

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Институт общественных наук

Отделение «Факультет психологии»

УТВЕРЖДЕНА

решением кафедры акмеологии и
психологии профессиональной
деятельности. Протокол от
«06» июня 2019 г. №6

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.08 Основы управленческого консультирования
(индекс, наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом)

37.04.01 «Психология»
(код, наименование направления подготовки (специальности))

«Психология управления»
(направленность(и), профиль(и)/специализация(ии))

Магистр
(квалификация)

Очная, очно-заочная, заочная
(форма(ы) обучения)

Год набора – 2020

Москва, 2019 г.

Автор(ы)—составитель(и):

Кандидат психологических наук, доцент
кафедры акмеологии и психологии
профессиональной деятельности
(ученое звание, ученая степень, должность)

Марасанов Г.И.
(Ф.И.О)

Декан факультета психологии, д.п.н., профессор
(наименование кафедры)

Спиридонов В.Ф.
(Ф.И.О)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО	10
3. Содержание и структура дисциплины	10
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине	19
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	37
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	37
6.1. Основная литература	37
6.2. Дополнительная литература	38
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.....	39
6.4. Интернет-ресурсы.....	39
6.5. Иные источники.....	39
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	41

**1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине ,
соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы**

1.1. Дисциплина Б1.В.08 «Основы управленческого консультирования» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-2	Готовность модифицировать, адаптировать существующие и создавать новые методы и методики научно-исследовательской и практической деятельности определенной области психологии с использованием современных информационных технологий	ПК-2.2	Способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности с применением научной литературы различных областей психологии
ПК-3	Способность анализировать базовые механизмы психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в фило-социо- и онтогенезе.	ПК-3.2	Способность прогнозировать изменения уровня развития и функционирования познавательной и мотивационно-волевой сферы, самосознания, психомоторики, способностей, характера, темперамента, функциональных состояний, личностных черт и акцентуаций в норме и при психических отклонениях с целью гармонизации психического функционирования человека
ОК-3	Готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	ОК-3.1	Способность применять понятийно-категориальный аппарат социологической науки; методы социологии для анализа и оценки общественных процессов; отбирать источники

			нормативно-правовой и нормативно-справочной информации
		ОК-3.2	Способность анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции тенденции и закономерности общественного развития; обобщать и интерпретировать нормативно-правовую и нормативно-справочную информацию;
ПК - 5	готовность к диагностике, экспертизе и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам;	ПК-5.2	Способность подбирать эффективные методы выявления специфики психического функционирования человека
		ПК – 5.3	Способность к диагностике, экспертизе и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека.
ПК-6	Способность создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека с применением современного психологического инструментария	ПК-6.2	Способность реализации программы, направленной на предупреждение нарушений и отклонений в социальном и личностном статусе, психическом развитии сотрудников, военнослужащих и иных лиц, рисков асоциального поведения, профессиональных рисков, профессиональной деформации

		ПК – 6.3	Способность осуществлять комплекс мер по социально-психологической реадaptации сотрудников, военнослужащих и иных лиц, участвовавших в экстремальной деятельности
СК-5	Способность и готовность к самостоятельной постановке практических и исследовательских задач, составлению программ диагностического обследования больных с соматическими и психическими недугами и их семей с целью определения факторов и структуры расстройства, а также факторов риска и дезадаптации	СК-5.1	Способность осуществлять диагностику психических свойств и состояний человека
		СК-5.2	Способность составлять психодиагностические заключения и рекомендации по их использованию
СК-1	Способность и готовность к междисциплинарному сотрудничеству со специалистами в области социальной сферы, медицины, реабилитации, образования и нейронаук	СК - 1.1	Способность осуществлять комплекс мер по социально-психологической реадaptации сотрудников, военнослужащих и иных лиц, участвовавших в экстремальной деятельности

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ/ профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
ПК-2	ПК-2.2	на уровне знаний: знание теоретико-методологических оснований психологического консультирования в управленческой деятельности; знание основных теорий организационного поведения людей и их групп в процессе трудовой деятельности, методов и инструментов управления людьми, причин внутриорганизационных конфликтов; знание о психологическом содержании и психологических феноменах управленческой

		деятельности;
		на уровне умений: способность использовать полученные знания для эффективного психологического консультирования управленческих кадров; способность анализировать базовые механизмы психических процессов, состояний и индивидуальных различий личности руководителя, порождаемых организационной культурой;
		на уровне навыков: навыки применения социально-психологических методов и теоретических положений при решении практических задач в области управленческого консультирования с учетом индивидуальных различий; способность целесообразно и уместно использовать современную палитру методических средств и практических способов работы психолога-консультанта, оказывающего помощь руководителю в преодолении психологических проблем;
ПК-3	ПК-3.2	<p>на уровне знаний: знание современной палитры методических средств и практических способов работы психолога-консультанта; знание специфики психологических проблем, наиболее характерных для руководителя; знание базовых механизмов психических процессов, состояний и индивидуальных различий личности; знание базовых методик преодоления психологических проблем кадров управления; знание условия и факторов, способствующих отклонению в социальном и личностном статусе и развитии личности управленца и пути их предупреждения и оптимизации;</p> <p>на уровне умений: способность определять основные социально-психологические условия и факторы развития и реализации управленческих кадров; способность модифицировать, адаптировать существующие и создавать новые методы и методики научно-исследовательской и практической деятельности психолога-консультанта кадров управления; способность выявлять психологические проблемы руководителя, порождаемые организационной культурой, спецификой функционирования и иными особенностями управляемого им объекта; умение разрабатывать программы стимулирования персонала, проводить деловые переговоры, эффективно работать в группах и представлять результаты аналитической работы; способность отбирать людей в команду в</p>

		зависимости от задачи и предстоящей деятельности;
		на уровне навыков: навыки диагностики, экспертизы и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов; навыки предупреждения профессиональных рисков в управленческой деятельности; навыки понимания целей и приоритетов взаимодействия в организации, умение выбирать оптимальный стиль управления согласно сложившейся обстановке, постановки и умения работать в команде, выстраивая отношения с коллегами на основе уважения и доверия.
СК – 1	СК – 1.1	<p>на уровне знаний:</p> <p>знание современных направлений психофизиологии, ее связи с другими психологическими дисциплинами</p> <p>на уровне умений:</p> <p>способность устанавливать сотрудничество со специалистами в области медицины, образования и нейронауки</p> <p>на уровне навыков:</p> <p>владение навыками построения коммуникационных связей в рамках смежных областей науки</p>
ОК-3	ОК-3.1 ОК-3.2	<p>на уровне знаний: знания о содержании методологической и методической основе психолого-акмеологических исследований</p> <p>на уровне умений: способность различать и выделять ключевые методологические подходы и принципы в контексте научного исследования по клинической психологии;</p> <p>на уровне навыков: владение методологической и методической культурой организации, осуществления психолого-акмеологических исследований, интерпретации результатов и формулирования практических рекомендаций.</p>
ПК-5	ПК-5.1 ПК – 5.2 ПК – 5.3	<p>на уровне знаний:</p> <p>знание особенностей проявления психических процессов, состояний, свойств</p> <p>знание основных методов, приемов и средств психодиагностики;</p> <p>знание основ психологической диагностики познавательной и мотивационно-волевой сферы, самосознания, психомоторики, способностей, характера, темперамента, функциональных состояний, личностных черт и акцентуаций</p>

		<p>знание основных механизмов, технологий психологического воздействия на разных этапах развития индивида и личности, процедур оказания психологической помощи индивидам, группам и сообществам</p>
		<p>на уровне умений:</p> <p>умение разрабатывать системы диагностических средств для выявления психических характеристик личности</p> <p>способность проводить психологическую диагностику, прогнозировать изменения психических процессов, состояний и свойств личности;</p> <p>способность осуществлять психологическое вмешательство с целью оказания индивиду, группе психологической помощи с использованием традиционных и инновационных методов и технологий</p>
		<p>на уровне навыков:</p> <p>владение приемами составления психодиагностических заключений и рекомендаций по их использованию</p> <p>владение приемами комплексного воздействия на уровень развития и функционирования познавательной и мотивационно-волевой сферы, самосознания, психомоторики, способностей, характера, темперамента, функциональных состояний, личностных черт и акцентуаций в норме и при психических отклонениях с целью гармонизации психического функционирования человека</p>
ПК-6	ПК-6.2 ПК-6.3	<p>На уровне знаний:</p> <p>- знать основные методические приемы и конкретные методики, используемых в клинко-психологической экспертизе.</p>
		<p>На уровне умений:</p> <p>- способность оценивать актуальное психическое состояние личности и выстраивать психологический прогноз относительно основных психических процессов и состояний в различных условиях.</p>
		<p>На уровне навыков:</p> <p>- владеть навыками составления экспертного психологического заключения в соответствии с требованиями врачебно-трудовой, военно-врачебной, медико-педагогической сфер деятельности..</p>
СК-5	СК-5.1 СК-5.2	<p>на уровне знаний:</p> <p>знание теоретических и методических основ постановки практических и исследовательских задач, составления программ диагностического обследования больных с соматическими и</p>

		психическими недугами и их семей с целью определения факторов и структуры расстройства, а также факторов риска и дезадаптации
		на уровне умений: способность организовывать и осуществлять общую, специальную и целевую психологическую подготовку больных с соматическими и психическими недугами и их семей
		на уровне навыков: владение методикой организации психологической подготовки и сопровождения, в том числе к экстремальным условиям различных сфер деятельности человека

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

3 зачетных единицы по учебному плану;
всего 108 часов, из них аудиторных 36 часов на самостоятельную работу 36 часа, контроль - 36 часов;
выделенных на контактную работу с преподавателем 36 часов (36 часов практические занятия).

