




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) М.О. Левадня  
(ФИО)

«24» марта 2021

УТВЕРЖДАЮ  
Директор Департамента  
психологии и образования

  
(подпись) Калниболанчук И.С.  
(ФИО)  
«24» марта 2021 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ  
*Психологическое консультирование организаций и бизнес-процессов*  
*Направление подготовки 37.04.01 Психология*  
*(Психология менеджмента)*  
Форма подготовки очная

курс 2 семестр 3  
лекции 36 час.  
практические занятия 36 час.  
лабораторные работы 00 час.  
в том числе с использованием  
всего часов аудиторной нагрузки 00 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 0 семестр  
экзамен 4 семестр

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования - магистратура по направлению подготовки 37.04.01 Психология, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29 июля 2020 г. № 841.

Рабочая программа обсуждена на заседании департамента психологии и образования, протокол № 08 от «24» марта 2021 г.

Директор Департамента психологии и образования: канд. пед. наук Калниболанчук И.С.

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

Владивосток  
2021

**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.

Профессиональные компетенции выпускников и индикаторы их достижения:

Тип задач	Код и наименование профессиональной компетенции (результат освоения)	Код и наименование индикатора достижения компетенции
	ПК-1 Способен к планированию и проведению научного исследования в трудовых коллективах для решения теоретических и практических задач	ПК -1.1 На основании теоретического анализа проблем формулирует конкретные гипотезы, цели и задачи научного исследования в трудовых коллективах, выбирает методы исследования
		ПК -1.2 Самостоятельно реализует сбор, анализ и интерпретацию данных, полученных при исследовании в трудовых коллективах
		ПК -1.3 Готовит научные отчеты, публикацию и презентацию результатов исследования в трудовых коллективах (в письменной, устной и виртуальной формах)
	ПК -2 Способен вести просветительскую и психолого-профилактическую деятельность в трудовых коллективах по предупреждению профессиональных рисков в различных видах деятельности	ПК -2.2 Осуществляет психологическую работу, в том числе тренинговую, по предупреждению и разрешению конфликтов в трудовых коллективах
		ПК -2.3 Участвует в командообразовании и разработке корпоративной социальной политики
		ПК-3.2 Создает программы, в том числе тренинговые, по управлению конфликтами в

Тип задач	Код и наименование профессиональной компетенции (результат освоения)	Код и наименование индикатора достижения компетенции
	ПК-3 Способен создавать программы индивидуального психологического консультирования персонала и групповой психологической работы в трудовых коллективах	трудовых коллективах, а также при взаимодействиями с клиентами и потребителями услуг
		ПК-3.3 Проводит психологическое консультирование управленческого персонала по вопросам взаимодействия с коллективом, командообразования, созданию благоприятного психологического климата и психологического сопровождения бизнес-процессов

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Наименование показателя оценивания (результата обучения по дисциплине)
ПК -1.1 На основании теоретического анализа проблем формулирует конкретные гипотезы, цели и задачи научного исследования в трудовых коллективах, выбирает методы исследования	Знает, как осуществить анализ проблемы, спланировать и осуществить эмпирическое исследование, включающее все необходимые этапы, в трудовом коллективе
	Умеет на основе имеющейся и самостоятельно полученной информации, её критического анализа и систематизации, выдвигать конкретные цели и задачи научного исследования, подбирать соответствующие методы и методики.
	Владеет навыками сбора информации, её критического анализа и систематизации, реализации исследования в соответствии с поставленной целью и задачами.
ПК -1.2 Самостоятельно реализует сбор, анализ и интерпретацию данных, полученных при исследовании в трудовых коллективах	Знает принципы сбора, анализа и интерпретации данных, полученных в трудовом коллективе
	В учебной ситуации умеет выявлять внутренние проблемы организации, опираясь на общие принципы применения современных психологических методов и методик при исследовании в трудовых коллективах
	Владеет способностью выявлять внутренние проблемы организации, владеет основными принципами сбора, анализа и интерпретации данных, полученных в трудовом коллективе
ПК -1.3 Готовит научные отчеты, публикацию и презентацию результатов исследования в трудовых коллективах (в письменной, устной и виртуальной формах)	Знает общие требования к подготовке и оформлению отчетов, публикаций и презентаций результатов исследования в трудовом коллективе
	В учебной ситуации демонстрирует умение готовить и оформлять отчеты, публикации и презентации результатов исследования в трудовом коллективе
	В учебной ситуации владеет базовыми навыками подготовки и оформления отчетов, публикаций и презентаций результатов исследования в трудовом коллективе

