

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

КАФЕДРА ФИЛОСОФИИ И ЮРИДИЧЕСКОЙ ПСИХОЛОГИИ

Рабочая программа дисциплины (модуля)
ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ В БИЗНЕСЕ

Направление и направленность (профиль)
37.03.01 Психология. Психология

Год набора на ОПОП
2024

Форма обучения
очная

Владивосток 2024

Рабочая программа дисциплины (модуля) «Психологическое консультирование в бизнесе» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 37.03.01 Психология (утв. приказом Минобрнауки России от 29.07.2020г. №839) и Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (утв. приказом Минобрнауки России от 06.04.2021 г. N245).

Составитель(и):

Екинцев В.И., кандидат психологических наук, доцент, Кафедра философии и юридической психологии, Ekintsev.V@vvsu.ru

Утверждена на заседании кафедры философии и юридической психологии от 13.05.2024 , протокол № 6

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий кафедрой (разработчика)

Черемискина И.И.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ	
Сертификат	1575498158
Номер транзакции	0000000000BD6740
Владелец	Черемискина И.И.

1 Цель, планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)

Целью настоящего курса является – овладение основными теоретико-методологическими и практическими подходами работы с организацией, используемыми в психологическом бизнес-консультировании.

Основные задачи курса включают в себя – изучение трёх основных проблем:

- исследование и проектирование миссии и структуры организации, организационное развитие, концепция и стратегия организаций;
- совместная деятельность персонала (содержание, специфика, субъективная цена деятельности, продуктивность и т.д.) для выполнения миссии и достижения целей организации;
- исследование человека во всей совокупности его особенностей, которые проявляются в организации. Например, в системе подготовки, подборе и планировании карьеры, системе стимулирования, оценки и развития персонала и т.д.

Планируемыми результатами обучения по дисциплине (модулю), являются знания, умения, навыки. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы, представлен в таблице 1.

Таблица 1 – Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины (модуля)

Название ОПОП ВО, сокращенное	Код и формулировка компетенции	Код и формулировка индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине		
			Код результата	Формулировка результата	
37.03.01 «Психология» (Б-ПС)	ПКВ-2 : Способен оказывать консультационные услуги отдельным лицам и (или) группам, попавшим в трудную жизненную ситуацию, или субъективно так ее воспринимающим, а также с целью повышения психологической культуры общества	ПКВ-2.1к : Выбирает способы оказания консультационных услуг в соответствие с типом запроса	РД1	Знание	основных подходов к психологическому воздействию на индивида, группы и сообщества, основные свойства психологической адаптации и дезадаптации сотрудника, группы работников.
			РД2	Умение	осуществлять технологии посредничества в конфликте, их социально-психологического обеспечения; производить отбор персонала на основе профессиональных методик – тестов.
			РД3	Знание	методологических основ реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации охрану здоровья индивидов и групп.
			РД4	Умение	определять актуальные проблемы личностного роста и профессионального здоровья сотрудников организации, оптимизировать профессиональную деятельность в зависимости от условий в которых она протекает.

1	Предметная область. Виды и модели психологического консультирования в бизнесе	РД3	2	4	0	10	собеседование
2	Психологическое сопровождение инновационной деятельности организаций	РД1, РД3	2	4	0	10	собеседование
3	Корпоративные тренинги.	РД1, РД5	2	4	0	12	собеседование
4	Психология мотивации в консультировании и бизнесе	РД1, РД4, РД6	2	4	0	12	собеседование
5	Индивидуальный коучинг.	РД6	2	4	0	12	собеседование
6	Коучинговый подход в компании.	РД5	2	4	0	12	собеседование
7	Корпоративная культура и деловой имидж сотрудников.	РД4	2	4	0	12	собеседование
8	Подбор и адаптация персонала	РД2, РД5, РД6	3	6	0	12	опрос, тестирование
Итого по таблице			17	34	0	92	

4.2 Содержание разделов и тем дисциплины (модуля) для ОФО

Тема 1 Предметная область. Виды и модели психологического консультирования в бизнесе.

Содержание темы: Консультирование как особый вид помощи в профессиональной деятельности. Организация как объект консультирования. Виды и формы психологического консультирования в бизнесе. Виды и запросы бизнес-консультирования. Корпоративные тренинги, групповой (командный) и индивидуальный коучинг. Психологическое сопровождение бизнеса. Помощь психолога бизнес-консультанта в поиске нестандартных решений, в эффективных способах достижения результатов в работе, в повышении личностной эффективности.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: Лекция, практическое занятие.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: тест.

Тема 2 Психологическое сопровождение инновационной деятельности организаций.

Содержание темы: Понятие инновации. Психология инновационного поведения. Управление инновациями. Диагностика личностной инновационности. Организационный климат как фактор инновационности. Теория решений изобретательских задач в сопровождении инновационной деятельности.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: Лекция, практическое занятие.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: тест.

Тема 3 Корпоративные тренинги.

Содержание темы: Анализ запросов в обучении персонала. Формирование кадрового резерва. Методы активного обучения. Практические семинары, тренинги, деловые игры. Эффективность тренингов. Посттренинговое сопровождение компаний.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: Лекция, практическое занятие.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: тест.

Тема 4 Психология мотивации в консультировании и бизнесе.