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.В.08 «Основы управленческого консультирования» относится к вариативной части профессиональных дисциплин программы подготовки по направлению 37.04.01 Психология магистерская программа «Психология управления».

Дисциплина «Основы управленческого консультирования» изучается на 2 курсе на 3 семестре, в соответствии с учебным планом.

Данная дисциплина реализуется после изучения дисциплин: «Статистические методы в психологии», «Психология маркетинга», «Психология рисков в бизнес деятельности», «Отрасли психологии, психологические практики и психологические службы», «Психология управленческой деятельности».

2. Содержание и структура дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.			Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточ
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий	СР	

			Л	ЛР	ПЗ	КСР		ной аттестации* *
Тема 1	Теоретико-методологические основания психологического консультирования в управленческой деятельности	6			2		4	Кол
Тема 2	Специфика психологического консультирования в управленческой деятельности	6			4		2	Кол
Тема 3	Психологическое содержание организационного консультирования	6			4		2	Кол
Тема 4	Сущность, формы и стили консультативного взаимодействия между клиентом-руководителем и психологом-консультантом	4			2		2	ТЗ
Тема 5	Профессиональные противоречия в деятельности руководителя и психологические проблемы, ими создаваемые	6			2		4	Кол
Тема 6	Психологические проблемы руководителя, порождаемые культурой управляемого им объекта	6			2		4	Дд
Тема 7	Психологическая совместимость консультанта-психолога и клиента-руководителя как фактор эффективности консультирования	8			4		4	Дд, П
Тема 8	Диалогический подход в индивидуальном консультировании	6			4		2	Дд, П

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины , час.						Форма текущего контроля успеваемост и*, промежуточ ной аттестации* *
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
	руководителя							
Тема 9	Техники консультативной беседы	6			4		2	Дд, П
Тема 10	Профессиональные позиции психолога, консультирующего клиента-руководителя	6			4		2	Дд, П
Тема 11	Способы и приемы работы консультанта с ближайшим окружением руководителя	6			2		4	Дд,
Тема 12	Критерии эффективности психологического консультирования в управленческой деятельности	6			2		4	Дд, Д
Промежуточная аттестация		Экз./36						Экз
Всего:		108			36		36	

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины , час.						Форма текущего контроля успеваемост и*, промежуточ ной аттестации* *
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Тема 1	Теоретико-методологические основания психологического консультирования в	6	2		2		2	Кол

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины , час.						Форма текущего контроля успеваемост и*, промежуточ ной аттестации* *
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
	управленческой деятельности							
Тема 2	Специфика психологического консультирования в управленческой деятельности	6	2		2		2	Кол
Тема 3	Психологическое содержание организационного консультирования	6	2		2		2	Кол
Тема 4	Сущность, формы и стили консультативного взаимодействия между клиентом- руководителем и психологом- консультантом	6	2		2		2	ТЗ
Тема 5	Профессиональные противоречия в деятельности руководителя и психологические проблемы, ими создаваемые	6			2		4	Кол
Тема 6	Психологические проблемы руководителя, порождаемые культурой управляемого им объекта	6			2		4	Дд
Тема 7	Психологическая совместимость консультанта-психолога и клиента-руководителя как фактор эффективности консультирования	8			4		4	Дд, П
Тема 8	Диалогический подход в индивидуальном	6			4		2	Дд, П

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины , час.						Форма текущего контроля успеваемост и*, промежуточ ной аттестации* *
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
	консультировании руководителя							
Тема 9	Техники консультативной беседы	6			4		2	Дд, П
Тема 10	Профессиональные позиции психолога, консультирующего клиента-руководителя	6			4		2	Дд, П
Тема 11	Способы и приемы работы консультанта с ближайшим окружением руководителя	6			2		2	Дд,
Тема 12	Критерии эффективности психологического консультирования в управленческой деятельности	6			2		2	Дд, Д
Промежуточная аттестация		Экз./36						Экз
Всего:		108	8		34		30	

Заочная форма

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины , час.						Форма текущего контроля успеваемост и*, промежуточ ной аттестации* *
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Тема 1	Теоретико-методологические основания	8	2				6	Кол

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины , час.						Форма текущего контроля успеваемост и*, промежуточ ной аттестации* *
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
	психологического консультирования в управленческой деятельности							
Тема 2	Специфика психологического консультирования в управленческой деятельности	8	2				6	Кол
Тема 3	Психологическое содержание организационного консультирования	8	2				6	Кол
Тема 4	Сущность, формы и стили консультативного взаимодействия между клиентом- руководителем и психологом- консультантом	8	2				6	ТЗ
Тема 5	Профессиональные противоречия в деятельности руководителя и психологические проблемы, ими создаваемые	8			1		7	Кол
Тема 6	Психологические проблемы руководителя, порождаемые культурой управляемого им объекта	8			1		7	Дд
Тема 7	Психологическая совместимость консультанта-психолога и клиента-руководителя как фактор эффективности консультирования	8			1		7	Дд, П

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины , час.						Форма текущего контроля успеваемост и*, промежуточ ной аттестации* *
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Тема 8	Диалогический подход в индивидуальном консультировании руководителя	8			1		7	Дд, П
Тема 9	Техники консультативной беседы	8			1		7	Дд, П
Тема 10	Профессиональные позиции психолога, консультирующего клиента-руководителя	9			1		8	Дд, П
Тема 11	Способы и приемы работы консультанта с ближайшим окружением руководителя	9			1		8	Дд,
Тема 12	Критерии эффективности психологического консультирования в управленческой деятельности	9			1		8	Дд, Д
Промежуточная аттестация		Экз./9						Экз
Всего:		108	8		8		83	

* (Дд) – доклад; (Д) – Дискуссия; (Кол)-коллоквиум; (П)-практикум; (ТЗ)–творческое задание;

** (Экз)-экзамен.

Содержание дисциплины

Тема 1. Теоретико-методологические основания психологического консультирования в управленческой деятельности

Критерий разделения психологических теорий на «академические» и психотехнические (по Ф.Е.Василюку). Предмет, метод, субъект и ценности психотехнических теорий. Психологическое консультирование, психологическая коррекция и психотерапия как различные уровни оказания психологической помощи. Модель клиента в клиенто-центрированном, поведенческом и психодинамическом подходе к оказанию психологической помощи. Психологическое консультирование по профессиональным проблемам. Психологическая сторона профессиональных проблем.

Личность руководителя как предмет психотехнического исследования и консультативного психологического воздействия. Представления о психологической норме, действующие в психодинамических, поведенческих и клиенто-ориентированных группах подходов и методов оказания психологической помощи. Представления об аномальной личности (Б.С.Братусь).

Тема 2. Специфика психологического консультирования в управленческой деятельности

Особенности руководителя как клиента психолога-консультанта (недоверчивость, манипулятивность, восприятие своих психологических проблем как проблем своей организации. Противоречия между интересами персонала и интересами «дела»). Характер проблем, по поводу которых осуществляется психологическое консультирование клиентов, занимающихся управленческой деятельностью. Профессиональные противоречия в деятельности руководителя и психологические проблемы, ими порождаемые. Работа консультанта, направленная на помощь клиенту-руководителю в осознании психологической проблемы, порождённой противоречиями в управленческой деятельности.