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Наименование показателя оценивания (результата обучения по дисциплине)
ПК-2.2 Осуществляет психологическую работу, в том числе тренинговую, по предупреждению и разрешению конфликтов в трудовых коллективах	Знает возможности и ограничения психологического вмешательства в функционирование организации, в том числе по разрешению и предупреждению конфликтов
	Умеет ставить адекватные актуальной ситуации цели психологического вмешательства и выбирать оптимальные технологии для их достижения, в том числе по предупреждению и разрешению конфликтов в трудовых коллективах
	В учебной ситуации владеет базовыми навыками постановки цели психологического вмешательства в актуальной ситуации, подбора оптимальных технологий для её достижения, в том числе по предупреждению и разрешению конфликтов в трудовых коллективах
ПК-2.3 Участвует в командообразовании и разработке корпоративной социальной политики	Знает принципы и методы командообразования, корпоративной культуры и корпоративной социальной политики
	Умеет способствовать командообразованию, формированию корпоративной культуры и корпоративной социальной политики в учебной ситуации
	Владеет базовыми навыками командообразования, формирования корпоративной культуры и корпоративной социальной политики в учебной ситуации
ПК-3.2 Создает программы, в том числе тренинговые, по управлению конфликтами в трудовых коллективах, а также при взаимодействиях с клиентами и потребителями услуг	Знает, как разрабатывать целевые психологические программы, работать в команде, в том числе по управлению конфликтами с клиентами и потребителями
	Умеет разрабатывать целевые психологические программы, работать в команде, в том числе по управлению конфликтами с клиентами и потребителями
	Обладает базовыми навыками по разработке целевых психологических программ, работы с клиентами и потребителями, в том числе по управлению конфликтами
ПК-3.3 Проводит психологическое консультирование управленческого персонала по вопросам взаимодействия с коллективом, командообразования, созданию благоприятного психологического климата и психологического сопровождения бизнес-процессов	Знает различные подходы и виды психологического консультирования, в том числе по вопросам взаимодействия в коллективе, создания благоприятного психологического климата, психологического сопровождения разработки и реализации бизнес-процессов
	В учебной ситуации показывает знание различных подходов и видов психологического консультирования, в том числе по вопросам взаимодействия в коллективе, создания благоприятного психологического климата, психологического сопровождения разработки и реализации бизнес-процессов
	В учебной ситуации владеет различными подходами и видами психологического консультирования, в том числе по вопросам взаимодействия в коллективе, создания благоприятного психологического климата,

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Наименование показателя оценивания (результата обучения по дисциплине)
	психологического сопровождения разработки и реализации бизнес-процессов

Трудоёмкость дисциплины и видов учебных занятий по дисциплине

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 4 зачётные единицы (144 академических часа).

Видами учебных занятий и работы обучающегося по дисциплине могут являться:

Обозначение	Виды учебных занятий и работы обучающегося
Лек	Лекции
Пр	Практические занятия
СР	Самостоятельная работа обучающегося в период теоретического обучения
Контроль	Самостоятельная работа обучающегося и контактная работа обучающегося с преподавателем в период промежуточной аттестации

Структура дисциплины:

Форма обучения – очная.

№	Наименование раздела дисциплины	Семестр	Количество часов по видам учебных занятий и работы обучающегося					Формы промежуточной аттестации, текущего контроля успеваемости
			Лек	Лаб	Пр	ОК	СР	
1	Раздел I. Психологическое консультирование организаций	4	30		28			УО-1 собеседование, УО-3 доклад, УО-4 круглый стол, дискуссия, ПР-10 ролевая/деловая игра
2	Раздел II. Психологическое консультирование бизнес-процессов	4	6		8		36	
	Итого:		36		36		36	36

### III. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА

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

**Тема 1. Консультирование организаций и бизнес процессов – введение в предмет (4 ч., в т. ч. 2 ч. групповая дискуссия)**

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.