Содержание темы: Концепции мотивации. Модели вознаграждения Теория иерархии

потребностей. Модели потребностей и мотивации. Корпоративные мотиваторы. Мотивирующая форма приема персонала. Обсуждение перспектив деятельности сотрудников. Мотивация сотрудника в период адаптации. Потребности сотрудников и персональные мотиваторы. Построение системы нематериальной мотивации в компании. Диагностика мотивационной среды в компании.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: Лекция, практическое занятие.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: тест.

Тема 5 Индивидуальный коучинг.

Содержание темы: Сравнительный анализ психологического консультирования и коучинга. Правильное формулирование целей и эффективные формы их достижения. Планирование карьеры. Виды карьеры. Определение потенциала, значимых компетенций и мотиваторов развития. Технология SMART-цели в процессе коучинга.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: Лекция, практическое занятие.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: тест.

Тема 6 Коучинговый подход в компании.

Содержание темы: Организация взаимоподдержки в компании, школа наставничества, обучение новичков. Психологическое сопровождение кадрового резерва. Переход на управленческую должность, развитие личностных компетенций, необходимых в новом виде деятельности. Участие коуч-консультанта в процессе принятия управленческих решений. Психологические координаты жизни современного делового человека. Сотрудничество максимальное раскрытие творческого потенциала каждого сотрудника как основа для развития компании в целом.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: Лекция, практическое занятие.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: тест.

Тема 7 Корпоративная культура и деловой имидж сотрудников.

Содержание темы: Участие бизнес-консультанта в формировании корпоративной культуры новой компании. Развитие навыков самопрезентации. Деловое общение и имидж компании и каждого сотрудника. Символика и внешние атрибуты компании. Тренинги командообразования. Имидж-консалтинг.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: Лекция, практическое занятие.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: тест.

Тема 8 Подбор и адаптация персонала.

Содержание темы: HR-служба в компании. Основные функции. Формирование профиля должности. Профессиональные и личностные компетенции сотрудников. Критерии в подборе персонала. Интервью с кандидатом на вакантную должность. Виды интервью (ситуационное, стресс-интервью, структурированное). Работа ассесмент-центра. Адаптация работы новичков. Школа наставников. Психологические аспекты развития персонала. Профессиональный и личностный рост.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: Лекция, практическое занятие.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: конспектирование, просмотр видео, выполнение заданий.

5 Методические указания для обучающихся по изучению и реализации дисциплины (модуля)

5.1 Методические рекомендации обучающимся по изучению дисциплины и по обеспечению самостоятельной работы

Написание конспекта. Цель самостоятельной работы: выработка умений и навыков грамотного изложения теории и практических вопросов в письменной форме в виде конспекта. Конспект (от лат. *conspicere* — обзор, изложение) — 1) письменный текст, систематически, кратко, логично и связно передающий содержание основного источника информации (статьи, книги, лекции и др.); 2) синтезирующая форма записи, которая может включать в себя план источника информации, выписки из него и его тезисы.

Виды конспектов: — плановый конспект (план-конспект) — конспект на основе сформированного плана, состоящего из определенного количества пунктов (с заголовками) и подпунктов, соответствующих определенным частям источника информации; — текстуальный конспект — подробная форма изложения, основанная на выписках из текста-источника и его цитировании (с логическими связями); — произвольный конспект — конспект, включающий несколько способов работы над материалом (выписки, цитирование, план и др.); — схематический конспект (контекст-схема) — конспект на основе плана, составленного из пунктов в виде вопросов, на которые нужно дать ответ; — тематический конспект — разработка и освещение в конспективной форме определенного вопроса, темы; — опорный конспект (введен В. Ф. Шаталовым) — конспект, в котором содержание источника информации закодировано с помощью графических символов, рисунков, цифр, ключевых слов и др.; — сводный конспект — обработка нескольких текстов с целью их сопоставления, сравнения и сведения к единой конструкции; — выборочный конспект — выбор из текста информации на определенную тему.

Формы конспектирования: — план (простой, сложный) — форма конспектирования, которая включает анализ структуры текста, обобщение, выделение логики развития событий и их сути; — выписки — простейшая форма конспектирования, почти дословно воспроизводящая текст; — тезисы — форма конспектирования, которая представляет собой выводы, сделанные на основе прочитанного. Выделяют простые и осложненные тезисы (кроме основных положений, включают также второстепенные); — цитирование — дословная выписка, которая используется, когда передать мысль автора своими словами невозможно.

Выполнение задания: 1) определить цель составления конспекта; 2) записать название текста или его части; 3) записать выходные данные текста (автор, место и год издания); 4) выделить при первичном чтении основные смысловые части текста; 5) выделить основные положения текста; 6) выделить понятия, термины, которые требуют разъяснений; 7) последовательно и кратко изложить своими словами существенные положения изучаемого материала; 8) включить в запись выводы по основным положениям, конкретным фактам и примерам (без подробного описания); 9) использовать приемы наглядного отражения содержания (абзацы «ступеньками», различные способы подчеркивания, ручки разного цвета); 10) соблюдать правила цитирования (цитата должна быть заключена в кавычки, дана ссылка на ее источник, указана страница). Планируемые результаты самостоятельной работы: — способность студентов анализировать результаты научных исследований и применять их при решении конкретных образовательных и исследовательских задач; — способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности.

