

Министерство просвещения Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Российский государственный профессионально-педагогический университет»  
Институт психолого-педагогического образования  
Кафедра психологии образования и профессионального развития

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ  
Б1.В.ДВ.02.01 «ОРГАНИЗАЦИОННОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ»**

Направление подготовки 37.04.01 Психология

Профиль программы «Организационная психология и HR-технологии»

Автор(ы): старший преподаватель А.А. Шаров

Одобрена на заседании кафедры психологии образования и профессионального развития. Протокол от «13» января 2022 г. №5.

Рекомендована к использованию в образовательной деятельности методической комиссией института ППО РГППУ. Протокол от «20» января 2022 г. №5.

## 1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель освоения дисциплины «Организационное консультирование»: знакомство современными подходами к организационному консультированию, спецификой профессиональной деятельности психолога-консультанта в организации.

Задачи:

- сформировать целостное представление о предмете, методах, целях и задачах организационного консультирования, его месте в системе психологических знаний;
- сформировать знания о внедрении изменений и нововведений в организации любого типа, этапами развития организации;
- рассмотреть основные проблемы организационного консультирования и практически отработать навыки разрешения этих проблем посредством различных технологий консультирования.

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Организационное консультирование» относится к дисциплинам по выбору учебного плана.

## 3. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:

- УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия;
- ПКС-2 Способен организовывать и реализовывать HR-технологии, направленные на развитие человеческого потенциала организации.

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

Знать:

31. Основные разделы в области психологии управления организацией и организационного консультирования;

32. Терминологический аппарат в области организационного консультирования.

Уметь:

У1. Использовать на практике знания по психологии управления организацией и организационного консультирования;



У2. Применять методы и технологиями психологического психологического анализа организаций и организационного поведения.

Владеть:

В1. Навыками практической работы с руководителями и персоналом организаций;

В2. Навыками психологического анализа взаимодействия и совместной деятельности с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска.

## 4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 4.1 Объем дисциплины и виды контактной и самостоятельной работы

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зач. ед. (108 час.), семестр изучения – , распределение по видам работ представлено в табл. № 1.

Таблица 1. Распределение трудоемкости дисциплины по видам работ

Вид работы	Форма обучения
	очная
	Семестр изучения
	сем.
Кол-во часов	
Общая трудоемкость дисциплины по учебному плану	108
Контактная работа, в том числе:	64
Лекции	16
Практические занятия	16
Самостоятельная работа студента	44
Промежуточная аттестация, в том числе:	
Зачет	3 сем.

*\*Распределение трудоемкости по видам контактной работы для заочной формы обучения (при наличии) корректируется в соответствии с учебным планом заочной формы обучения.*

### 4.2 Содержание и тематическое планирование дисциплины

Таблица 2. Тематический план дисциплины

Наименование разделов и тем	Сем.	Всего,	Вид контактной	СРС
-----------------------------	------	--------	----------------	-----



дисциплины (модуля)	час.	работы, час.			
		Лекции	Практ. занятия	Лаб. работы	
1. Основные характеристики организационного консультирования	26	4	4	-	10
2. Ключевые психологические аспекты организационного консультирования	26	4	4	-	10
3. Структура и этапы организационного консультирования	28	4	4	-	12
4. Организационное консультирование как инструмент развития организации	28	4	4	-	12

*\*Распределение часов по разделам (темам) дисциплины для заочной формы обучения осуществляется научно-педагогическим работником, ведущим дисциплину.*

### **4.3 Содержание разделов (тем) дисциплин**

#### **Раздел 1. Основные характеристики организационного консультирования**

Место организационного консультирования в системе психологических дисциплин.

Виды консультирования. История развития консалтинговых услуг в России и за рубежом.

Место организационного консультирования в сфере деловых услуг. Место психологического консультирования в организации. Особенности и специфичность консультативного процесса в организации.

#### **Раздел 2. Ключевые психологические аспекты организационного консультирования**

Психологические особенности работы в консалтинге. Компетенции, необходимые

для работы в консалтинге. Позиции и роли психолога-консультанта. Критерии

профессионализм орг. консультанта. Основные различия: внутренний и внешний консультант.