## **Тема 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.

## **Тема 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).

## **Тема 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.

### **Тема 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.

### **Тема 6. Психологические аспекты подбора и расстановки руководителей (4 ч. в т. ч. 2 ч. групповая дискуссия)**

Оценка персонала в структуре кадровых процессов. Действия по формирование 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.

Стиль управления.

Методика ситуационно-комплексной оценки руководителей.

Иные процедуры оценки (в т.ч. для высшего эшелона).

### **Тема 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.)**

### **Тема 8. Психологическая составляющая в работе с бизнес- процессами (6 ч. в т. ч. 3 ч. дискуссия)**

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.

## **IV. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ**

### **Практические занятия (36 ч.)**

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

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

### **Тема 1. Консультирование организаций и бизнес процессов – введение в предмет (4 ч., в т. ч. 2 ч. круглый стол)**

### **Вопросы для обсуждения:**

- Виды консалтинга и консультативных услуг на рынке.
- Внешний и внутренний консультант: сильные и слабые стороны.
- Методы и инструменты для оценки эффективности консультативной деятельности.
- Консультативные запросы (на примере конкретной организации или города).
- Принципы консультативной практики. Этический кодекс.
- Алгоритм работы с проблемой.

## **Тема 2. Формирование организационной культуры (4 ч., в т. ч. 3 ч. групповая дискуссия)**

### **Вопросы для обсуждения:**

- Организационная культура и корпоративная культура: сравнительный анализ понятий.
- Классификации организационной культуры.
- Функции организационной культуры.
- Возможности использования организационной культуры для повышения эффективности управления.
- Стадии жизненного цикла организации. Проблема формирования, изменения и поддержания культуры организации.
- Приёмы изменения организационной культуры в зависимости от стадии её жизненного цикла.
- Диагностика организационных культур на конкретном примере.

## **Тема 3. Формирование коллективного субъекта деятельности и команд (4 ч., в т. ч. 2 ч. групповая дискуссия)**

### **Вопросы для обсуждения:**

- Понятия «субъект», «деятельность», «коллектив», «коллективный субъект деятельности» (А.В. Брушлинский, К.А. Альбуханова-Славская, А.Л. Журавлев, В.А. Штроо)
- Формальный и неформальный способ объединения людей в группы.
- Признаки совместной деятельности. Формы и типы совместной деятельности.
- Основные типы формальных групп.
- Характеристики эффективных команд.
- Проблема подбора команды.
- Этапы формирования эффективной команды с точки зрения особенностей социально-психологических процессов:

- Психологическое обеспечение формирования команды (под конкретный проект).
- Проблема отбора менеджеров под конкретный проект (конкретную команду).

#### **Тема 4. Оптимизация конфликтного взаимодействия (4 ч., в т. ч. 2 ч. круглый стол)**

##### **Вопросы для обсуждения:**

- Понятие организационного конфликта. Структура конфликта.
- Виды конфликтов и методы их изучения
- Конфликтное взаимодействие. Мотивы и цели участников. Стратегии и тактики взаимодействия.
- Регуляторы конфликтного взаимодействия (ситуационный контекст, психологические ориентации участников, социально-перцептивные регуляторы).
- Нормативные регуляторы (нормативное обоснование позиции и поведения, критерий справедливости-несправедливости, правила взаимодействия в конфликтных ситуациях, культурные и этические нормы поведения в конфликтах).
- Модели развития конфликта.
- Стратегии разрешения конфликтов: управление конфликтами; участие третьей стороны.
- Роль психотерапии, психологического консультирования, групповой психологической работы.

