

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

Б1.В.ДВ.04.01 Организационное консультирование

(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

37.04.01 Психология

(код, наименование направления подготовки)

Прикладная социальная психология

(наименование образовательной программы)

Очно-заочная

(форма обучения)

Год набора - 2026

Барнаул

**Автор(ы)-составитель(и) РПД:**

Меженин Ян Эдуардович, к.соц.н, и.о. заведующего кафедрой психологии и социологии управления Алтайского филиала РАНХиГС

**Заведующий кафедрой:**

Меженин Ян Эдуардович, к.соц.н, и.о. заведующего кафедрой психологии и социологии управления Алтайского филиала РАНХиГС

Рабочая программа дисциплины Б1.В.ДВ.04.01 Организационное консультирование одобрена на заседании кафедры психологии и социологии управления  
протокол №1 от «29» августа 2025 г.

Утверждено Ученым советом протокол № 10/1 от «29» августа 2025 г.

## 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 .....	5
3. Содержание и структура дисциплины .....	6
4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания .....	9
5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам .....	14
6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине .....	25
7. Методические материалы по освоению дисциплины .....	34
8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет.....	37
9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы .....	39

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

Дисциплина Б1.В.ДВ.04.01 обеспечивает формирование у обучающихся следующих универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций:

ОТФ/ТФ и реквизиты ПС	Код компетенции	Наименование Компетенции	Код индикатора достижения компетенций	Наименование индикатора достижения компетенций	Образовательный результат
В/01.7 Организация мероприятий психологического консультирования населения и трудовых коллективов  1579 Психолог-консультант, утв. приказом Минтруда и социальной защиты РФ от 14.09.2022 № 537н	ПК -1	Способен применять релевантные запросу и проблеме методы, инструменты и техники в рамках организации мероприятий психологического консультирования населения и трудовых коллективов	ПК – 1.1	Применяет релевантные запросу и проблеме методы, инструменты и техники в рамках организации мероприятий психологического консультирования населения и трудовых коллективов	ПК -1.1 3-4.1 <b>Знает</b> методы, инструменты и техники в рамках организации мероприятий психологического консультирования населения и трудовых коллективов ПК -1.1 У-4.1 <b>Умеет</b> подбирать релевантные запросу и проблеме методы, инструменты и техники в рамках организации мероприятий психологического консультирования населения и трудовых коллективов ПК-1.1 Н-4.1 <b>Владет</b> навыками применения релевантных методов, инструментов и техник в рамках организации

					мероприятий психологическог о консультировани я населения и трудовых коллективов
--	--	--	--	--	--

## 2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Общий объем дисциплины:

3 з.е., 108 ак.час

Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий: 33 ак. час на контактную работу с преподавателем, из них 12 ак.час лекций, 20 ак.час на практические занятия, на самостоятельную работу обучающихся -66 ак.час, контроль – 9 ак.ч.

Дисциплина «Организационное консультирование» имеет индекс Б1.В.ДВ.04.01, читается в 4 семестре на очно-заочной форме обучения после изучения дисциплин:

Методы психологического консультирования

Психология кризисов и социальная безопасность

Консультирование в сфере личной и профессиональной эффективности

### 3. Содержание и структура дисциплины

#### 3.1. Структура дисциплины Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и (или) разделов		Объем дисциплины, ак.час											Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		ВСЕГО	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий								Самостоятельная работа			
			Период теоретического обучения				Период промежуточной аттестации (сессия)							
			Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа		ИК	КСР	КЭ	Катт эк	К о н т р о л ь	СРкр	СРэк	СР	
			Л	ВЛ	ЛР	ПЗ								
Тема 1	Понятие организационного консультирования, его задачи и место в профессиональной	32	4	0	0	6	0	0	0	0	0	0	22	Опрос Тестирование Практическое задание Эссе

	деятельности психолога													
Тема 2	Методы работы оргконсультанта с внешней и внутренней средой организации	34	4	0	0	8	0	0	0	0	0	0	22	Опрос Тестирование Практическое задание Эссе
Тема 3	Сопровождение руководителя в процессе организационного консультирования	32	4	0	0	6	0	0	0	0	0	0	22	Опрос Тестирование Доклад
Промежуточная аттестация		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>Итого</b>		108	12	0	0	20	0	0	1	9	0	0	66	

*Используемые сокращения:*

Л – лекции - занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации обучающимся педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях,).