Тема 3. Психологическое содержание организационного консультирования

Организационное консультирование как вид помощи руководителю в повышении эффективности управляемого им объекта, основанный на психологических средствах, обеспечивающих успешность административных преобразований. Психологические аспекты организационного консультирования. Внушение. Осознание. Спонтанность. Переживание. Возможности и ограничения прямого *внушения* клиенту желательного на взгляд консультанта управленческого решения (действия). Распространенность и неосознанность внушения как средства консультативного воздействия, используемого в организационном консультировании. Причины популярности авторитарного внушения, экспертной позиции консультанта в работе с клиентами-руководителями. Типы рекомендаций (разрешительные, преобразующие, запретительные). Отличие рекомендации от совета. Проблема совета (по А.Ф. Копьеву). Разделение ответственности между консультантом и клиентом. Контракт консультанта с клиентом. Критерии перезаключения и/или прерывания контракта.

Тема 4. Сущность, формы и стили консультативного взаимодействия между клиентом-руководителем и психологом-консультантом

Взаимные представления консультанта и клиента друг о друге и их влияние на консультативный процесс. Осознанные и неосознанные ожидания клиента, консультативный эффект, возникающий в связи с несоответствием ожиданий. Запрос клиента и его переформулирование. Экзистенциальный и ситуативный запрос клиента. Осознанный и неосознанный компоненты клиентского запроса. Парадоксальная интенция как средство помощи в преодолении внутренних запретов. Саморазвивающиеся консультативные возможности парадоксальной интенции (В.Франкл). «Эмоциональный резонанс» в консультативном общении между психологом и клиентом (Г.И.Марасанов). «Инверсия уникальности» (Г.И.Марасанов). Образ консультационной деятельности и образ консультанта в представлении специалистов, занимающихся консультированием руководителей, организационным консультированием.

Тема 5. Профессиональные противоречия в деятельности руководителя и психологические проблемы, ими создаваемые

Особенности профессиональной деятельности руководителя, порождающие противоречия в целях, интересах, функциях, отношениях. Проблема осознания необходимости учёта действующих социальных норм при решении управленческих задач. Понятие о «плохой»

задаче как задаче, не имеющей отчётливо сформулированных показателей её решения, не имеющей точных исходных данных о требующихся для её решения ресурсах, критериях успешности, показателях эффективности, уровнях сложности. Практика преодоления руководителем проблем, порождаемых «плохой» задачей. Осознание как путь к повышению управленческой эффективности. Три группы противоречий личностно-профессионального характера, требующие осознания: противоречия в целях и интересах, противоречия в функциях, противоречия в отношениях. Практические приёмы, наиболее часто используемые руководителем для преодоления названных противоречий. Роль консультанта в оказании помощи при решении данных задач.

Тема 6. Психологические проблемы руководителя, порождаемые культурой управляемого им объекта

Корпоративность и просоциальность организационной культуры

Просоциальность – наиболее уместный вид организационной культуры для госслужбы.

Проекция руководителем своих психологических проблем на деятельность управляемого им объекта

Процессы саморазвития и направленного формирования организационной культуры. Осознание этих процессов клиентом-руководителем как путь преодоления соответствующих психологических проблем.

Тема 7. Психологическая совместимость консультанта-психолога и клиента-руководителя как фактор эффективности консультирования

Профессиональное самосознание психолога-консультанта.

Понимание принципов ответственности в различных концепциях консультирования.

Анализ конкретных консультативных ситуаций с целью отработки навыка выявления переносов и контрпереносов в работе консультанта.

Тема 8. Диалогический подход в индивидуальном консультировании руководителя

Особенности эмоционального отношения консультанта к клиенту.

Концепция диалога применительно к психологическому консультированию.

Понятие «диалогической интенции». «Принцип молчания».

Три типа сопротивления клиента, препятствующих реализации диалогической интенции.

Способы консультативного взаимодействия с клиентом, настаивающем на получении совета от консультанта.

Виды, формы, способы выслушивания клиента.

Тема 9. Техники консультативной беседы

Примерная схема проведения сеанса консультирования.

Основные этапы беседы.

Критерии перехода беседы на более глубокий уровень.

Тема 10. Профессиональные позиции психолога, консультирующего клиента-руководителя

Вариативность консультативной позиции как признак профессионализма психолога-консультанта.

Распространенность и слабая осознанность консультативных позиций, таких, как «партнер», «генератор идей», «эксперт», «агент изменений», «тренер-коуч», «инициатор процессов создания идей». Области эффективности каждой из перечисленных профессиональных позиций консультанта.

Склонность руководителя-клиента навязывать консультанту роль «ведомого». Использование клиентами-руководителями консультанта как инструмента для манипулирования другими (подчиненными, коллегами, контрагентами, вышестоящими руководителями).

Способы помогающего клиенту поведения консультанта, оказывающегося в той или иной ролевой ситуации, или осознающего своё «застывание» на определенной профессиональной позиции.

Тема 11. Способы и приемы работы консультанта с ближайшим окружением руководителя

Обсуждение с клиентом-руководителем возможностей и перспектив работы с его ближайшим окружением.

Ближайшее окружение руководителя как организованная нормозадающая группа.

Договорённости о правилах и нормах общения консультанта и клиента-руководителя в ходе консультативной работы с организованной нормозадающей группой.

Методика проведения сессий с организованной нормозадающей группой.

Тема 12. Критерии эффективности психологического консультирования в управленческой деятельности

Критерий эффективности - удовлетворенность клиента непосредственная и отсроченная.

Критерий эффективности – повышение успешности управляемого клиентом объекта.

Критерий эффективности – появление у клиента-руководителя новых целей в управленческой деятельности.

4. Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.08 «Основы управленческого консультирования» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема	Методы текущего контроля успеваемости
1. Теоретико-методологические основания психологического консультирования в управленческой деятельности	Коллоквиум
2. Специфика психологического консультирования в управленческой деятельности	Коллоквиум
3. Психологическое содержание организационного консультирования	Коллоквиум
4. Сущность, формы и стили консультативного взаимодействия между клиентом-руководителем и психологом-консультантом	Творческое задание

5. Профессиональные противоречия в деятельности руководителя и психологические проблемы, ими создаваемые	Коллоквиум
6. Психологические проблемы руководителя, порождаемые культурой управляемого им объекта	Работа на семинаре – доклад
7. Психологическая совместимость консультанта-психолога и клиента-руководителя как фактор эффективности консультирования	Работа на семинаре – доклад, практикум
8. Диалогический подход в индивидуальном консультировании руководителя	Работа на семинаре – доклад, практикум
9. Техники консультативной беседы	Работа на семинаре – доклад, практикум
10. Профессиональные позиции психолога, консультирующего клиента-руководителя	Работа на семинаре – доклад, практикум
11. Способы и приемы работы консультанта с ближайшим окружением руководителя	Работа на семинаре – доклад
12. Критерии эффективности психологического консультирования в управленческой деятельности	Работа на семинаре – доклад, дискуссия

4.1.2. Экзамен проводится с применением следующих методов (средств):

- 1) письменная рефлексия (самостоятельное заполнение итоговой аттестационной рабочей тетради с тестовыми заданиями различного типа);
- 2) устная рефлексия (собеседование по вопросам теоретического и практического блока дисциплины).

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.

Типовые оценочные материалы по теме 1:

Материалы для коллоквиума:

Темы для обсуждения:

1. Критерий разделения психологических теорий на «академические» и психотехнические (по Ф.Е.Василюку).
2. Модель клиента в клиенто-центрированном, поведенческом и психодинамическом подходе к оказанию психологической помощи.
3. Личность руководителя как предмет психотехнического исследования и консультативного психологического воздействия.

Типовые оценочные материалы по теме 2:

Материалы для коллоквиума:

Темы для обсуждения:

1. Особенности руководителя как клиента психолога-консультанта (недоверчивость, манипулятивность, восприятие своих психологических проблем как проблем своей организации).
2. Характер проблем, по поводу которых осуществляется психологическое консультирование клиентов, занимающихся управленческой деятельностью.
3. Работа консультанта, направленная на помощь клиенту-руководителю в осознании психологической проблемы, порождённой противоречиями в управленческой деятельности.

Типовые оценочные материалы по теме 3:

Материалы для коллоквиума:

Темы для обсуждения:

1. Психологические аспекты организационного консультирования. Внушение. Осознание. Спонтанность. Переживание.
2. Типы рекомендаций (разрешительные, преобразующие, запретительные). Отличие рекомендации от совета. Проблема совета (по А.Ф. Копьеву).
3. Разделение ответственности между консультантом и клиентом. Контракт консультанта с клиентом. Критерии перезаключения и/или прерывания контракта.