#### **Тема 5. Метод экспертных оценок (4 ч. в т. ч. 2 ч. круглый стол)**

##### **Вопросы для обсуждения:**

- Содержание метода экспертных оценок.
- Роль экспертов в управлении
- Этапы содержания оценочной деятельности экспертов.
- Разновидности экспертных методов.
- Подбор экспертов.
- Регламент проведения сбора и анализа экспертных мнений.
- Методы экспертных оценок: SWOT-анализ, метод SMART, метод ранжирования и оценивания, метод непосредственного оценивания
- Согласованность экспертных оценок

#### **Занятие 6. Психологические аспекты подбора и расстановки руководителей (4 ч. в т. ч. 2 ч. круглый стол)**

##### **Вопросы для обсуждения:**

- Принцип соответствия означает соответствие нравственных и деловых качеств претендентов требованиям замещаемых должностей.
- Принцип перспективности.
- Принцип сменяемости.
- Каталог показателей, влияющих на подбор и расстановку кадров А.Я. Кибанова: показатели уровня квалификации, деловых качеств, работоспособности, качества выполняемой работы, стиля и методов работы, показатели, характеризующие аналитические способности, показатели участия в инновационной деятельности, дисциплинированности, психологической совместимости с коллективом.

### **Тема 7. Эффективные методы и процедуры работы с организацией (4 ч., в т. ч. 2 ч. групповая дискуссия)**

#### **Вопросы для обсуждения:**

- Центр оценки персонала: отличительные особенности технологии.
- Процедуры работы в центре по оценке.
- Что оценивается и прогнозируется.
- Можно ли оценивать узкопрофессиональные знания и навыки с помощью ассессмента?
- В каких случаях целесообразно использовать ассессмент центр.
- Традиционный кадровый конкурс.
- Аттестация персонала: виды аттестации, определение параметров, связанных с эффективностью деятельности, системы оценок, формирование группы экспертов, этапный контроль (аттестация персонала, контроль «промежуточных переменных»).

## **Раздел II. Психологическое консультирование бизнес-процессов (6 ч.)**

### **Тема 8. Психологическая составляющая в работе с бизнес- процессами (8 ч. в т. ч. 4 ч. круглый стол)**

#### **Вопросы для обсуждения:**

- Понятие бизнес-процесса, основные виды бизнес-процессов
- Разные типы бизнес-процессов.
- Алгоритм постановки бизнес-процесса
- Способы описания бизнес-процессов
- Нотация IDEF0
- Нотация eEPC.
- Автоматизация БП

- Основные причины ошибок и проблем при описании бизнес процессов.
- Оптимизация бизнес-процессов.
- Моделирование бизнес-процессов.

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

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине «Психологическое консультирование организаций и бизнес-процессов» 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.

### **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	собеседование по теме – УО-1 доклад - УО-3 групповая дискуссия - УО-4 конспект - Пр-7 ролевые/деловые игры - ПР-10
2.	3-5 неделя	Подготовка доклада по теме. Подготовка презентации.	4 недели	собеседование по теме – УО-1 доклад - УО-3 групповая дискуссия - УО-4 ролевые/деловые игры - ПР-10
3.	На протяжении всего периода обучения	Подготовка к ролевым /деловым играм	8 недель	собеседование по теме – УО-1 ролевые/деловые игры - ПР-10

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 повышения 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 консультирова-

ние 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.



## VI. КОНТРОЛЬ ДОСТИЖЕНИЯ ЦЕЛЕЙ КУРСА

№ п/п	Контролируемые разделы / темы дисциплины	Код и наименование индикатора достижения	Результаты обучения	Оценочные средства	
				текущий контроль	промежуточная аттестация
<b>Раздел I. Психологическое консультирование организаций</b>					
	<p>Тема 1. Консультирование организаций и бизнес процессов – введение в предмет</p> <p>Тема 2. Формирование организационной культуры</p> <p>Тема 3. Формирование коллективного субъекта деятельности</p> <p>Тема 4. Оптимизация конфликтного взаимодействия</p> <p>Тема 5. Метод экспертных оценок</p> <p>Тема 6. Психологические аспекты подбора и расстановки руководителей</p> <p>Тема 7. Эффективные методы и процедуры работы с организацией</p>	ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-2.2 ПК-2.3 ПК-3.2 ПК-3.3	знает умеет владеет	УО-1 собеседование, УО-3 доклад, УО-4 круглый стол, дискуссия, ПР-10 ролевая/деловая игра	Вопросы экзамена 1-17
<b>Раздел II. Психологическое консультирование бизнес-процессов</b>					
	<p>Тема 8. Психологическая составляющая в работе с бизнес- процессами</p>	ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-3.3	знает умеет владеет	УО-1 собеседование, УО-3 доклад, УО-4 круглый стол, дискуссия,	Вопросы экзамена 18-20

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-10 ролевые/деловые игры.