ВЛ – видео лекции.

ЛР – лабораторные работы.

ПЗ – практические занятия (за исключением лабораторных работ).

ИК – индивидуальные консультации.

КСР – контроль самостоятельной работы

КЭ – консультации перед экзаменом

Каттэк – контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий

Контроль - контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий для заочной формы обучения

СРкр – самостоятельная работа на подготовку курсовой работы/ курсового проекта.

СРэк – самостоятельная работа на подготовку к экзамену.

СР – самостоятельная работа в семестре на подготовку к учебным занятиям.

### 3.2. Содержание дисциплины

#### **Тема 1. Понятие организационного консультирования, его задачи и место в профессиональной деятельности психолога ПК – 1.1**

Организационное консультирование как разновидность профессиональной социально-психологической помощи. Организация как саморазвивающаяся структура, её параметры (Л.В. Лебедева). Технология работы консультанта с заказчиком: уточнение формулировки проблемы заказчиком, понимание проблемы, диагноз проблемы, заключение договора, работа с проблемой. Задачи организационного консультанта. Направления и виды консультирования организаций. Основные принципы работы организационного консультанта: Методы организационного консультирования. Специфика организационного психологического консультирования.

#### **Тема 2. Методы работы оргконсультанта с внешней и внутренней средой организации ПК – 1.1**

Пятишаговая модель консультирования. Алгоритм диагностики проблемы: определение проблемы, переопределение проблемы, определение консультативного подхода. Выбор методов консультирования зависит от вида консультативной работы. Работа с организацией: диагностика организации как системы: структура и этап развития организации (анализ документов, анализ проблемного поля, контент-анализ, экспертный опрос, мозговой штурм, фокус-группа, дискуссия). Организационная культура. Определение причин, негативно влияющих на работу персонала: коммуникативный аудит (анализ документов, контент-анализ, экспертный опрос, мозговой штурм, фокус-группа, дискуссия), создание миссии организации (семинар-тренинг, анкетирование, мозговой штурм, фокус-группа, дискуссия), диагностика психологического климата (опрос, беседа, наблюдение, анализ документов), диагностика профессиональных качеств менеджмента (психодиагностические методики, беседа, интервью, метод экспертных оценок и др.). Жизненные циклы в организации и консультирование кризисов жизни организации. Организационная культура и методы консультирования проблем. Консультирование кадровой политики организации. Диагностика персонала: диагностика профессиональной компетентности персонала, аттестация, кадровый аудит, метод экспертных оценок, психодиагностические методики (под задачу). Внешняя среда организации, информационные риски, мониторинг, имидж организации, программа исследования, мониторинг. Позиционный анализ, игровые методы, психодиагностические методики. Выбор диагностических и коррекционных методов при работе с организациями (Опросник К.Л. Вилсона «Цикл управленческих умений», биографический опросник (BIV), тест самомониторинга М. Снайдера)

#### **Тема 3. Сопровождение руководителя в процессе организационного консультирования ПК – 1.1**



План действий. Выявление паттернов поведения, создающих проблему. Виды подстроек в коучинге. Задачи коучинга: обеспечение структуры, следование целям клиента, поощрение разрушения паттернов, поддержание распределения ролей в системе. Фаза подведения итогов. Оценка эффективности действий руководителя. Соотнесение результатов с целями. Формирование плана дальнейших шагов руководителя. Понятие коучинга. Отличие коучинга от консультирования и психотерапии. Преимущества коучинга как вида психологической помощи. Элементы коучинга: личность коуча, личность ведомого, организационно-культурная среда, технология коучинга; соотношение между ними. Принципы коучинга. Принципы позитивности, включенности, совместности успеха, активности и ответственности, творчества, осознания личных ресурсов, системности. Формулировка целей коучинга. Применение схемы SMART (требований к целям). Уровни целей. Структурирование процесса коучинга по уровням целей. Коучинг руководителя организации.