Типовые оценочные материалы по теме 4:

Рекомендации к выполнению творческого задания (на выбор):

1. Опишите какую-либо из известных вам ситуаций, побуждающих руководителя обращаться за помощью к консультанту. Оцените: а) в чем проявляется психотехническая специфика профессионального отклика консультанта на такой запрос; б) как целесообразнее развешивать сюжетную траекторию личностно-профессионального взаимодействия с клиентом-руководителем, имеющим запрос подобного рода.
2. Представьте, что руководитель, являющийся Вашим клиентом, демонстрирует великолепную осведомлённость и эрудицию в практических и теоретических вопросах управленческого консультирования, и, тем не менее, просит Вас стать его консультантом. Как Вы начнёте работу с таким клиентом?
3. Предположим, клиент-руководитель предлагает Вам контракт на то, чтобы Вы обеспечили бесконфликтное увольнение ряда его работников. При этом, он ставит условием, чтобы все увольнения состоялись по собственным желаниям его работников. Как бы Вы охарактеризовали стиль и сущность сложившихся отношений между Вами (консультантом) и клиентом-руководителем. Что бы Вы предприняли в такой ситуации, имея в виду Ваше желание остаться консультантом в данной организации и у данного руководителя?

Типовые оценочные материалы по теме 5:

Материалы для коллоквиума:

Темы для обсуждения:

1. Корпоративность и просоциальность организационной культуры

2. Проекция руководителем своих психологических проблем на деятельность управляемого им объекта
3. Процессы саморазвития и направленного формирования организационной культуры. Осознание этих процессов клиентом-руководителем как путь преодоления соответствующих психологических проблем

Типовые оценочные материалы по теме 6:

План семинарских занятий, тематика докладов:

1. Корпоративность и просоциальность организационной культуры
2. Просоциальность – наиболее уместный вид организационной культуры для госслужбы.
3. Проекция руководителем своих психологических проблем на деятельность управляемого им объекта
4. Процессы саморазвития и направленного формирования организационной культуры. Осознание этих процессов клиентом-руководителем как путь преодоления соответствующих психологических проблем

Ключевые слова, понятия: организационная культура, группоцентричность, корпоративность, типы организационных культур, проекция психологических проблем, осознание

Контрольные вопросы:

1. Какие варианты типологий организационных культур оказываются наиболее подходящими для анализа психологических проблем руководителя, связанных с культурой его организации?
2. Как можно охарактеризовать корпоративность организационной культуры, сопоставив её с просоциальностью?
3. В чем может заключаться консультативный эффект от осознания руководителем проекций своих психологических проблем на работу его сотрудников?

Типовые оценочные материалы по теме 7:

План семинарских занятий, тематика докладов:

1. Профессиональное самосознание психолога-консультанта.
2. Понимание принципов ответственности в различных концепциях консультирования.
3. Анализ конкретных консультативных ситуаций с целью отработки навыка выявления переносов и контрпереносов в работе консультанта.

Ключевые слова: профессиональные принципы работы психолога-консультанта, этические принципы работы психолога-консультанта, перенос, контрперенос, нарушения границ, злоупотребления в консультировании и психотерапии, конфиденциальность, принцип Гиппократова.

Контрольные вопросы:

1. В чем состоят (или могут состоять) профессиональные принципы работы психолога-консультанта?
2. В чем состоят этические принципы работы психолога-консультанта?
3. Насколько существенны этнопсихологические, культурные различия как факторы, влияющие на принципы работы психолога-консультанта в Европе, России, Китае, США?
4. Как, на Ваш взгляд, можно контролировать требование к консультантам не нарушать профессиональные рамки и границы?

План практикума:

Моделирование и групповой анализ консультативных ситуаций. Сначала группа участвует в общей психодиагностической процедуре (один из мобильных вариантов выявления преобладающего стиля общения, заимствованный из: Марасанов Г.И. Социально-психологический тренинг, М. Когито-центр, 7-е изд., 2007.). На основании проведенной процедуры участники разделяются на команды, где собираются люди со сходными характерологическими чертами. Далее моделируются несколько консультативных ситуаций, наиболее распространенных по содержанию запроса. Это проблемы стимулирования, вопросы взаимодействия продающих и обеспечивающих подразделений, критерии подбора персонала в обновляющиеся по своему составу действующие подразделения. Сформированные ранее команды должны оперативно разработать и предложить ряд первоочередных мероприятий, направленных на преодоление каждой из проблем. Затем происходит ролевое взаимодействие между представителями команд, в котором одна команда представляет свою разработку, а остальные оценивают её по критерию убедительности, практичности, реализуемости. Далее, в групповой дискуссии участники пытаются коллективно определить, насколько субъективными, зависящими от их характерологических черт были прозвучавшие в дискуссии суждения.

Типовые оценочные материалы по теме 8:

План семинарских занятий, тематика докладов:

1. Особенности эмоционального отношения консультанта к клиенту.
2. Концепция диалога применительно к психологическому консультированию.
3. Понятие «диалогической интенции». «Принцип молчания».
4. Три типа сопротивлений клиента, препятствующих реализации диалогической интенции.
5. Способы консультативного взаимодействия с клиентом, настаивающем на получении совета от консультанта.

6. Виды, формы, способы выслушивания клиента.

Ключевые слова: диалог, личностный рост, социально-психологический анализ, патопсихологический анализ, диалогическая интенция, принцип молчания, психологическая интоксикация, эстетизация личностных проблем, пристрастное манипулирование.

Контрольные вопросы:

1. В чем состоит различие между понятиями о диалоге в широком и в узком смысле?
2. Как связаны между собой диалогический подход к консультированию и проблема «выгорания» консультанта?
3. В чем сущность готовности консультанта к диалогу, и чем готовность консультанта к диалогу с клиентом отличается от готовности клиента к диалогу с консультантом?
4. Охарактеризуйте основные признаки каждого из трех видов закрытых состояний клиента?
5. Что делать и как вести себя консультанту, когда клиент настаивает на получении совета?
6. Какие факторы влияют на улучшение эмоционального контакта между консультантом и клиентом? Как консультанту, поддерживая эффективный и насыщенный эмоциональный контакт с клиентом, не утратить своей консультативной позиции?

7. Как, используя выслушивание, эффективно управлять вниманием клиента? Почему это может привести к снижению качества эмоционального контакта?

План практикума:

Участие в имитационных игровых упражнениях. В жанре социально-психологического тренинга участники отрабатывают навыки диалогического общения. Здесь используются игры и упражнения, заимствованные из: Марасанов Г.И. Социально-психологический тренинг. М., Когито-центр, 7-е изд., 2007. Опорными могут стать игровые упражнения «Встречные мнения», «Мимический обмен информацией», «Эмоциональная выразительность», и другие. Центральной частью интерактивного занятия становится моделирование настоящего, а не имитационного разногласия между участниками, в ходе преодоления которого они должны, преодолевая естественное желание спорить и перебивать друг друга, искать возможность для диалога. Завершением занятия становится групповое обсуждение трудностей и ресурсов диалогического общения в консультировании.

Типовые оценочные материалы по теме 9:

План семинарских занятий, тематика докладов:

1. Примерная схема проведения сеанса консультирования.
2. Основные этапы беседы.
3. Критерии перехода беседы на более глубокий уровень

Ключевые слова: «проблемное месиво», образ желаемого будущего, ключевые факторы успеха, отсроченный эффект, конкретизация, прояснение противоречий, осознание субъективных долженствований и ограничений.

Контрольные вопросы:

1. В чем состоят особенности проведения консультативной беседы с клиентом-руководителем?
2. Могут ли возникнуть затруднения у консультанта в установлении эмоционального контакта с клиентом, в опоре на правило «эмоционального резонанса», в эмпатическом слушании? Если да, то почему?
3. Как можно объяснить затруднения и/или успех в имитационном сеансе консультативной беседы, который был проведен на семинаре?

План практикума:

Организуется деловая игра со скрытыми заданиями. Для игры образуются тройки. В каждой тройке её участники определяют роли клиента-руководителя, консультанта и наблюдателя. Консультант, клиент-руководитель получают от ведущего карточки с заданиями, где указываются проблемы, нуждающиеся в преодолении (для руководителя), приёмы общения по отдельным шагам консультативной беседы (для консультанта), предмет внимания и фиксации процессов общения (для наблюдателей). Консультативное общение происходит о сменой ролей участников тройки так, чтобы каждый участник побывал в роли консультанта, клиента и наблюдателя. После каждой интеракции, которая длится до 10 мин., в тройках происходит обсуждение по формализованным критериям. В итоге группа вновь объединяется, и представитель от каждой тройки сообщает остальным участникам о том, что удалось, что не удалось в процессе ролевой отработки навыков консультативной беседы.

Типовые оценочные материалы по теме 10:

План семинарских занятий, тематика докладов:

1. Вариативность консультативной позиции как признак профессионализма психолога-консультанта.