Выполнение кейс-задания. Цель самостоятельной работы: формирование умения анализировать в короткие сроки большой объем неупорядоченной информации, принятие решений в условиях недостаточной информации. Кейс-задание (англ. *case* — случай, ситуация) — метод обучения, основанный на разборе практических проблемных ситуаций —

кейсов, связанных с конкретным событием или последовательностью событий.

Виды кейсов: иллюстративные, аналитические, связанные с принятием решений.

Выполнение задания: 1) подготовить основной текст с вопросами для обсуждения: — титульный лист с кратким запоминающимся названием кейса; — введение, где упоминается герой (герои) кейса, рассказывается об истории вопроса, указывается время начала действия; — основная часть, где содержится главный массив информации, внутренняя интрига, проблема; — заключение (в нем решение проблемы, рассматриваемой в кейсе, иногда может быть не завершено); 2) подобрать приложения с подборкой различной информации, передающей общий контекст кейса (документы, публикации, фото, видео и др.); 3) предложить возможное решение проблемы.

Планируемые результаты самостоятельной работы: — способность студентов анализировать результаты научных исследований и применять их при решении конкретных исследовательских задач; — готовность использовать индивидуальные креативные способности для оригинального решения исследовательских задач; — способность решать нестандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий.

5.2 Особенности организации обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

При необходимости обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов (по заявлению обучающегося) предоставляется учебная информация в доступных формах с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

- для лиц с нарушениями зрения: в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; индивидуальные консультации с привлечением тифлосурдопереводчика; индивидуальные задания, консультации и др.

- для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме; в форме электронного документа; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания, консультации и др.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме; в форме электронного документа; индивидуальные задания, консультации и др.

6 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

В соответствии с требованиями ФГОС ВО для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений планируемым результатам обучения по дисциплине (модулю) созданы фонды оценочных средств. Типовые контрольные задания, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков, а также критерии и показатели, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, представлены в Приложении 1.

7 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

7.1 Основная литература

1. Айсина, Р. М. Индивидуальное психологическое консультирование: основы теории и практики : учебное пособие / Р.М. Айсина. — Москва : РИОР : ИНФРА-М, 2024. — 148 с. — (Высшее образование). — DOI 10.12737/8177. - ISBN 978-5-369-01467-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2091890> (дата обращения:

15.05.2024).

2. Балашов, А. П. Теория организации и организационное поведение : учебное пособие / А. П. Балашов. — Москва : Вузовский учебник : ИНФРА-М, 2024. — 299 с. - ISBN 978-5-9558-0343-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2110044> (дата обращения: 15.05.2024).

3. Кларин, М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : учебное пособие для вузов / М. В. Кларин. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 288 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02811-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/538205> (дата обращения: 15.05.2024).

4. Лебедева, Л. В. Организационное консультирование : учебное пособие для вузов / Л. В. Лебедева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 154 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16583-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/539091> (дата обращения: 15.05.2024).

5. Невеев, А. Б. Тренинг в организации : учебное пособие / А.Б. Невеев. — Москва : ИНФРА-М, 2024. — 256 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-005660-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2083311> (дата обращения: 15.05.2024).

7.2 *Дополнительная литература*

1. Соколова, М. М. Управленческое консультирование : учебное пособие / М.М. Соколова. — Москва : ИНФРА-М, 2024. — 215 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-019021-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1914141> (дата обращения: 15.05.2024).

2. Спивак, В. А. Организационное поведение : учебное пособие для вузов / В. А. Спивак. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 207 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03535-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/535577> (дата обращения: 15.05.2024).

3. Хухлаева, О. В. Групповое психологическое консультирование : учебное пособие для вузов / О. В. Хухлаева, О. Е. Хухлаев. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 195 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08434-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/541273> (дата обращения: 15.05.2024).

7.3 *Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая профессиональные базы данных и информационно-справочные системы (при необходимости):*

1. Научная электронная библиотека – <https://elibrary.ru/>
2. Образовательная платформа "ЮРАЙТ"
3. Психологическая библиотека - <http://www.psychology.ru>
4. Электронно-библиотечная система "ZNANIUM.COM"
5. Open Academic Journals Index (ОАИ). Профессиональная база данных - Режим доступа: <http://oaji.net/>
6. Президентская библиотека им. Б.Н.Ельцина (база данных различных профессиональных областей) - Режим доступа: <https://www.prlib.ru/>
7. Информационно-справочная система "Консультант Плюс" - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

8 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного

процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения

Основное оборудование:

- Проектор
- Доска аудиторная ДА-8МЦ
- Мультимедийный проектор №3 Casio XJ-M146
- Ноутбук SONY VPC-YB3G1R/B
- Экран настенный рулонный

Программное обеспечение:

- ABBYY Fine Reader 12 Professional Russian
- Adobe Acrobat Professional 11.0 Russian
- Cyberlink PowerDVD 10 Standard
- Microsoft Office Professional Plus 2016
- Statsoft Statistica Base for Windows v.6 Russian
- Антиплагиат. ВУЗ
- МойОфис Профессиональный

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

КАФЕДРА ФИЛОСОФИИ И ЮРИДИЧЕСКОЙ ПСИХОЛОГИИ

Фонд оценочных средств
для проведения текущего контроля
и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ В БИЗНЕСЕ

Направление и направленность (профиль)