## VII. СПИСОК УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

## **Основная литература** (электронные и печатные издания)

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.znaniium.com>]. — (Высшее образование: Магистратура). — [www.dx.doi.org/10.12737/24412](http://www.dx.doi.org/10.12737/24412). – Режим доступа: <http://znaniium.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.znaniium.com>]. – [www.dx.doi.org/10.12737/4118](http://www.dx.doi.org/10.12737/4118).
3. 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»
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://znaniium.com/catalog/product/1002566>  
<http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=Znaniium:Znaniium-1002566&theme=FEFU>

## **Дополнительная литература** (электронные и печатные издания)

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 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>

### **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**

Средства вычислительной техники для выполнения функций сбора, хранения, обработки, передачи и использования данных, а также программное обеспечение при освоении дисциплины «Психологическое консультирование организаций и бизнес-процессов» не используются.

## **VIII. 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, установленные 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 за-

просу 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.

### **Методические рекомендации по подготовке и проведению семинара-дискуссии**

Дискуссия (лат. discussion – рассмотрение, обсуждение, исследование) теоретической проблемы, спорного вопроса через столкновение разных подходов в ходе рассмотрения.

Дискуссия может быть запланированной, сознательно подготовленной преподавателем и студентами или стихийно возникающей по какому-либо частному вопросу в процессе занятия, а также массовой и групповой.

Семинар-дискуссия нацелен на привитие интереса к предмету, развитие культуры полемики, умения выслушивать оппонента, проявлять терпимость к иной точке зрения. В этом заключается учебная и воспитательная роль семинара-дискуссии.

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

<b>Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы</b>	<b>Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы</b>	<b>Перечень лицензионного программного обеспечения Реквизиты подтверждающего документа</b>
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.

## X. ФОНДЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Профессиональные компетенции выпускников и индикаторы их достижения:

Тип задач	Код и наименование профессиональной компетенции (результат освоения)	Код и наименование индикатора достижения компетенции
<b>НЕ ЗНАЮ</b>	ПК-1 Способен к планированию и проведению научного исследования в трудовых коллективах для решения теоретических и практических задач	ПК -1.1 На основании теоретического анализа проблем формулирует конкретные гипотезы, цели и задачи научного исследования в трудовых коллективах, выбирает методы исследования
		ПК -1.2 Самостоятельно реализует сбор, анализ и интерпретацию данных, полученных при исследовании в трудовых коллективах
		ПК -1.3 Готовит научные отчеты, публикацию и презентацию результатов исследования в трудовых коллективах (в письменной, устной и виртуальной формах)
	ПК -2 Способен вести просветительскую и психолого-профилактическую деятельность в трудовых коллективах по предупреждению профессиональных рисков в различных видах деятельности	ПК -2.2 Осуществляет психологическую работу, в том числе тренинговую, по предупреждению и разрешению конфликтов в трудовых коллективах
		ПК -2.3 Участвует в командообразовании и разработке корпоративной социальной политики
	ПК-3 Способен создавать программы индивидуального психологического консультирования персонала и групповой психологической работы в трудовых коллективах	ПК-3.2 Создает программы, в том числе тренинговые, по управлению конфликтами в трудовых коллективах, а также при взаимодействиями с клиентами и потребителями услуг
		ПК-3.3 Проводит психологическое консультирование управленческого персонала по вопросам взаимодействия с коллективом, командообразования, созданию благоприятного психологического климата и психологического сопровождения бизнес-процессов