#### **4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания**

4.1. Оценочные материалы по дисциплине Б1.В.ДВ.04.01 «Организационное консультирование» входят в состав оценочных материалов по образовательной программе. Совокупность оценочных материалов по всем дисциплинам (модулям) образовательной программы составляет фонд оценочных средств (далее – ФОС). ФОС используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с целью оценивания достижения обучающимися планируемых результатов обучения.

4.2. ФОС разработан как комплекс проверочных заданий различного типа и уровня сложности, включает критерии и шкалы оценивания, а также «ключи» правильных ответов. ФОС формируется как отдельный документ и хранится в электронном виде, доступ к ФОС предоставлен ограниченному кругу лиц.

4.3. Для самостоятельной работы обучающихся при подготовке к текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации в рабочих программах дисциплин размещены типовые проверочные задания, которые можно условно разделить на задания закрытого, комбинированного и открытого типов.

Задания закрытого типа — это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных.

Задания комбинированного типа – это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных и обосновать свой выбор.

Задания открытого типа — это задания, в которых на каждый вопрос должен быть предложен развернутый обоснованный ответ.

В зависимости от типа задания рекомендованы определенная последовательность выполнения и система оценивания выполнения заданий.

#### 4.4. Типы заданий, сценарии выполнения, критерии оценивания

ТИП ЗАДАНИЯ	ИНСТРУКЦИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ
Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильный ответ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.</li> <li>2. Внимательно прочитать предложенные варианты-ты ответа.</li> <li>3. Выбрать один верный ответ.</li> <li>4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В).</li> </ol>	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква
Задание закрытого типа на установление соответствия	Прочитайте текст и установите соответствие	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов.</li> <li>2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д.</li> <li>3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов.</li> <li>4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4).</li> </ol>	Ответ считается верным, если правильно указаны цифры или буквы
Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильные ответы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.</li> <li>2. Внимательно прочитать предложенные варианты-ты ответа.</li> </ol>	Ответ считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого)

		<p>3. Выбрать несколько правильных ответов.</p> <p>4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г).</p>	
Задание закрытого типа на установление последовательности	Прочитайте текст и установите последовательность	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Построить верную последовательность из предложенных элементов.</p> <p>4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БВА или 135).</p>	Ответ считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр
Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора	Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Выбрать один верный ответ.</p> <p>4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа.</p> <p>5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).</p>	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа
Задание открытого типа с развернутым ответом	Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ	1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса.	Ответ считается верным:

		<p>2.Продумать логику и полноту ответа.</p> <p>3.Записать ответ, используя четкие компактные формулировки.</p> <p>4.В случае расчетной задачи, записать решение и ответ</p>	<p>1. Отсутствие фактических ошибок.</p> <p>2. Раскрытие объема используемых понятий (полнота ответа).</p> <p>3.Обоснованность ответа (наличие аргументов).</p> <p>4. Логическая последовательность излагаемого материала.</p>
--	--	---	--

4.5. Общая шкала оценивания результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с применением БРС<sup>1</sup>

Итоговая балльная оценка	Традиционная система	Бинарная система	ECTS	
			Для традиционной системы	Для бинарной системы
	Отлично	Зачтено	A	P/ Passed
			B	P/ Passed
	Хорошо		C	P/ Passed
			D	P/ Passed
	Удовлетворительно		E	P/ Passed
	Неудовлетворительно	Не зачтено	F	F/Failed