37.03.01 Психология. Психология

Год набора на ОПОП
2024

Форма обучения
очная

Владивосток 2024

1 Перечень формируемых компетенций

Название ОПОП ВО, сокращенное	Код и формулировка компетенции	Код и формулировка индикатора достижения компетенции
37.03.01 «Психология» (Б-ПС)	ПКВ-2 : Способен оказывать консультационные услуги отдельным лицам и (или) группам, попавшим в трудную жизненную ситуацию, или субъективно так ее воспринимающим, а также с целью повышения психологической культуры общества	ПКВ-2.1к : Выбирает способы оказания консультационных услуг в соответствие с типом запроса

Компетенция считается сформированной на данном этапе в случае, если полученные результаты обучения по дисциплине оценены положительно (диапазон критериев оценивания результатов обучения «зачтено», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично»). В случае отсутствия положительной оценки компетенция на данном этапе считается несформированной.

2 Показатели оценивания планируемых результатов обучения

Компетенция ПКВ-2 «Способен оказывать консультационные услуги отдельным лицам и (или) группам, попавшим в трудную жизненную ситуацию, или субъективно так ее воспринимающим, а также с целью повышения психологической культуры общества»

Таблица 2.1 – Критерии оценки индикаторов достижения компетенции

Код и формулировка индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине			Критерии оценивания результатов обучения
	Код результата	Тип результата	Результат	
ПКВ-2.1к : Выбирает способы оказания консультационных услуг в соответствие с типом запроса	РД1	Знание	основных подходов к психологическому воздействию на индивида, группы и сообщества, основные свойства психологической адаптации и дезадаптации сотрудника, группы работников.	полнота освоения материала, правильность ответов на поставленные вопросы;
	РД2	Умение	осуществлять технологии посредничества в конфликте, их социально-психологического обеспечения; производить отбор персонала на основе профессиональных методик – тестов.	корректность выбора методов (инструментов) решения задач;
	РД3	Знание	методологических основ реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудника в организации охрану здоровья индивидов и групп.	полнота освоения материала, правильность ответов на поставленные вопросы;

РД4	Умение	определять актуальные проблемы личностного роста и профессионального здоровья сотрудников организации, оптимизировать профессиональную деятельность в зависимости от условий в которых она протекает.	корректность выбора методов (инструментов) решения задач;
РД5	Навык	проведения психологической работы, способствующего оптимизации производственного процесса; навыками психодиагностики эмоционального состояния и когнитивных особенностей персонала; технологиями оценки необходимых ПВК при отборе на должности в различных сферах профессиональной деятельности.	самостоятельность решения поставленных задач.
РД6	Навык	владение навыками и технологиями организации личностного роста сотрудников и охраны их здоровья.	самостоятельность решения поставленных задач

Таблица заполняется в соответствии с разделом 1 Рабочей программы дисциплины (модуля).

3 Перечень оценочных средств

Таблица 3 – Перечень оценочных средств по дисциплине (модулю)

Контролируемые планируемые результаты обучения	Контролируемые темы дисциплины	Наименование оценочного средства и представление его в ФОС		
		Текущий контроль	Промежуточная аттестация	
Очная форма обучения				
РД1	Знание : основных подходов к психологическому воздействию на индивида, группы и сообщества, основные свойства психологической адаптации и дезадаптации сотрудника, группы работников.	1.2. Психологическое сопровождение инновационной деятельности организаций	Собеседование	Тест
		1.3. Корпоративные тренинги.	Собеседование	Тест
		1.4. Психология мотивации в консультировании и бизнесе	Собеседование	Тест
РД2	Умение : осуществлять технологии посредничества в конфликте, их социально-психологического обеспечения; производить отбор персонала на основе профессиональных методик – тестов.	1.8. Подбор и адаптация персонала	Собеседование	Тест
РД3	Знание : методологических основ реализации психологических технологий, ориентированных на	1.1. Предметная область. Виды и модели психологического консультирования в бизнесе	Собеседование	Тест

	личный рост сотрудников организации охраны здоровья индивидов и групп.	1.2. Психологическое сопровождение инновационной деятельности организаций	Собеседование	Тест
РД4	Умение : определять актуальные проблемы личного роста и профессионального здоровья сотрудников организации, оптимизировать профессиональную деятельность в зависимости от условий в которых она протекает.	1.4. Психология мотивации в консультировании и бизнесе	Собеседование	Тест
		1.7. Корпоративная культура и деловой имидж сотрудников.	Собеседование	Тест
РД5	Навык : проведения психологической работы, способствующего оптимизации производственного процесса; навыками психодиагностики эмоционального состояния и когнитивных особенностей персонала; технологиям и оценки необходимых ПВК при отборе на должности в различных сферах профессиональной деятельности.	1.3. Корпоративные тренинги.	Собеседование	Тест
		1.6. Коучинговый подход в компании.	Собеседование	Тест
		1.8. Подбор и адаптация персонала	Собеседование	Тест
РД6	Навык : владение навыками и технологиями организации личного роста сотрудников и охраны их здоровья.	1.4. Психология мотивации в консультировании и бизнесе	Собеседование	Тест
		1.5. Индивидуальный коучинг.	Собеседование	Тест
		1.8. Подбор и адаптация персонала	Собеседование	Тест

4 Описание процедуры оценивания

Качество сформированности компетенций на данном этапе оценивается по результатам текущих и промежуточных аттестаций при помощи количественной оценки, выраженной в баллах. Максимальная сумма баллов по дисциплине (модулю) равна 100 баллам.