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Наименование показателя оценивания (результата обучения по дисциплине)
ПК -1.1 На основании теоретического анализа проблем формулирует конкретные гипотезы, цели и задачи научного исследования	Знает, как осуществить анализ проблемы, спланировать и осуществить эмпирическое исследование, включающее все необходимые этапы, в трудовом коллективе



Код и наименование индикатора достижения компетенции	Наименование показателя оценивания (результата обучения по дисциплине)
в трудовых коллективах, выбирает методы исследования	Умеет на основе имеющейся и самостоятельно полученной информации, её критического анализа и систематизации, выдвигать конкретные цели и задачи научного исследования, подбирать соответствующие методы и методики.
	Владеет навыками сбора информации, её критического анализа и систематизации, реализации исследования в соответствии с поставленной целью и задачами.
ПК -1.2 Самостоятельно реализует сбор, анализ и интерпретацию данных, полученных при исследовании в трудовых коллективах	Знает принципы сбора, анализа и интерпретации данных, полученных в трудовом коллективе
	В учебной ситуации умеет выявлять внутренние проблемы организации, опираясь на общие принципы применения современных психологических методов и методик при исследовании в трудовых коллективах
	В учебной ситуации умеет выявлять внутренние проблемы организации, владеет основными принципами сбора, анализа и интерпретации данных, полученных в трудовом коллективе
ПК -1.3 Готовит научные отчеты, публикацию и презентацию результатов исследования в трудовых коллективах (в письменной, устной и виртуальной формах)	Знает общие требования к подготовке и оформлению отчетов, публикаций и презентаций результатов исследования в трудовом коллективе
	В учебной ситуации демонстрирует умение готовить и оформлять отчеты, публикации и презентации результатов исследования в трудовом коллективе
	В учебной ситуации владеет базовыми навыками подготовки и оформления отчетов, публикаций и презентаций результатов исследования в трудовом коллективе
ПК-2.2 Осуществляет психологическую работу, в том числе тренинговую, по предупреждению и разрешению конфликтов в трудовых коллективах	Знает возможности и ограничения психологического вмешательства в функционирование организации, в том числе по разрешению и предупреждению конфликтов
	Умеет ставить адекватные актуальной ситуации цели психологического вмешательства и выбирать оптимальные технологии для их достижения, в том числе по предупреждению и разрешению конфликтов в трудовых коллективах
	В учебной ситуации владеет базовыми навыками постановки цели психологического вмешательства в актуальной ситуации, подбора оптимальных технологий для её достижения, в том числе по предупреждению и разрешению конфликтов в трудовых коллективах
ПК-2.3 Участвует в командообразовании и разработке корпоративной социальной политики	Знает принципы и методы командообразования, корпоративной культуры и корпоративной социальной политики

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Наименование показателя оценивания (результата обучения по дисциплине)
	Умеет способствовать командообразованию, формированию корпоративной культуры и корпоративной социальной политики в учебной ситуации
	Владеет базовыми навыками командообразования, формирования корпоративной культуры и корпоративной социальной политики в учебной ситуации
ПК-3.2 Создает программы, в том числе тренинговые, по управлению конфликтами в трудовых коллективах, а также при взаимодействиях с клиентами и потребителями услуг	Знает, как разрабатывать целевые психологические программы, работать в команде, в том числе по управлению конфликтами с клиентами и потребителями
	Умеет разрабатывать целевые психологические программы, работать в команде, в том числе по управлению конфликтами с клиентами и потребителями
	Обладает базовыми навыками по разработке целевых психологических программ, работы с клиентами и потребителями, в том числе по управлению конфликтами
ПК-3.3 Проводит психологическое консультирование управленческого персонала по вопросам взаимодействия с коллективом, командообразования, созданию благоприятного психологического климата и психологического сопровождения бизнес-процессов	Знает различные подходы и виды психологического консультирования, в том числе по вопросам взаимодействия в коллективе, создания благоприятного психологического климата, психологического сопровождения разработки и реализации бизнес-процессов
	В учебной ситуации показывает знание различных подходов и видов психологического консультирования, в том числе по вопросам взаимодействия в коллективе, создания благоприятного психологического климата, психологического сопровождения разработки и реализации бизнес-процессов
	В учебной ситуации владеет различными подходами и видами психологического консультирования, в том числе по вопросам взаимодействия в коллективе, создания благоприятного психологического климата, психологического сопровождения разработки и реализации бизнес-процессов

Текущая аттестация студентов по дисциплине «Психологическое консультирование организаций и бизнес процессов» 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.