2. Распространенность и слабая осознанность консультативных позиций, таких, как «партнер», «генератор идей», «эксперт», «агент изменений», «тренер-коуч», «инициатор процессов создания идей». Области эффективности каждой из перечисленных профессиональных позиций консультанта.

3. Склонность руководителя-клиента навязывать консультанту роль «ведомого». Использование клиентами-руководителями консультанта как инструмента для манипулирования другими (подчиненными, коллегами, контрагентами, вышестоящими руководителями).

4. Способы помогающего клиенту поведения консультанта, оказывающегося в той или иной ролевой ситуации, или осознающего своё «застревание» на определенной профессиональной позиции.

Ключевые слова: консультативная (профессиональная) позиция, осознанность навязываемой роли, манипулирование консультантом.

Контрольные вопросы:

1. Какие профессиональные позиции являются наиболее опасными для эффективной работы консультанта?

2. В чём состоят особенности клиента-руководителя как потенциального манипулятора консультантом?

3. Как действовать консультанту, если он осознает себя объектом манипулирования и/или фиксирует личную привязанность к определенной профессиональной позиции?

План практикума:

Групповое моделирование и анализ проблемных ситуаций. Ведущим формулируются основные позиции консультанта по управлению (эксперт, коуч, тренер, исследователь, собеседник). Группа коллективно моделирует варианты осознаваемых и неосознаваемых ожиданий клиента-руководителя от сотрудничества с консультантом по управлению (или от использования консультанта в манипулятивных целях). Затем, опять же, в ходе генерирования предположений, догадок, формулируемых самими участниками, группа обозначает проблемы несоответствия ожиданий клиента и понимания этих ожиданий консультантом. Обсуждаются пути осознания, контроля, перепроверки такого соответствия. В итоге группа оказывается перед необходимостью самостоятельно предложить практические способы проявления гибкости консультанта, оказывающегося перед одним из двух вариантов защиты клиента. Это либо осознанная готовность клиента признать свою несостоятельность и, одновременно, на неосознанном уровне неготовность выглядеть в восприятии консультанта неполноценным человеком. Второй вариант оказывается обратным первому. Клиент конкурирует с консультантом за первенство в компетентности, а неосознанно готов подчиняться.

Типовые оценочные материалы по теме 11:

План семинарских занятий, тематика докладов:

1. Обсуждение с клиентом-руководителем возможностей и перспектив работы с его ближайшим окружением.

2. Ближайшее окружение руководителя как организованная нормозадающая группа.

3. Договорённости о правилах и нормах общения консультанта и клиента-руководителя в ходе консультативной работы с организованной нормозадающей группой.

4. Методика проведения сессий с организованной нормозадающей группой.

Ключевые слова: организованная нормозадающая группа, модерация проблем, проблемное поле организации, техники ведения групповой психологической работы.

Контрольные вопросы:

1. Как следует действовать психологу-консультанту, если участники нормозадающей группы бойкотируют его работу с ними? Почему такая реакция участников на консультанта возможна?

2. В чем смысл и польза для руководителя процесса и результата модерационного анализа?

3. Почему субъективный взгляд на проблемы своей организации, выявленный у участников нормозадающей группы, полезен в большей степени, чем экспертная оценка проблемного поля, сделанная приглашенными экспертами? Действительно ли оценка «изнутри» полезнее, чем «извне»?

Типовые оценочные материалы по теме 12:

План семинарских занятий, тематика докладов:

1. Критерий эффективности - удовлетворенность клиента непосредственная и отсроченная.

2. Критерий эффективности – повышение успешности управляемого клиентом объекта.

3. Критерий эффективности – появление у клиента-руководителя новых целей в управленческой деятельности.

Ключевые слова: успешность управленческой деятельности, критерии эффективности консультирования, формализация критериев эффективности консультирования.

Контрольные вопросы:

1. Возможна ли формализация критериев эффективности психологического консультирования в управленческой деятельности?

2. В чем недостаточность и уязвимость каждого из рассмотренных на семинаре критериев эффективности?

3. Как бы вы предложили оценивать эффективность психологического консультирования в управленческой деятельности? Почему?

Дискуссия по проблеме.

Ведущий формулирует проблему эффективности. Здесь важно поставить вопрос о поиске и практическом применении таких критериев эффективности, которые бы не смешивались с критериями иного, организационного, рыночного, технологического, финансового и иного порядков. Обсуждаются сочетания высокой/низкой удовлетворённости процессом консультирования со стороны консультанта и клиента. Кроме того, в дискуссию вводится ещё и критерий отсроченности эффекта удовлетворённости. Для участия в дискуссии студенты вынуждены обращаться к литературным источникам, указанным в плане семинара.

4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения	Наименование этапа освоения компетенции
-----------------	--------------------------	--------------------	---

		компетенции	
ПК-2	Готовность модифицировать, адаптировать существующие и создавать новые методы и методики научно-исследовательской и практической деятельности определенной области психологии с использованием современных информационных технологий	ПК-2.2	Способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности с применением научной литературы различных областей психологии
ПК-3	Способность анализировать базовые механизмы психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в фило-социо- и онтогенезе.	ПК-3.2	Способность прогнозировать изменения уровня развития и функционирования познавательной и мотивационно-волевой сферы, самосознания, психомоторики, способностей, характера, темперамента, функциональных состояний, личностных черт и акцентуаций в норме и при психических отклонениях с целью гармонизации психического функционирования человека
ОК-3	Готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	ОК-3.1	Способность применять понятийно-категориальный аппарат социологической науки; методы социологии для анализа и оценки общественных процессов; отбирать источники нормативно-правовой и нормативно-справочной информации
		ОК-3.2	Способность анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции тенденции и закономерности общественного развития; обобщать и интерпретировать нормативно-правовую и нормативно-

			справочную информацию;
ПК-6	Способность создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека	ПК - 6.1	Способность разработки программы, направленной на предупреждение нарушений и отклонений в социальном и личностном статусе, психическом развитии сотрудников, военнослужащих и иных лиц, рисков асоциального поведения, профессиональных рисков, профессиональной деформации;
		ПК - 6.2	Способность реализации программы, направленной на предупреждение нарушений и отклонений в социальном и личностном статусе, психическом развитии сотрудников, военнослужащих и иных лиц, рисков асоциального поведения, профессиональных рисков, профессиональной деформации
		ПК - 6.3	Способность осуществлять комплекс мер по социально-психологической реадaptации сотрудников, военнослужащих и иных лиц, участвовавших в экстремальной деятельности
ПК- 5	Готовность к диагностике, экспертизе и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к тендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам	ПК - 5.1	Способность выделять возрастные этапы, кризисы развития и факторы риска человека
		ПК - 5.2	Способность подбирать эффективные методы выявления специфики психического функционирования человека
		ПК-5.3	Способность использовать полученные знания по психодиагностике на практике, самостоятельно организовывать и реализовывать психодиагностику уровня развития познавательной и мотивационно-волевой сферы.
СК-5	Способность и готовность к самостоятельной постановке практических и исследовательских задач, составлению	СК-5.1	Способность осуществлять диагностику психических свойств и состояний человека
		СК-5.2	Способность составлять психодиагностические

	программ диагностического обследования больных с соматическими и психическими недугами и их семей с целью определения факторов и структуры расстройства, а также факторов риска и дезадаптации		заклучения и рекомендации по их использованию
СК-1	Способность и готовность к междисциплинарному сотрудничеству со специалистами в области социальной сферы, медицины, реабилитации, образования и нейронаук	СК - 1.1	Способность осуществлять комплекс мер по социально- психологической реадaptации сотрудников, военнослужащих и иных лиц, участвовавших в экстремальной деятельности

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК-2.2.	<p>Знает теоретико-методологические основания психологического консультирования в управленческой деятельности; знает основные теории организационного поведения людей и их групп в процессе трудовой деятельности, знает методы и инструменты управления людьми, причины внутриорганизационных конфликтов; знает о психологическом содержании и психологических феноменах управленческой деятельности;</p> <p>Умеет использовать полученные знания для эффективного психологического консультирования управленческих кадров; умеет анализировать базовые механизмы психических процессов, состояний и индивидуальных различий личности руководителя, порождаемых организационной культурой;</p> <p>Владеет навыками применения социально- психологических методов и теоретических положений при решении практических задач в области управленческого консультирования с учетом индивидуальных различий; способен целесообразно и уместно</p>	- анализирует массив социологических данных с помощью статистических пакет (SPSS, Stata или аналоги).