Соотношение баллов за текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию, а также повторную промежуточную аттестацию:

Максимальная сумма баллов за текущий контроль успеваемости	Максимальная сумма баллов за промежуточную аттестацию	Максимальная итоговая балльная оценка	Максимальная сумма баллов за повторную промежуточную аттестацию

## 5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам

5.1. В ходе реализации дисциплины используются следующие формы текущего контроля успеваемости обучающихся (в том числе, задания к контрольным точкам): Опрос, тестирование, доклад-презентация, эссе, практическое задание

5.2. Типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся (вне контрольных точек):

**Тема 1. Понятие организационного консультирования, его задачи и место в профессиональной деятельности психолога ПК – 1.1**

Вопросы для устного опроса:

<sup>1</sup> БРС при изучении данной дисциплины не применяется

№ п.п.	Содержание вопроса
1.	Организационное консультирование как разновидность профессиональной социально-психологической помощи..
2.	Организация как саморазвивающаяся структура, её параметры (Л.В. Лебедева).
3.	Технология работы консультанта с заказчиком: уточнение формулировки проблемы заказчиком, понимание проблемы, диагноз проблемы, заключение договора, работа с проблемой.
4.	Задачи организационного консультанта. Направления и виды консультирования организаций. Основные принципы работы организационного консультанта.
5.	Направления и виды консультирования организаций..
6.	Основные принципы работы организационного консультанта

Тестовые задания с инструкцией по выполнению:

Тест 1.

1. В чем состоит назначение консультирования

- А) в оказании клиенту помощи в решении управленческих и управленческих задач
- Б) в принятии за клиента управленческих решений
- В) в собеседовании с клиентом по различным вопросам
- Г) в разрешении неблагоприятных управленческих ситуаций.

2. Характерной чертой управленческого консультирования является:

- А) компетентность
- Б) неопределенность
- В) независимость
- Г) эффективность

3. Сколько подходов существует к определению понятия «консультирование»?

- А) два
- Б) один
- В) три
- Г) четыре

4. Консультирование с позиций функционального подхода —это:

- А) любая форма оказания помощи клиенту
- Б) четкое выполнение консультантом всех работ по договору с клиентом

- В) приход консультанта на объект консультирования
- Г) выполнение всех функций менеджмента в консультационной организации

5. Консультирование с позиций профессионального подхода – это:

- А) консультативная служба, работающая по договору на оказание консультационных услуг
- Б) союз профессионалов-консультантов;
- В) общество независимых экспертов;
- Г) фирма, работающая в сфере услуг;

6. Управленческое консультирование – это понятие:

- А) нестабильно развивающейся экономики
- Б) экономики переходного периода;
- В) рыночной экономики
- Г) плановой экономики

### Практическое задание:

#### Задание 1.

Представьте, что вы организационный консультант. Ваша задача — провести встречу с заказчиком, для уточнения запроса. Опираясь на технологию работы консультанта с заказчиком: уточнение формулировки проблемы заказчиком, понимание проблемы, диагноз проблемы, заключение договора, работа с проблемой проведите встречу.

1. Опишите, как вы подготовитесь к встрече, учитывая ее специфику.
2. Сформулируйте свои действия в встрече: какие вопросы зададите, какие техники примените, как обеспечите конструктивный диалог.
3. Опишите, как зафиксируете достигнутое соглашение и что будете делать для его поддержания.

### **Тема 2. Методы работы оргконсультанта с внешней и внутренней средой организации ПК – 1.1**

#### Вопросы для устного опроса:

№ п.п.	Содержание вопроса
1.	Основные этапы консультационного процесса.
2.	Задачи консультанта на каждом этапе, методы работы и характерные трудности.
3.	Типы патологии организации и методы ее обнаружения.
4.	Предпроектная стадия консалтингового процесса.
5.	Консалтинговый проект, основные стадии.



Тестовые задания с инструкцией по выполнению:

Тест 1.

1. Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.
2. Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.
3. Выбрать один верный ответ.
4. Записать только букву выбранного варианта ответа.

1. В современной рыночной экономике консультирование представляет собой:

- А) область деятельности
- Б) отрасль инфраструктуры
- В) сферу действий
- Г) направление развития

2. Предметом консультирования являются:

- А) методы внедрения экономических и управленческих знаний в практику хозяйственных структур.
- Б) управление
- В) экономика и управление
- Г) экономика

3. Основной задачей консультирования являются:

- А) оказание профессиональной помощи и дача советов по вопросам экономики и управления
- Б) обучение клиента
- В) спасение клиента от банкротства
- Г) управление клиентом

4. Основной целью обращения к консультантам государственных предприятий являются:

- А) улучшение ситуации, необходимость в советах и помощи;
- Б) перенесение опыта управления частными фирмами в государственный сектор;
- В) решение инновационных задач в системе управления государственным сектором;
- Г) реформирование государственной структуры.

5. Первый этап консультационного процесса это:

- А) установление контакта и сбор информации;
- Б) выявление проблемы;
- В) планирования изменений и оказания воздействия;
- Г) подведение итогов проведенной работы

5. К завершающему этапу консультационного процесса относится:

- А) установление контакта и сбор информации;
- Б) выявление проблемы;
- В) планирования изменений и оказания воздействия;
- Г) подведение итогов проведенной работы

Практическое задание:

Вы выступаете в роли консультанта для решения ситуации. Проанализируйте ее.

*Ирина Сергеевна Колесникова работает под руководством одного и того же начальника уже 11 лет. Однажды ее давняя подруга за чаем спросила, насколько ей хорошо работать со своим начальником? Прозвучал приблизительно такой ответ: «Вообще-то ничего. Он мне не досаждаст. Я делаю свою работу». Тогда подруга поинтересовалась: «Но ты же работаешь на одном месте 11 лет. Как ты работаешь? Тебя когда-нибудь повысят? Пожалуйста, не обижайся, но мне совершенно не понятно, какое отношение имеет то, что ты делаешь, к работе фирмы».*

*Ирина Сергеевна задумалась: «Я действительно не знаю, хорошо ли я работаю... Мой начальник никогда со мной об этом не говорит. Правда, я всегда считала, что отсутствие новостей – уже хорошая новость. Что касается содержания и важности моей работы, то при приеме на фирму мне что-то не очень внятно пояснили и больше об этом речи не было. Мы с руководителем не особенно общаемся».*

*Вопросы для анализа ситуации:*

- 1. Какие цели и условия эффективности коммуникаций между руководителем и подчиненным отсутствуют?*
- 2. Как можно определить уровень вертикальных коммуникаций?*
- 3. Существуют ли возможности для восходящих коммуникаций в данной ситуации?*
- 4. Каким образом можно более эффективно построить обратную связь?*

**Тема 3. Сопровождение руководителя в процессе организационного консультирования ПК – 1.1**

Вопросы для устного опроса:

№ п.п.	Содержание вопроса
1.	Подберите методы диагностики личностно-профессиональных компетенций руководителя
2.	Составьте вопросы для интервью с руководителем организации, в которой Вы работаете для выявления возможных поводов обращения к организационному консультанту
3.	Понятие коучинга
4.	Принципы коучинга
5.	Этапы коучинга. Структура коучинговой сессии руководителя

Тестовые задания с инструкцией по выполнению:

Тест 1.

1. Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.
2. Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.
3. Выбрать один верный ответ.
4. Записать только букву выбранного варианта ответа.

Вопрос 1. Какие методы диагностики личностно-профессиональных компетенций руководителя являются наиболее эффективными?

- А) Тесты на IQ и память
- В) Психометрические опросники и ситуационные задачи
- С) Наблюдение за внешним видом и поведением
- D) Мониторинг посещаемости на рабочем месте

Вопрос 2. Какой вопрос следует включить в интервью с руководителем для выявления поводов обращения к организационному консультанту?