Качество сформированности компетенций на данном этапе оценивается по результатам текущих и промежуточной аттестаций количественной оценкой, выраженной в баллах, максимальная сумма баллов по дисциплине равна 100 баллам.

Таблица 10.1 – Распределение баллов по видам учебной деятельности

Вид учебной деятельности	Оценочное средство		
	Собеседование	Тест	Итого
Лекции			
Лабораторные занятия			
Практические занятия	40		40
Самостоятельная работа	40		40
ЭОС			
Промежуточная аттестация		20	20
Итого	80	20	100

Сумма баллов, набранных студентом по всем видам учебной деятельности в рамках дисциплины, переводится в оценку в соответствии с таблицей.

Сумма баллов ПО ДИСЦИПЛИНЕ	Оценка по промежуточной аттестации	Характеристика качества сформированности компетенции
от 91 до 100	«отлично»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций, обнаруживает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой, умеет свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, свободно оперирует приобретенными знаниями, умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
от 76 до 90	«хорошо»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
от 61 до 75	«удовлетворительно»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: в ходе контрольных мероприятий допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков по некоторым дисциплинарным компетенциям, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.
от 41 до 60	«неудовлетворительно»	У студента не сформированы дисциплинарные компетенции, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков.
от 0 до 40	«неудовлетворительно»	Дисциплинарные компетенции не сформированы. Проявляется полное или практически полное отсутствие знаний, умений, навыков.

Сумма баллов, набранных студентом по всем видам учебной деятельности в рамках дисциплины, переводится в оценку в соответствии с таблицей.

Сумма баллов по дисциплине	Оценка по промежуточной аттестации	Характеристика качества сформированности компетенции
от 91 до 100	«зачтено» / «отлично»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций, обнаруживает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой, умеет свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, свободно оперирует приобретенными знаниями и умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
от 76 до 90	«зачтено» / «хорошо»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
от 61 до 75	«зачтено» / «удовлетворительно»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: в ходе контрольных мероприятий допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков по некоторым дисциплинарным компетенциям, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.
от 41 до 60	«не зачтено» / «неудовлетворительно»	У студента не сформированы дисциплинарные компетенции, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков.
от 0 до 40	«не зачтено» / «неудовлетворительно»	Дисциплинарные компетенции не сформированы. Проявляется полное или практически полное отсутствие знаний, умений, навыков.

5 Примерные оценочные средства

5.1 Примерный перечень вопросов по темам

1. Организационное консультирование как направление работы психолога.
2. Истории становления практики консультирования организаций за рубежом.
3. Организационное консультирование как метод практической социальной психологии: теории, подходы, методы.
4. Экспертное и процессуальное консультирование: незавершенная дискуссия.
5. Модели организационного консультирования.
6. Профессиональная специализация консультанта в области консультирования: возможности и требования.
7. Личность консультанта как инструмент организационного консультирования.
8. Возможности и ограничения применения организационной диагностики в ходе консультирования.
9. Организационное развитие как предмет консультирования.
10. Профессиональные и этические принципы в организационном консультировании.
11. Эффективность организационного консультирования и его результаты. «Эффект» консультирования.
12. Оценка эффективности консультирования по организационному развитию: критерии и методы.
13. Беседа как метод консультирования и его специфика в организационном консультировании.
14. Социально - ориентированное направление в организационном консультировании.
15. Личностно – ориентированное направление в организационном консультировании.
16. Особенности консультативной практики в России: опыт организационного консалтинга.
17. Особенности взаимодействие психолога и клиента в ходе организационного консультирования.
18. Проблема отношений «консультант - клиент» в организационном консультировании.
19. Организации как объект консультирования: системный взгляд.
20. Внутренне и внешнее консультирование: технологии и методы.
21. Организационное развитие как предмет консультирования.
22. Современные подходы к пониманию организационных феноменов.
23. Технологические этапы в организационном консультировании.
24. Индивидуальное консультирование руководителя и его особенности.
25. Работа с персоналом в ходе организационного консультирования: методы, приемы, технологии.
26. Методы групповой работы с персоналом в ходе организационного консультирования.
27. Аудит, тренинги, ассесмент, рекрутинг при организационном консультировании.
28. Кадровое консультирование и его технологии.
29. Коучинг как вид организационного консультирования.
30. Основные направления деятельности психолога - консультанта в организации.
31. Особенности акмеологического подхода в организационном консультировании.
32. Консультирование в ситуации подбора персонала и найма на работу.
33. Консультирование в ситуации профессиональной адаптации сотрудников.
34. Консультирование в ситуации оценки профессиональной компетентности сотрудников
35. Консультативная помощь персоналу организации в продвижении по службе, карьере, поддержании и сохранении работоспособности.
36. Имидж предприятия как предмет оргконсультирования: возможности формирования и изменения.

Краткие методические указания

Краткие методические указания

С целью контроля и подготовки студентов к изучению новой темы вначале каждой

практического занятия преподавателем проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос (собеседование) по выполненным заданиям предыдущей темы. Также устное собеседование проводится во время практических занятий в качестве дополнительного испытания при недостаточности результатов тестирования. Вопросы опроса не должны выходить за рамки объявленной для данного занятия темы.