	использовать современную палитру методических средств и практических способов работы психолога-консультанта, оказывающего помощь руководителю в преодолении психологических проблем;	
ПК-3.2	<p>знает современную палитру методических средств и практических способов работы психолога-консультанта; знает специфику психологических проблем, наиболее характерных для руководителя; знает базовые механизмы психических процессов, состояний и индивидуальных различий личности; знает базовые методики преодоления психологических проблем кадров управления, условия и факторы, способствующие отклонению в социальном и личностном статусе и развитии личности управленца и пути их предупреждения и оптимизации;</p> <p>умеет определять основные социально-психологические условия и факторы развития и реализации управленческих кадров; способен модифицировать, адаптировать существующие и создавать новые методы и методики научно-исследовательской и практической деятельности психолога-консультанта кадров управления; способен выявлять психологические проблемы руководителя, порождаемые организационной культурой, спецификой функционирования и иными особенностями управляемого им объекта;</p> <p>умеет разрабатывать программы стимулирования персонала, проводить деловые переговоры, эффективно работать в группах и представлять результаты аналитической работы; способен отбирать людей в команду в зависимости от задачи и предстоящей деятельности;</p> <p>владеет навыками диагностики, экспертизы и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, навыками предупреждения профессиональных рисков в управленческой деятельности, навыками понимания целей и приоритетов взаимодействия в организации, умением выбирать оптимальный стиль управления согласно сложившейся обстановке, постановки и умения работать в команде, выстраивая отношения с коллегами</p>	- анализирует изменения уровня развития и функционирования познавательной и мотивационно-волевой сферы, самосознания, психомоторики, способностей, характера, темперамента, функциональных состояний, личностных черт и акцентуаций в норме и при психических отклонениях с целью гармонизации психического функционирования человека

	на основе уважения и доверия.	
ОК-3.1	<p>Определены понятия и категории социологии, закономерности развития общества; особенности социальной структуры общества; специфика социального познания.</p> <p>Определены основные события и явления отечественной и мировой истории; роль личности в историческом процессе и деятельность выдающихся людей во всех сферах жизни общества; эволюцию общественной мысли, движущие силы, закономерности и этапы исторического процесса.</p>	<p>Толкует основные понятия и категории социологии, закономерности развития общества; особенности социальной структуры общества; специфику социального познания.</p> <p>Знает основные события и явления отечественной и мировой истории; роль личности в историческом процессе и деятельность выдающихся людей во всех сферах жизни общества; эволюцию общественной мысли, движущие силы, закономерности и этапы исторического процесса</p>
ОК-3.2	Способность к глубокому анализу основные этапы и закономерностей развития общества для формирования гражданской позиции тенденции и закономерности общественного развития; обобщение и интерпретация нормативно-правовой и нормативно-справочной информации	<p>Умение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях по изученным дисциплинам и давать им критическую оценку. Полное усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной учебными программами дисциплин, входящими в вопросы (зачетного) экзаменационного материала; умение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях по изученным дисциплинам и давать им критическую оценку.</p>
ПК-5.1	систематизированные, глубокие и полные знания в области возрастной психологии и психологии развития точное использование научной терминологии (в том числе на иностранном языке)	<p>Владеет знаниями возрастной психологии и психологии развития</p> <p>Умеет выделять возрастные этапы, кризисы развития и факторы риска человека</p>
ПК-5.2	умение ориентироваться в основных теориях,	Владеет методами

	концепциях и направлениях владение необходимым инструментарием	выявления специфики психического функционирования человека Умеет сформулировать задачу
ПК-5.3	Знание возможностей и ограничений современных средств психологической диагностики в решении задач, возникающих в практической и научно-исследовательской деятельности психолога, психологических технологий, позволяющих решать типовые задачи в различных областях практики.	Владеет основными приёмами диагностики психологических свойств и состояний, характеристик психических процессов, различных видов деятельности индивидов и групп.
ПК-6.1.	умение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях владение необходимым инструментарием	- систематизация видов психических травм - умеет организовывать эффективное психологическое вмешательство - использует психологические технологии, ориентированные на реабилитацию лиц, получивших психические травмы
ПК-6.2	систематизированные, глубокие и полные знания точное использование научной терминологии (в том числе на иностранном языке) умение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях владение необходимым инструментарием	- умеет осуществлять комплекс мер по социально- психологической реадаптации сотрудников, военнослужащих и иных лиц, участвовавших в экстремальной деятельности
СК – 1.1	Знает современные направления психофизиологии, ее связи с другими психологическими дисциплинами Способен устанавливать сотрудничество со специалистами в области медицины, образования и нейронауки Владеет навыками построения коммуникационных связей в рамках смежных областей науки	Умеет осуществлять комплекс мер по социально- психологической реадаптации сотрудников, военнослужащих и иных лиц, участвовавших в экстремальной деятельности
СК-5.1	систематизированные, глубокие и полные знания точное использование научной терминологии	Владеет методами и способами диагностики психических свойств и

	(в том числе на иностранном языке)	состояний человека
СК-5.2	<p>умение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях</p> <p>владение необходимым инструментарием систематизированные, глубокие и полные знания</p> <p>точное использование научной терминологии (в том числе на иностранном языке)</p> <p>умение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях</p> <p>владение необходимым инструментарием</p>	<p>Владеет методами оценки психических процессов и проявлений в различных видах деятельности;</p> <p>Умеет составлять психодиагностические заключения и рекомендации по их использованию;</p>

4.3.2 Типовые оценочные средства

Вопросы к экзамену

1. Теоретико-методологические основания психологического консультирования в управленческой деятельности.
2. Особенности психологического консультирования клиентов, занимающихся управленческой деятельностью.
3. Психодинамические подходы к консультированию: позиция консультанта, отношение к свободе и ответственности клиента, основной метод.
4. Поведенческие подходы к консультированию: позиция консультанта, отношение к свободе и ответственности клиента, основной метод.
5. Личностно-центрированные подходы к консультированию: позиция консультанта, отношение к свободе и ответственности клиента, основной метод.
6. Представление о норме и аномалии клиента, действующие в различных концепциях психологического консультирования. Общепсихологические подходы к пониманию нормы и патологии.
7. Сущностные характеристики личностно-центрированного подхода: основные понятия, направленность и цель консультирования, особенности работы с ожиданиями клиента.
8. Профессиональные противоречия в деятельности руководителя и психологические проблемы, ими создаваемые.
9. Особенности психологических проблем, порождаемых противоречиями в управленческой деятельности, связанных с целеполаганием.
10. Особенности психологических проблем, порождаемых противоречиями в управленческой деятельности, связанных с функциями руководителя.
11. особенности психологических проблем, порождаемых противоречиями в управленческой деятельности, связанных с отношениями, устанавливающимися между клиентом-руководителем и локальной социокультурной средой.
12. Психологическая совместимость консультанта-психолога и клиента-руководителя как фактор эффективности консультирования.
13. Диалогический подход в индивидуальном консультировании руководителя.
14. Понятие о диалогической интенции. Типы сопротивлений клиента, препятствующие реализации диалогической интенции.
15. Профессиональные позиции психолога, консультирующего клиента-руководителя.
16. Цели и стратегии консультативной работы с клиентами, занимающимися управленческой деятельностью.
17. Сущность, формы и стили консультативного взаимодействия между клиентом-руководителем и психологом-консультантом.

18. Приемы и способы установления эмоционального контакта в процессе консультативного сеанса-встречи психолога с клиентом-руководителем.
19. Приемы и способы расспроса клиента-руководителя в процессе консультирования.
20. Техники эмпатического слушания.
21. Техники незавершенных проективных рассказов.
22. Виды рекомендаций, уместность и область полезного действия каждого вида. Отличие рекомендации от совета.
23. Трехкомпонентная модель консультирования клиентов, занимающихся управленческой деятельностью («И-Г-Д»).
24. Общие принципы ведения консультативной беседы.
25. Понятие об организационной нормозадающей группе и основные подходы к работе с ней психолога-консультанта.
26. Типология состояний организационной нормозадающей группы и соответствующая направленность работы психолога-консультанта.
27. Способы и приемы работы консультанта с ближайшим окружением руководителя.
28. Психологические проблемы руководителя, порождаемые культурой управляемого им объекта (организации).
29. Критерии эффективности психологического консультирования в управленческой деятельности.
30. Показатели эффективности психологического консультирования в управленческой деятельности
31. Уровни эффективности психологического консультирования в управленческой деятельности.

