, методами, процессами и инструментами психологического консультирования организаций и бизнес-процессов как в качестве штатного сотрудника, так и внешнего консультанта.

Залогом успешного освоения курса является посещение аудиторных занятий, непосредственное участие в практических занятиях, самостоятельная работа. Основная задача, которая решается с помощью практических занятий – научиться планировать последовательность действий по конкретному запросу для конкретной ситуации в организации, апробировать, при возможности пропустить через себя или смоделировать, как применение разных методов и методик работы может реализовываться в определенной ситуации.

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

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
690922, Приморский край, г. Владивосток, остров Русский, полуостров Саперный, поселок Аякс, 10. Корпус 26, ауд. учебная аудитория для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, занятий лекционного и семинарского типа F 611	Специализированная учебная мебель (посадочных мест – 47), Оборудование: плазма: модель LG FLATRON M4716CCBA – 3 шт. Проектор, модель Mitsubishi, экран Эксклюзивная документ камера, модель Avervision 355 AF Доска аудиторная	Microsoft Office - лицензия Standard Enrollment № 62820593. Дата окончания 2020-06-30. Родительская программа Campus 3 49231495. Торговый посредник: JSC "Softline Trade" Номер заказа торгового посредника: Tr000270647-18

В целях обеспечения специальных условий обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в ДВФУ все здания оборудованы пандусами, лифтами, подъемниками, специализированными местами, оснащенными туалетными комнатами, табличками информационно-навигационной поддержки.

## **VIII. ФОНДЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

Текущая аттестация студентов по дисциплине проводится в соответствии с локальными нормативными актами ДВФУ и является обязательной. Текущая аттестация осуществляется с использованием методов визуального наблюдения и опроса (посещаемость лекционных занятий), а также в форме контрольных мероприятий (устных ответов на практических занятиях, в том числе дискуссионного типа с использованием методов активного обучения, выступления с докладом, написания эссе). Текущая аттестация включает оценивание фактических результатов обучения студентов и осуществляется ведущим преподавателем.

Объектами оценивания выступают:

- учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине);
- степень усвоения теоретических знаний;
- уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы;
- результаты самостоятельной работы.

(УО-1) – Собеседование – средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.

УО-3 – Доклад, сообщение - продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы

(УО-4) Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты - оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения.

ПР-10 – Деловая и/или ролевая игра - совместная деятельность группы обучающихся под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи.

**Промежуточная аттестация студентов.** Промежуточная аттестация студентов по дисциплине проводится в соответствии с локальными нормативными актами ДВФУ и является обязательной. По данной дисциплине учебным планом предусмотрен экзамен.

I	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, имитационные неигровые занятия	Вопросы экзамена 18-20

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции	
ОПК-3 Способность к самостоятельному поиску, критическому анализу, систематизации и обобщению научной информации,	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

к постановке целей исследования и выбору оптимальных методов и технологий их достижения (формируется частично)		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.
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 социальным группам (формируется частично)	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 (формируется частично)	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.