Собеседование - это развернутый ответ студента, который должен представлять собой связанное, логически последовательное сообщение на заданную тему, должен показывать умение студента раскрывать тему, применять определения, грамотно использовать терминологию. Критериями оценивания являются: полнота и правильность ответа, степень осознанности и понима

Шкала оценки

Шкала оценки

Оценка	Баллы	Описание
5	9-10	Оценка «отлично» ставится, если студент полно излагает материал (отвечает на вопрос), дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.
4	7-8	Оценка «хорошо» ставится, если студент дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.
3	5-6	Оценка «удовлетворительно» ставится, если студент обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке выводов; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.
2	3-4	Оценка «неудовлетворительно» ставится, если студент обнаруживает незнание большей части соответствующего вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и выводов, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Оценка «неудовлетворительно» свидетельствует о недостатках в подготовке, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению последующим материалом.

5.2 Примеры тестовых заданий

1. Организационное консультирование:
 - а) профессиональная помощь;
 - б) экспертное заключение о состоянии дел в организации;
 - в) психологическая помощь человеку в трудной ситуации;
 - г) оказание компетентной помощи советом.
2. Влияние на развитие организационного консультирования оказали работы:
 - а) К. Левина; б) Дж. Морено;
 - в) К. Роджерса; г) В. Бенниса.
3. Основатели научного управления, оказавшие влияние на развитие организационного консультирования на Западе во второй пол. XX века:
 - а) Ф.Тейлор; б) Э. Мейо;
 - в) А. Файоль; г) К. Макхэм
4. Основатели научного управления, оказавшие влияние на развитие организационного консультирования на Западе во второй пол. XX века:
 - а) Ф. Гилбрет; б) Г. Эмерсон;
 - в) И. Адизес; г) Р. Метцгера.
5. Представители американской школы организационного консультирования:
 - а) Г. Эмерсон; б) П. Друкер;
 - в) И. Адизес; г) Д. Уэлч.
6. Особенности организационного консультирования в России:
 - а) находится в начале своего становления;
 - б) основывается только на опыте западных специалистов;
 - в) отсутствие четкой методологии;
 - г) его основателями являются социологи.
7. Процесс организационного консультирования включает:

- а) заказчика;
 - б) консультанта;
 - в) проблему (предмет);
 - г) методики.
8. Организационное консультирование:
- а) работа по контракту;
 - б) оказание услуг организациям, специально обученными и квалифицированными лицами; в) индивидуальная помощь в решении личных проблем;
 - г) помогают организации-заказчику выявить управленческие проблемы.
9. Установите соответствие между типом консультирования и его содержанием:
1. Совершенствование процесса управления предприятием
 - а) кадровое консультирование
 - б) обучающее консультирование
 2. Работа с HR-службами предприятий
 - а) кадровое консультирование
 - б) обучающее консультирование
 3. Профессиональная помощь в разработке и внедрении эффективных методов работы предприятия с рынком
 - а) управленческое консультирование
 - б) обучающее консультирование
 4. Профессиональная помощь в повышении компетентности персонала предприятия — от руководителей до рядовых сотрудников
 - а) маркетинговое консультирование
 - б) обучающее консультирование
- Напишите правильный ответ:
10. Особая сфера профессиональной деятельности, целью которой является оказание помощи в отношении содержания, процесса или структуры задач организации...
11. Предмет организационного консультирования...
12. Объект организационного консультирования...
13. Физическое или юридическое лицо, которое в течение определенного периода времени выполняет работу по совершенствованию деятельности компании-клиента и получает за эту работу вознаграждение, оговоренное в договоре на оказание консультационных услуг...
14. Специалист в конкретной области, обладающий знаниями, аналитическими и диагностическими навыками, способностью творчески применить их при решении проблем заказчика, соблюдающий этические нормы и стандарты профессии...
- Отметьте правильные варианты ответа:
15. Основные параметры сотрудничества консультанта и заказчика — это согласование:
- а) методов работы консультанта;
 - б) целей работы консультанта;
 - в) результатов и способов их достижения;
 - г) параметров измерения достигнутого.
16. Параметры сотрудничества консультанта и заказчика:
- а) совместное формулирование проблемы;
 - б) открытость в сообщении имеющейся информации;
 - в) совместное участие в выборе методов диагностики;
 - г) участие сторон в выполнении задания.
17. Типичные задания на консультирование:
- а) исправление ситуации, которая ухудшилась;
 - б) усовершенствование ситуации, которая уже существует;
 - в) создание совершенно новой ситуации;
 - г) изменение сотрудников.
18. Особенности организации работы в системе «консультант-заказчик» определяется:
- а) отсутствием опытных специалистов;
 - б) установкой «К консультантам обращаются только слабые руководители»;

- в) установкой «От консультантов мало пользы»;
- г) отсутствием у руководителей осознанной потребности в консультационных услугах;
- д) отсутствием рынка услуг.

19. Модель организационного консультанта-психолога содержит уровни:

- а) окружение, среда;
- б) профессиональное поведение;
- в) поведение на рынке консультативных услуг.