Шкала оценивания

Оценка	Требования к знаниям
5, <i>«отлично»</i>	Студент показал систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам (зачетного) тестового материала для проведения экзамена (зачета); точное использование научной терминологии (в том числе на иностранном языке), стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы; владение инструментарием учебных дисциплин, входящих в вопросы (зачетного) тестового материала, умение его эффективно использовать в постановке и решении учебных и профессиональных задач; способность самостоятельно и творчески решать сложные проблемы в нестандартной ситуации в рамках учебных программ дисциплин (зачетного) тестового материала; полное усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной учебными программами дисциплин, входящими в вопросы (зачетного) тестового материала; умение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях по изученным дисциплинам и давать им критическую оценку.
4, <i>«хорошо»</i>	Студент показал достаточно полные и систематизированные знания в объеме вопросов (зачетного) тестового материала; использование необходимой научной терминологии, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы, умение делать обоснованные выводы; владение инструментарием учебных дисциплин (зачетного) тестового материала, умение его использовать в решении

	<p>профессиональных задач; способность самостоятельно применять типовые решения в рамках учебных программ дисциплин (зачетного) тестового материала; усвоение основной литературы, рекомендованной учебными программами дисциплин, входящими в вопросы (зачетного) тестового материала; умение ориентироваться в базовых теориях, концепциях и направлениях по изученным дисциплинам (зачетного) тестового материала и давать им сравнительную оценку.</p>
3, «удовлетворительно»	<p>Студент показал недостаточно полный объем знаний в рамках вопросов (зачетного) тестового материала; знание части основной литературы, рекомендованной учебными программами дисциплин (зачетного) тестового материала; использование научной терминологии, изложение ответа на вопросы с существенными лингвистическими и логическими ошибками; слабое владение инструментарием учебных дисциплин (зачетного) тестового материала, некомпетентность в решении стандартных (типовых) задач; неумение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях изученных дисциплин, входящих в вопросы (зачетного) тестового материала.</p>
2, «неудовлетворительно»	<p>Отсутствие знаний и компетенции у студента в рамках вопросов (зачетного) тестового материала или отказ от ответа</p> <p>Студент показал фрагментарные знания в рамках вопросов (зачетного) тестового материала; знания отдельных литературных источников, рекомендованных учебными программами дисциплин (зачетного) тестового материала, а также неумение использовать научную терминологию дисциплин (зачетного) тестового материала, наличие в ответе грубых стилистических и логических ошибок.</p>

4.4. Методические материалы.

Текущая аттестация

Текущая аттестация студентов проводится на лекционных и практических занятиях в форме опроса и контрольных мероприятий (дискуссия, коллоквиум, обсуждение аудиторных и домашних заданий и т.д.) по оцениванию фактических результатов обучения студентов и осуществляется ведущим преподавателем.

Объектами оценивания выступают:

- учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов занятий, 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.

Активность студента на лекциях оценивается посредством проверки контрольного лекционного листка с выполненными в процессе лекции заданиями; на аудиторно-практических занятиях - по результатам выполнения интерактивных практических заданий; в учебных дискуссиях - по выступлениям, отражающим уровень конкретизации и систематизации знаний.

Оценивание студента осуществляется с использованием балльно-рейтинговой системы.

Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация студентов по дисциплине является обязательной согласно действующему ФГОС ВО. Оценивание проводится на контрольной неделе (*рубежный контроль*) один раз в семестр и/или в период экзаменационной сессии в соответствии с графиком проведения экзаменов. Аттестация носит интегрированный характер (письменный + устный) и проводится в форме письменного самоконтроля (тестирование) и устного собеседования (в день экзамена).

При подведении итогов промежуточной аттестации обязательно учитываются достижения студента за текущий период – *итоговый рейтинг*, по результатам которого (выполнение всех заданий и мероприятий, предусмотренных программой дисциплины по формам текущего контроля) студенты допускаются или не допускаются к экзамену по дисциплине.

Экзамен принимает ведущий преподаватель. В порядке исключения в случае, если студент после выполнения письменного экзаменационного блока (тестирование) набрал максимально возможный рейтинг (100 баллов), по решению преподавателя зачет может быть принят «автоматически» и проставлен по итогам рейтинга. Во всех других случаях экзамен в обязательном порядке включает в себя также устный блок (собеседование по билетам), в рамках которого экзаменатору предоставляется также право задавать студентам дополнительные вопросы в объеме содержания дисциплины.

Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного программой.

Оценивание проводится на основе балльно-рейтинговой системы и шкалы оценок с выставлением итогового результата в ведомость с указанием количества пропущенных занятий.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

1. Для подготовки к лекционному занятию, студент использует учебники из списка основной литературы

2. Для лекционного занятия необходимо наличие конспекта по изучаемой теме в соответствии с учебным планом.

Алгоритм составления конспекта:

а) Прочитать материал.

б) Сформулировать 6 вопросов по прочитанному материалу.

в) Записать вопрос и ответ на него.

3. Для подготовки к семинарским занятиям студент готовит материал по выбранной теме, используя список основной/дополнительной литературы и информационного ресурса.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература

1. Блинов А.О., Дресвянников В.А. Управленческое консультирование. Учебник для магистров / О. А. Блинов, В.А. Дресвянников. — М. : Дашков и К, 2014. — 212 с. — 978-5-394-02052-0. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/24839.html> — ЭБС «IPRbooks», по паролю
2. Носс И. Н. Психодиагностика : учебник для академического бакалавриата / И. Н. Носс. 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. URL: <https://www.biblio-online.ru/book/psihodiagnostika-412651>
3. Психодиагностика. Теория и практика : учебник для бакалавров / под ред. М. К. Акимовой. — 4-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. URL: <https://www.biblio-online.ru/book/psihodiagnostika-teoriya-i-praktika-396732>
4. Журавлев А.Л., Кольцова В.А. (ред.) Развитие психологии в системе комплексного человекознания. - М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2012. — *Режим доступа:* <http://www.iprbookshop.ru/15617.htm>; <http://www.iprbookshop.ru/15618.html> — ЭБС «IPRbooks», по паролю
5. Величковский Б.М. Основы психологии познания. В 2 т. Том 1: учебник для бакалавриата и магистратуры. - М.:Издательство Юрайт,2017.-447 с. - *Режим доступа:* <https://www.biblio-online.ru/bcode/437416> — ЭБС «Юрайт»
6. Величковский Б.М. Основы психологии познания. В 2 т. Том 2: учебник для бакалавриата и магистратуры. - М.: Издательство Юрайт, 2017.- 431 с. — *Режим доступа:* <https://www.biblio-online.ru/bcode/437723> — ЭБС «Юрайт»
7. Гуревич П.С. Психология. — М.: Юнити, 2012. - 320 с. — *Режим доступа:* <http://www.iprbookshop.ru/8120.html> - ЭБС «IPRbooks», по паролю
8. Дормашев Ю.Б., Капустин С.А., Петухов В.В.(ред.-сост.). Общая психология. Тексты: В 3 т. - М.: Когито-Центр, 2013. — *Режим доступа:* <http://www.iprbookshop.ru/15271.html>; <http://www.iprbookshop.ru/15272.html>; <http://www.iprbookshop.ru/15273.html>; <http://www.iprbookshop.ru/15274.html>; <http://www.iprbookshop.ru/15275.html>; <http://www.iprbookshop.ru/15276.html>; <http://www.iprbookshop.ru/15277.html>; <http://www.iprbookshop.ru/15278.html>;

<http://www.iprbookshop.ru/15279.html>; <http://www.iprbookshop.ru/15280.html> - ЭБС «IPRbooks», по паролю

6.2. Дополнительная литература

1. Бурлачук Л.Ф. Психодиагностика: учебник для вузов. СПб.: Питер, 2012.
2. Марасанов Г. И. Психология в организационном консультировании - Москва: Когито-Центр, 2009
3. Лапыгин Ю.Н. Теория организации и основы управленческого консультирования. — М. : Академический Проект, 2006. — 352 с. — 5-8291-0745-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/36460.html> .— ЭБС «IPRbooks», по паролю
4. Марасанов Г. И., Минина Н. А., Семилетова М. Ю. Тренинги продажи банковских услуг. Способы и приемы проведения: пособие - Москва: Когито-Центр, 2007
5. Марасанов Г. И. Социально-психологический тренинг - Москва: Когито-Центр, 2001
6. Аширов Д.А. Основы управленческого консультирования М.:Проспект, 2006
7. Брукс Я. Основы управленческого консультирования: индивидуумы, группы и организации. М.: Дело и Сервис, 2008
8. Спивак В.А. Основы управленческого консультирования. Конспект лекций. — Москва: ЮРАЙТ, 2011

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Положение об организации самостоятельной работы студентов федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (в ред. приказа РАНХиГС от 11.05.2016 г. № 01-2211). http://www.ranepa.ru/images/docs/prikazy-ranhigs/Pologenie_o_samostoyatelnoi_rabote.pdf

6.4. Интернет-ресурсы

1. Электронная библиотека по психологии «Куб» <http://www.koob.ru/>
2. Электронная библиотека по психологии Bookap – <http://bookap.info/>
3. Все о психологии – <http://www.allpsychology.ru/index.php>
4. Рекомендации учащимся - <http://www.studygs.net/russian/index.htm>
5. Сайт для аспирантов <http://www.aspirantura.spb.ru/>
6. Библиотека «Магистр» <http://www.magister.msk.ru/library/library.htm>
7. Яндекс-словари <http://slovari.yandex.ru/>
8. Общая психология (имеется на кафедре).