## Шкала оценивания уровня сформированности компетенций

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции		критерии	показатели
<p>ОПК-3</p> <p>Способность к самостоятельному поиску, критическому анализу, систематизации и обобщению научной информации, к постановке целей исследования и выбору оптимальных методов и технологий их достижения (формируется частично)</p>	Знает (пороговый уровень)	<p>область применения психологического знания к функционированию организаций и бизнес-процессов, цели психологического консультирования организаций и бизнес-процессов.</p>	<p>Знание области применения психологического знания в практике консультирования.</p> <p>Знание целей психологического консультирования, возможностей, ограничений.</p>	<p>Знание области применения психологического знания к функционированию организаций и бизнес-процессов, знание целей и возможностей консультирования организаций и бизнес-процессов</p>
	Умеет (продвинутый)	<p>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.</p>	<p>Навык осмысления имеющейся информации. Навык самостоятельного получения информации и ее критического осмысления.</p> <p>Сформированное умение ставить адекватные актуальной ситуации цели.</p> <p>Сформированное умение выбирать оптимальные технологии для достижения цели.</p>	<p>Умеет на основе имеющейся и самостоятельно полученной и критически осмысленной информации ставить адекватные актуальной ситуации цели психологического вмешательства в функционирование организации и бизнес-процессов.</p> <p>Умеет выбирать оптимальные технологии для их достижения.</p>
	Владеет (высокий)	<p>навыками сбора информации, её критического анализа и систематизации, реализации технологий, соответствующих поставленной цели в консультировании организаций и бизнес-процессов.</p>	<p>Сформированы навыки сбора информации, её критического анализа и систематизации.</p> <p>Сформированы навыки подбора технологий, соответствующих поставленной цели и их реализации.</p>	<p>Владеет навыками сбора информации, её критического анализа и систематизации в области консультирования организаций и бизнес-процессов.</p> <p>Владеет навыками реализации технологий, соответствующих поставленной цели в области консультирования организаций и бизнес-процессов.</p>
ПК-6	Знает (поро-	как осуществлять	Знает, как осуществ-	Знает, как осу-

<p>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 (формируется частично)</p>	<p>говый уровень)</p>	<p>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.</p>	<p>лять 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, этнической, профессиональной и другим социальным группам</p>	<p>ществлять 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 учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам в психологическом консультировании организаций и бизнес-процессов.</p>
	<p>Умеет (продвинутый)</p>	<p>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</p>	<p>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.</p>	<p>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 эта-</p>

		пам в консультировании организаций и бизнес-процессов.		пов, кризисов развития, факторов риска, 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 психологического инструментария, отвечающего требованиям валидности, стоимости, информационной, социальной, экономической и этической безопасности (формируется ча-	Знает (пороговый уровень)	принципы и условия применения современного психологического инструментария, отвечающего требованиям валидности, стоимости, информационной, социальной, экономической и этической безопасности в консультировании организаций и бизнес-процессов.	Знает принципы и условия применения современного психологического инструментария, отвечающего требованиям валидности. Ориентируется в стоимости, информационной, социальной, экономической и этической безопасности применения инструментария.	Знает принципы и условия применения современного психологического инструментария, отвечающего требованиям валидности в консультировании организаций и бизнес-процессов. Ориентируется в стоимости, информационной, социальной, экономической и этической безопасности приме-

стично)				нения инструментария в консультировании организаций и бизнес-процессов.
	Умеет (продвинутый)	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.	Умеет находить оптимальные решения профессиональных задач, применяя современный психологический инструментарий. Умеет подбирать инструментарий, отвечающий требованиям валидности, стоимости, информационной, социальной, экономической и этической безопасности.	Умеет находить оптимальные решения профессиональных задач, применяя современный психологический инструментарий в консультировании организаций и бизнес-процессов. Умеет подбирать инструментарий, отвечающий требованиям валидности, стоимости, информационной, социальной, экономической и этической безопасности в консультировании организаций и бизнес-процессов.
	Владеет (высокий)	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.	Владеет базовыми навыками решения профессиональных задач с учётом современного психологического инструментария в консультировании.	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.

### 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:

Оценка	Ниже 60 баллов (неудовлетворительно)	61-75 баллов (удовлетворительно)	76-85 баллов (хорошо)	86-100 баллов (отлично)
Критерии	<b>Содержание критериев</b>			
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 последовательно 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, клиничко-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 студента на экзамене по дисциплине «Психологическое консультирование организаций и бизнес-процессов»**

<b>Баллы (рейтинго- вой оцен- ки)</b>	<b>Оценка эк- замена (стандартная)</b>	<b>Требования к сформированным компетенциям</b>
100-85	<i>«отлично»</i>	Оценка «отлично» выставляется студенту, 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 студенту, 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 студенту, 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 студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.