20. Модель организационного консультанта-психолога содержит уровни:

- а) умения договариваться с заказчиком;
- б) стратегии и способности;
- в) убеждения и ценности; г) профессиональной идентичности (самосознание).

Напишите правильный ответ:

21. Базовое качество индивидуума, имеющее причинное отношение к эффективному и/или наилучшему на основе критериев исполнению в работе или в других ситуациях...

Отметьте правильные варианты ответа:

22. Этапы процессного консультирования:

- а) предварительный;
- б) диагностический;
- в) пред проектный;
- г) проектный;

д) после проектной. Напишите правильный ответ:

23. Во время ... этапа происходит осознание руководителем наличия проблемы и необходимости ее разрешения и признание им, что для разрешения проблемы необходимо привлечь внешнего консультанта.

24. ... этап консультирования включает работу по сбору данных о проблемной ситуации, формирование комплексной картины жизнедеятельности организации, анализ данных и проведение диагностики организации. 4.

Организационная ... — это совокупность методов, посредством которых консультант собирает информацию о состоянии организации. Отметьте правильные варианты ответа:

25. Значение диагностики определяется ее:

- а) целью;
- б) точностью действий;
- в) соответствием полученного результата поставленной цели; г) правильно выбранными методами.

26. Диагностика в экспертном консультировании включает:

- а) документальный анализ;
- б) экспертную оценку организационного климата предприятия; в) проведение индивидуального или группового консультирования;
- г) экспертное заключение о концепции предприятия.

27. Установите соответствие между последовательностью действий и их задачами при осуществлении предварительной диагностики:

1 действие

- а) выбор направления решений, создание и проверка на релевантность предлагаемого решения

2 действие

- б) обсуждение заявленных заказчиком проблем, выделение из их совокупности ключевой и второстепенной

3 действие

- в) анализ организационных причин ключевой проблемы

4 действие

- г) оценка эффективности предлагаемого решения (соответствие с желаемой

будущей реальностью)

5 действие

д) разработка технического задания (спецификация вмешательства или определение рамок проекта)

6 действие

е) составление списка необходимых условий для дальнейшей работы

7 действие

ж) оценка необходимости и достаточности плановых действий консультанта для решения проблемы Напишите правильный ответ:

28. Цель диагностики в ... консультировании — уточнение ключевых проблем организации.

Отметьте правильные варианты ответа:

29. Проектный или внедренческий этап включает:

а) утверждение плана (технического задания);

б) формирование рабочей группы;

в) разработку оперативных мероприятий по устранению причин выявленных проблем;

г) утверждение сметы возможных затрат;

д) уточнение ключевых проблем организации; е) проведение совещаний для оперативного согласования действий.

Напишите правильный ответ:

30. Задача ... этапа консультирования заключается в оценке сделанного и сравнении фактически полученных результатов с планируемыми.

Отметьте правильные варианты ответа:

31. После проектный этап организационного консультирования включает:

а) анализ масштабов отклонений и причин их возникновения;

б) формирование рабочей группы;

в) разработку дополнительных корректировочных мероприятий;

г) формируется отчет о проделанной работе;

д) подписывается акт приема-сдачи выполненных работ.

32. Условия, определяющие эффективность работы на проектном этапе консультирования организации:

а) анализ масштабов отклонений и причин их возникновения;

б) точность поиска и выбора заказчиком консультанта;

в) профессионализм консультанта;

г) точность составления контракта;

д) формирование эффективной рабочей группы;

е) оперативность поиска, обработки, анализа информации.

33. Результаты консультирования зависят:

а) от утверждения сметы возможных затрат;

б) своевременности приглашения консультанта в организацию;

в) ресурсов предприятия или необходимости быстрого принятия решений;

г) методологии консультанта, технического и методического оснащение;

д) квалификации, личностных и профессиональных качеств консультанта.

34. Результаты консультирования зависят:

а) от готовности к сотрудничеству заказчика и консультанта;

б) формирования рабочей группы;

в) разработки оперативных мероприятий по устранению причин выявленных проблем;

г) степени погруженности консультанта в специфику и организационную культуру предприятия;

д) степени совпадения ценностей заказчика и консультанта.

Напишите правильный ответ:

35. Работа консультанта с заказчиком начинается с обсуждения ... с которой столкнулся руководитель организации.

36. Положение, условие, вопрос, объект, который создает неопределенность, затруднение, побуждает к действию и связан с избыточностью или недостатком знаний, ресурсов, регламента, побуждает к действию или ограничивает его — это...

37. В бизнесе проблемой называют ... на пути к достижению поставленной цели.

38. Ситуация, когда деятельность в организации не реализуется принятыми ранее способами, называется...

Отметьте правильные варианты ответа:

39. Типы проблем в группах и организациях: а) случайные;

б) повторяющиеся;

в) периодические;

г) «девственные».

40. Этапы работы организационного консультанта с проблемой заказчика:

а) формулирование проблемы;

б) составление задач;

в) составление инструкций;

г) анализ проблемы;

д) поиск решений;

е) презентация результатов.

Напишите правильный ответ:

41. Метод, основанный на применении вопросов по формуле 5W1H... 139 22.

Метод, позволяющий сгруппировать родственные данные в структуре рассматриваемой проблемы, а также точнее определить формулировку проблемы...

42. Метод, позволяющий графически отобразить взаимосвязи между решаемой проблемой и причинами, влияющими на ее возникновение...