- А) Какие методы вы используете для контроля рабочего времени сотрудников?
- В) Какие основные трудности вы испытываете в управлении командой?
- С) Как часто вы участвуете в корпоративных тренингах?
- D) Каков ваш любимый стиль руководства?

Вопрос 3. Что наиболее точно отражает понятие коучинга?

- А) Тренировка физических навыков под наблюдением тренера
- В) Метод консультирования, направленный на решение личных проблем
- С) Процесс развития потенциала и достижения целей клиента через вопросы и поддержку
- D) Программа обучения новым профессиональным навыкам

Вопрос 4. Какой из принципов коучинга является ключевым?

- А) Давать готовые решения клиенту

- В) Активное слушание и поддержка без оценки
- С) Оценка и критика результатов работы клиента
- D) Указание на ошибки и пути их исправления

Вопрос 5. Какой этап коучинга следует за этапом установления целей и задач?

- А) Анализ текущей ситуации
- В) Разработка плана действий
- С) Оценка эффективности коучинга
- D) Завершение и подведение итогов

Вопрос 6. Что входит в структуру коучинговой сессии руководителя?

- А) Монолог тренера и пассивное слушание клиента
  - В) Установка целей, совместное обсуждение, поиск вариантов и планирование действий
  - С) Заполнение анкет и тестов с последующими корректирующими рекомендациями
  - D) Обсуждение корпоративных правил и процедур без обратной связи
- Хотите, чтобы я составил объяснения к правильным ответам?

Для каждой формы текущего контроля успеваемости обучающихся определены критерии оценивания результатов выполнения задания.

*Критерии оценивания опроса:*

Параметр	Оценка (по 5-балльной шкале)
Обучающийся обнаруживает полное понимание темы, владеет предусмотренной терминологией, демонстрирует верный ход изложения материала и правильные ответы, аргументированность дополнительно привлекаемых рассуждений, примеров, критичность собственных замечаний по проблемным вопросам; может обосновать свои суждения, привести необходимые примеры, отвечает на вопросы по теме.	5 «отлично»
Обучающийся демонстрирует знание и понимание материала, но допускаются единичные недочеты, негрубые ошибки; в целом, демонстрируется непротиворечивость, системность, приводимых аргументов, знание понятийного аппарата дисциплины и основных категорий. Студент может ответить не на все вопросы по теме.	4 «хорошо»
Обучающийся знает и понимает основные положения темы, но излагает материал	3 «удовлетворительно»

недостаточно точно, допускает ошибки, не даёт полного ответа на дополнительные вопросы; испытывает трудности изложения; демонстрирует неоднозначность и неточность формулирования мыслей; бессистемность и неубедительность приводимых аргументов.	
Обучающийся обнаруживает незнание большей части темы или совсем не ориентируется в ней, искажает смысл определений, не владеет терминологией, понятийным аппаратом дисциплины, излагает материал бессистемно и неуверенно; не может ответить на вопросы по теме.	2 «неудовлетворительно»

*Критерии оценивания тестирования:*

Количество правильных ответов теста (%)	0-49	50-64	65-84	85-100
Отметка по 5-ти бальной шкале	2	3	4	5

5.3. Один или несколько тематических блоков дисциплины завершаются контрольной точкой (далее – КТ). Текущий контроль успеваемости по дисциплине предусматривает не менее 2 (двух) и не более 10 (десяти) КТ в течение периода освоения дисциплины.

Максимальное количество баллов за любой тип работ в рамках КТ составляет 100 (сто) баллов.

Распределение весовых коэффициентов по КТ в рамках текущего контроля успеваемости по дисциплине и формулы расчета:

Наименование контрольной точки	Максимальное количество баллов за работу в рамках КТ, которое может набрать студент	Коэффициент веса контрольной точки	Результат контрольной точки, участвующий в формировании итоговой балльной оценки по дисциплине (отражается в журнале БРС в СДО)
КТ 1			
КТ 2			
Итого:	х		

Формула расчета результата контрольной точки:

Результат контрольной точки = Количество баллов за работу в рамках КТ X Коэффициент веса контрольной точки.