#### **Раздел 3. Структура и этапы организационного консультирования**

Модель процесса организационного консультирования. Этапы консалтингового проекта.



Маркетинг консалтинговых услуг. Структура деятельности консалтинговой фирмы.

Последовательность формирования заказа и характер взаимоотношения между субъектами консалтингового процесса.

#### **Раздел 4. Организационное консультирование как инструмент развития организации**

Место и роль организационного консультирования в развитии организации. Цели развития организации. Типология организационного развития. Специфичность организационного консультирования в зависимости от типа орг. развития. Методы организационного развития: процессуальные и структурные. Особенности планирования организационного развития. Системообразующие факторы в организации и их влияние на проведение организационного консультирования.

### **5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ**

Для изучения дисциплины используются различные образовательные технологии:

1. При реализации образовательной программы с применением дистанционных образовательных технологий и электронного обучения:

- состав видов контактной работы по дисциплине (модулю), при необходимости, может быть откорректирован в направлении снижения доли занятий лекционного типа и соответствующего увеличения доли консультаций (групповых или индивидуальных) или иных видов контактной работы;

- информационной основой проведения учебных занятий, а также организации самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) являются представленные в электронном виде методические, оценочные и иные материалы, размещенные в электронной информационно-образовательной среде (ЭИОС) университета, в электронных библиотечных системах и открытых Интернет-ресурсах;

- взаимодействие обучающихся и педагогических работников осуществляется с применением ЭИОС университета и других информационно-коммуникационных технологий (видеоконференцсвязь, облачные технологии и сервисы, др.);

- соотношение контактной и самостоятельной работы по дисциплине (модулю) может быть изменено в сторону увеличения последней, в том числе самостоятельного изучения теоретического материала.



## 6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

### 6.1 Основная литература

1. Сандермоен Ш. Организационная структура : Реализация стратегии на практике / Сандермоен Ш. — Москва : Альпина Паблишер, 2020. — 224 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/140477>.
2. Вербицкий В. Из идеального реальному 2.0 : Доказательное корпоративное управление / Вербицкий В. — Москва : Альпина Паблишер, 2020. — 496 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/163615>.
3. Коактивный коучинг : Проверенные принципы личностного и профессионального роста / под редакцией М. Белоголовского ; переводчик Т. Грачева. — Москва : Альпина Паблишер, 2020. — 264 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/163623>.

### 6.2 Дополнительная литература

1. Башмаков В. И. Управление социальным развитием персонала : учебник для вузов по направлению подготовки "Управление персоналом" [Гриф УМО] / В. И. Башмаков, Е. В. Тихонова. - 2-е изд., стер. - Москва : Академия, 2014. - 238 с.
2. Жук, С.С. Институционально-инструментальные аспекты управления качеством человеческих ресурсов: монография [Электронный ресурс] : монография — Электрон. дан. — Москва : Дашков и К, 2015. — 239 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/70528>. — Загл. с экрана.
3. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом» / П.Э. Шлендер [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 319 с. — 5-238-00909-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71073.html>. — ЭБС «IPRbooks»

### 6.3 Программное обеспечение и Интернет-ресурсы

Программное обеспечение:

1. Офисная система Office Professional Plus.
2. Электронно-библиотечная система Лань.
3. Электронно-библиотечная система IPRbooks.

Информационные системы и платформы:

1. Система дистанционного обучения «Moodle».
2. Информационная система «Таймлайн».
3. Платформа для организации и проведения вебинаров «Mirapolis Virtual Room».



## 7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Перечень материально-технического обеспечения для реализации образовательного процесса по дисциплине:

1. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа.
2. Учебная аудитория для проведения занятий семинарского (практического) типа, проведения групповых и индивидуальных консультаций, проведения текущего контроля и промежуточной аттестации.
3. Читальный зал для магистрантов и аспирантов.
4. Помещения для самостоятельной работы.