43. Ключевым элементом эффективного решения проблем любого типа является определение...

44. Пространство ... содержит альтернативы и ресурсы, позволяющие нам преодолеть, преобразовать проблему или избежать ее.

45. Инструмент для сбора данных и автоматического их упорядочения для облегчения дальнейшего использования собранной информации...

46. Способ организации основных факторов, из которых состоит анализируемый объект...

47. Основой графика Парето является правило...

48. Чтобы показать процентное содержание (пропорцию), которое один пункт представляет собой по отношению к целому, используется...

49. Демонстрация количественных данных, описание или суммирование набора цифр или статистики...

Отметьте правильные варианты ответа:

50. Пространство решения должно быть:

а) шире, чем проблемное пространство;

б) уже, чем проблемное пространство;

в) равно проблемному пространству.

Отметьте правильные варианты ответа:

51. Программа исследования организационным консультантом проблемы заказчика включает формулирование:

а) проблемы;

б) цели;

в) список литературы;

- г) задач;
- д) объекта.

52. Программа исследования организационным консультантом проблемы заказчика включает формулирование:

- а) предмета;
- б) гипотезы;
- в) объекта;
- г) методов исследования;
- д) плана исследования;

Напишите правильный ответ:

53. Противоречия между возникшей в организации ситуацией и отсутствием представления о способах ее решения...

54. Общая направленность исследования, ожидаемый конечный результат...

55. Стороны и свойства объекта, в которых в наиболее полном виде находит свое проявление противоречие, на базе которого возникла проблема, требующая решения...

56. Обоснованное предположение о структуре изучаемых социальных объектов, характере составляющих ее элементов, механизме функционирования и развития...

57. Вся совокупность единиц наблюдения, которая имеет отношение к данной проблеме, органичивающаяся территорией, временем, профессией, функциональными рамками...

Отметьте правильные варианты ответа:

58. Установите соответствие между методами работы с документами и их задачами:

1. Статистический (анализ структуры документа)

а) позволяет на основе видимых или легко определяемых признаков установить его структуру в том виде, в каком ее представил автор

2. Морфологический

б) позволяет оценить объем документа, частотность, анализ содержания, повторение слов и выражений, словарный запас, интеллектуальность автора, приоритетные интересы авторов документа

3. Лингвистический

в) позволяет определить стиль изложения документа

59. Установите соответствие между видами контекстных методов анализа документов и их задачами:

1. Информационный анализ

а) устанавливается информационная полезность и информационная насыщенность документа

2. Проблемно-мотивационный анализ

б) анализируется не только текст исходных документов, но и их содержание, смысл, подстрочник, намеки, случайное совпадение фактов и эпизодов, учитываются данные всех проведенных аналитических действий традиционного анализа

3. Фактологический анализ и синтез

в) позволяет изучить описание конкретной проблемной ситуации

Напишите правильный ответ:

60. Метод получения информации в ходе устного непосредственного общения...

61. Целенаправленная беседа, цель которой состоит в получении ответов на вопросы, предусмотренные программой исследования...

Отметьте правильные варианты ответа:

62. По технике проведения интервью делятся:

- а) на формализованные;
- б) неформализованные;
- в) стандартные;
- г) спонтанные.

63. Для организации работы экспертов в ходе мозгового штурма консультанту необходимо:

- а) сформулировать цели;
- б) согласовать проведение работы с заказчиком;
- в) подготовить материалы для итогового заключения;
- г) составить рабочую группу.

64. SWOT-анализ — это:

- а) диагностическая процедура;
- б) бизнес-технология;
- в) способ оценки состояния проблемной и управленческой ситуации в организации;
- г) способ статистической обработки данных.

Напишите правильный ответ:

65. Методы организации работы со специалистами-экспертами и обработки мнений экспертов...

66. Метод анализа сильных и слабых сторон компании, а также ее возможностей и угроз...

Краткие методические указания

Краткие методические указания

Выполнение тестовых заданий по дисциплине является формой самостоятельной работы и осуществляется студентами в межсессионный период.

Тестовые задания разработаны в соответствии с рабочей программой по дисциплине «Психологическое консультирование в бизнесе» для студентов-бакалавров.

Тестовые задания позволят выяснить прочность и глубину усвоения материала по дисциплине «Психологическое консультирование в бизнесе», а также повторить и систематизировать свои знания.

Кроме этого, тестирование позволяет путем поиска правильного ответа и разбора допущенных ошибок лучше усвоить тот или иной материал по предмету.

Данные тесты могут использоваться:

- студентами при подготовке к экзамену с целью самопроверки знаний;
- преподавателями для текущего контроля знаний на занятиях по предмету;
- для проверки остаточных знаний студентов, изучивших данный курс.

Тестовые задания рассчитаны на самостоятельную работу без использования вспомогательных материалов.

Шкала оценки

Шкала оценки выполнения теста

Оценка	Баллы	Описание
5	59-66	Критерии выставления оценок за тест, состоящий из 66 вопросов. Время выполнения работы: 45 минут. Оценка отлично – 59-66 правильных ответов
4	49-58	Оценка «хорошо» - 49-58 правильных ответов
3	35-48	Оценка «удовлетворительно» - 35-48 правильных ответов
2	1-34	Оценка «неудовлетворительно» - менее 35 правильных ответов