Интернет-ссылки:

№	Наименование портала (издания, курса, документа)	ссылка
1	Журнал «Вопросы психологии»	http://www.voppsy.ru

2	Портал психологических изданий	http://psyjournals.ru
3	Психологический журнал	http://www.ipras.ru
4	Журнал «Акмеология»	http://akmeology.ru
5	Портал Академическая психология - практике	http://www.portal-psychology.ru/
6	Российская психология информационно-аналитический портал	http://www.rospsy.ru

6.5. Иные источники

- Абрамова Г.С. Психологическое консультирование: Теория и опыт: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. – М.: Изд. центр «Академия», 2000.
2. Василюк Ф.Е. Методологический анализ в психологии. М.: МГППУ; Смысл, 2003.
3. Василюк Ф.Е. Понимающая психотерапия как психотехническая система. Автореф. дисс. ... докт. психол. наук. М., 2007.
4. Глэддинг С. Психологическое консультирование. 4-е изд. – СПб.: Питер, 2002.
5. Грошев И.В. Организационная культура: Учеб. пособие / И.В. Грошев, П.В. Емельянов, В.М. Юрьев. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004.
6. Дудченко В.С. Абсолютный консультант, или секреты успешного консультирования – М.: «Кватро-Принт», 2004.
7. Дьякова Д.Ю., Пасс Ю.В. «Бархатная революция» в отдельно взятой кампании. // Инструменты развития бизнеса: тренинг и консалтинг / Составители Л. Кроль и Е. Пуртова. – М.: Независимая фирма «Класс», 2001. С. 100 – 108.
8. Золотовицкий Р.А. Миф о клиенте. Консультант-клиентские отношения: проблемы и решения. // Консалтинг: поиски жанра / Составители Л.М. Кроль, Е.А. Пуртова – М.: Независимая фирма «Класс», 2004. С. 191 – 222.
9. Золотовицкий Р. А. Диалог организаций и организация диалогов. // Консалтинг: поиски жанра / Составители Л.М. Кроль, Е.А. Пуртова – М.: Независимая фирма «Класс», 2004. С. 223 – 276.
10. Иванов М.А., Шустерман Д.М. Организационное развитие как подход к управлению и консультированию. // Инструменты развития бизнеса: тренинг и консалтинг / Составители Л. Кроль и Е. Пуртова. – М.: Независимая фирма «Класс», 2001. С. 29 – 48.
11. Инструменты развития бизнеса: тренинг и консалтинг / Составители Л. Кроль и Е. Пуртова. – М.: Независимая фирма «Класс», 2001.
12. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и измерение организационной культуры. – СПб.: Питер, 2001.
13. Колесникова Г.И. Психологическое консультирование. Серия «Высшее образование». Ростов-на-Дону: Феникс, 2004.
14. Консалтинг: поиски жанра / Составители Л.М. Кроль, Е.А. Пуртова – М.: Независимая фирма «Класс», 2004.
15. Котляревский Ю.Л. Шанцер А.С. Искусство моделирования и природа игры. – М.: Прогресс, 1992.
16. Котляревский Ю.Л. Управленческое консультирование в России / Серия «Бизнес-класс». – Ростов-н/Д: «Феникс», 2004.
17. Кроль Л.М., Михайлова Е.Л. Тренинг тренеров: как закалялась сталь. – М.: Независимая фирма «Класс», 2004.

18. Липпит Г., Липпит Р. Консалтинговый процесс в действии / Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2007.
19. Лысогорова Е. Эмоциональная компетентность в профессии бизнес-тренера. www.eqspb.ru
20. Марасанов Г.И. Психолого-акмеологическое консультирование как средство повышения психологической культуры кадров управления. Дисс. ... канд. психол. наук. – М.: Изд-во РАГС, 1995.
21. Марасанов Г.И. (редактор-составитель) Психолог в организации: советы профессионалов. М.: «Когито-центр», 2002.
22. Михайлова Е.Л. Время и место // Развитие организации и HR-менеджмент. М.: Класс, 2004.
23. Нельсон-Джоунс Р. Теория и практика консультирования – СПб: Издательство «Питер», 2000.
24. Организационное консультирование как ресурс развития общества, государства, политики и бизнеса. Тезисы научно-практической конференции. Москва, 27- 29 октября 1995. Изд-во Росс. Психол. Общества. М., 1995.
25. Пуртова Е.А. Организация в пространстве культур // Управленческая культура организаций / Составители Л.М. Кроль, Е.А. Пуртова – М.: Независимая фирма «Класс», 2004. С. 7 – 12.
26. Соколова Е.Т. Психотерапия: Теория и практика: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. – М.: Издательский центр «Академия», 2002.
27. Роджерс К. Консультирование и психотерапия: Новейшие подходы в области практической работы: Пер. с англ. – М.: Психотерапия, 2006.
28. Рюттингер Р. Культура предпринимательства / Пер. с нем. – М., 1992.
29. Тобиас Л. Психологическое консультирование и менеджмент: Взгляд клинициста / Пер. с англ. А.И. Сотова. – М.: Независимая фирма «Класс», 1999.
30. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998.
31. Управленческое консультирование: В 2-х т.: Пер. с англ. – М.: СП «Интерэксперт», 1992.
32. Феофанов В.Ю. Организационная культура и развитие организации // [www. Job-Portal](http://www.Job-Portal).
33. Холмс Э. Консультант-«хамелеон»: консультирование, адаптированное к организационной культуре: [пер. с англ.] / Эндрю Холмс. – М.: Дело и Сервис, 2006.
34. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер, 2002
35. Шибут Л.В. «Зеркало для героя» (интервью) // Консалтинг: поиски жанра / Составители Л.М. Кроль, Е.А. Пуртова – М.: Независимая фирма «Класс», 2004. С. 303 – 319.
36. Э. де Хаан. Бесстрашный консалтинг. Искушения, риски и ограничения профессии. – СПб.: Питер, 2008.
37. Bellman G. M. The consultant's calling – bringing who you are to what you do. Jossey-Bass, San Francisco, 1990.
38. Block, P. Flawless consulting. University Associates, San Diego, 1981.
39. Cole D.W. Professional suicide – Or organizational murder.- Cleveland: Organizational development institute of Ohio, 1989.
40. Galpin, T. and Herndon, M. The complete guide to mergers and acquisitions: process tools to support M&A integration at every level, San Francisco: Jossey-Bass, 2000.
41. Goble F.G. The 3-rd Force: the psychology of A. Maslow // Chapel Hill, NC: Maurice Bassett Publishing, 2004.
42. Handy C. The Gods of Management. – New York: Penguin Books, 1978.

43. Kubr, M. ed. Management consulting – a guide to the profession (3rd revised edition). International Labour Office, Geneva, 1996.
44. Maister, D., Green, C. and Galford, R. The trusted advisor, New York: Free Press, 2000.
45. Maslow A.H. Farther Reaches of Human Nature. N.Y.: Viking Press (Esalen Series), 1991.
46. Obholzer, A. & Zagier Roberts, V. The unconscious at work. Routledge, London, 1994.
47. O'Brian, T.C. Trust: releasing the energy to succeed, Chichester: John Wiley, 2001.
48. Parsons T. The social system. – Glencoe. – Ill.: Free Press, 1969.
49. PETERS T.J., WATERMAN R.H. In Search of Excellence Lessons from America's Best-Run Companies. – New York; Harper & Row, 1982.
50. Sathe V. Culture and Related Corporate Realities. – Richard D. Irvin, Inc., 1985.
51. Schein, E.N. Process consultation: its role in organization development. Addison-Wesley, Reading (MA), 1969.
52. Schein, E. N. The corporate culture survival guide, San Francisco: Jossey-Bass, 1999.
53. St. Augustine (398). Confessions. Translated by R.S. Pine-Coffin. The Penguin Classics, London, 1961.
54. Weinberg, G. M. The secrets of consulting. Dorset House Publishing, New York, 1985.

7. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Список учебно-лабораторного оборудования.

Для проведения лекционных и практических занятий необходима аудитория, оснащенная универсальной доской (мел, маркеры), персональным компьютером с мультимедиа-проектором, видеоэкраном.