№ п/п	Контролируемые разделы / темы дисциплины	Код и наименование индикатора достижения	Результаты обучения	Оценочные средства	
				текущий контроль	промежуточная аттестация
	Раздел I. Психологическое консультирование организаций				

<p>Тема 1. Консультирование организаций и бизнес процессов – введение в предмет</p> <p>Тема 2. Формирование организационной культуры</p> <p>Тема 3. Формирование коллективного субъекта деятельности</p> <p>Тема 4. Оптимизация конфликтного взаимодействия</p> <p>Тема 5. Метод экспертных оценок</p> <p>Тема 6. Психологические аспекты подбора и расстановки руководителей</p> <p>Тема 7. Эффективные методы и процедуры работы с организацией</p>	<p>ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-2.2 ПК-2.3 ПК-3.2 ПК-3.3</p>	<p>знает умеет владеет</p>	<p>УО-1 собеседование, УО-3 доклад, УО-4 круглый стол, дискуссия, ПР-10 деловая и/или ролевая игра</p>	<p>Вопросы экзамена 1-17</p>
<b>Раздел II. Психологическое консультирование бизнес-процессов</b>				
<p>Тема 8. Психологическая составляющая в работе с бизнес- процессами</p>	<p>ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-3.3</p>	<p>знает умеет владеет</p>	<p>УО-1 собеседование, УО-3 доклад, УО-4 круглый стол, дискуссия,</p>	<p>Вопросы экзамена 18-20</p>

### **Примерные темы доклада:**

1. Характер, цель, возможности психологического консультирования в организации. Понятийный аппарат и методологический арсенал дисциплины.
2. Задачи психолога-консультанта. Диапазон консультационных услуг. Поиск идей для возможного решения актуальных для организации проблем.
3. Консультирование по результатам диагностики интегративных стилей управления и руководства, управленческих барьеров и т.д.
4. Процесс консультирования и его этапы. Первоначальные контакты и предварительный диагноз проблемы.
5. Источники и пути сбора фактических данных. Обратная связь в психологическом консультировании.

6. Ограничения в психологическом вмешательстве для оказания помощи в изменениях.
7. Организационно-стабилизирующие методы в организации. Анализ организационной структуры.
8. Консультирование по вопросам формирования коллективного субъекта деятельности и команд.
9. Кадровая политика организации и анализ результатов комплектования штатов и отбор. Роль психолога-консультанта в анализе программы развития кадрового потенциала в фирме.
10. Психологическое консультирование трудовых отношений между администрацией и работающими сотрудниками в организации. Конфликтные отношения.
11. Этапный контроль (аттестация персонала, контроль «промежуточных переменных»). Определение параметров, связанных с эффективностью деятельности. Системы оценок.
12. Анализ трудовых операций, оценка сложности работ и классификация. Способы и инструменты воздействия на трудовую мотивацию персонала.
13. Психологические аспекты подбора и расстановки руководителей. Работа с руководителями высшего звена.
14. Проблемы консультативной практики.
15. Профессиональный этикет консультативной практики.
16. Психологическая защита психолога-консультанта.
17. Технологии психологического консультирования организаций и бизнес-процессов.
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 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>
<b>Критерии</b>	<b>Содержание критериев</b>			

<b>Раскрытие проблемы</b>	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
<b>Представление</b>	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
<b>Оформление</b>	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
<b>Ответы на вопросы</b>	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**

#### **Примерные 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 студента на экзамене по дисциплине «Психологическое консультирование организаций и бизнес-процессов»**

Баллы (рейтинговой оценки)	Оценка экза- мена (стандартная)	Требования к сформированным компетенциям
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.