5.4. Формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КТ и типовые оценочные материалы:

### **КТ – 1. Темы 1.**

#### Эссе:

Изучите материалы учебников и научной литературы. Напишите эссе 3-10 стр. в котором поразмышляйте (порассуждайте на основе материалов источников и выразите свое мнение) и ответьте на следующие вопросы:

1. Проблемы в развитии консалтинга в России.
2. Приоритеты спроса на российский консалтинг.
3. Профессиональные объединения консультантов в России и за рубежом.
4. Методы анализа и решения проблем в консалтинге.
5. Реинжиниринг бизнес-процессов, базовые понятия.
6. Бенчмаркинг, его основные принципы.
7. Аутсорсинг, основные формы.

Напишите эссе, четко формулируя основную идею в введении и обосновывая ее в основной части с помощью аргументов и примеров. Обеспечьте логическую связность текста, переходя от одной мысли к другой плавно и последовательно. В завершении подведите итог, подчеркнув значимость вашей позиции и сформулировав выводы, основанные на изложенных аргументах.

### **КТ – 2. Тема 3**

#### Доклад:

Для подготовки доклада студентам нужно последовательно собрать актуальную информацию исходя из собственных наблюдений и надежных источников. Затем составить логичный план с введением, основной частью и заключением, где четко изложите свои мысли и аргументы, ответив на предложенные ниже вопросы. Обязательно подготовить презентацию или вспомогательные материалы для наглядности доклада и отрепетируйте его произнесение, чтобы выступление было уверенным и последовательным.

1. Техника интерпретации в психологическом консультировании: виды интерпретации. Реакции клиента на интерпретацию консультанта.

2. Техника конфронтации в психологическом консультировании: правила применения техники конфронтации.

3. Понятие психологического анамнеза. Способы сбора

психологического анамнеза. Психологический запрос. Психологический диагноз.

4. Мотивы обращения к психологу-консультанту. Основные причины обращения к психологу-консультанту. Типы жалоб клиентов.

5. Интервью – основной метод психологического консультирования. Основные направления эффективности интервью.

6. Методы воздействия в психологическом консультировании. Виды директив в психологическом консультировании.

7. Техники и приемы психологического консультирования. Техники самоконтроля и самораскрытия консультанта в процессе консультирования.

8. Завершение процесса консультирования. Проблемы, связанные с завершением отдельных сессий и всего консультирования. Возможные ошибки в интервью и пути их профилактики.

9. Построение отношений в консультировании. Особенности консультирования мужчин и женщин.

10. Консультирование враждебно настроенных и агрессивных клиентов.

11. Особенности консультирования "немотивированных" клиентов.

12. Условия результативности и оценка эффективности психологического консультирования.

#### Методические рекомендации по подготовке доклада.

Подготовка доклада – это вид самостоятельной работы, способствующий формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, приучает критически мыслить. При написании доклада по заданной теме составляют план, подбирают основные источники. В процессе работы с источниками, систематизируют полученные сведения, делают выводы и обобщения. Подготовка доклада требует от обучающегося большой самостоятельности и серьезной интеллектуальной работы, которая принесет наибольшую пользу, если будет включать с себя следующие этапы: – изучение наиболее важных научных работ по данной теме, перечень которых, как правило, дает сам преподаватель; – анализ изученного материала, выделение наиболее значимых для раскрытия темы фактов, мнений разных ученых и научных положений; – обобщение и логическое построение материала доклада, например, в форме развернутого плана; – написание текста доклада с соблюдением требований научного стиля. Построение доклада включает три части: вступление, основную часть и заключение. Во вступлении указывается тема доклада, устанавливается логическая связь ее с другими

темами или место рассматриваемой проблемы среди других проблем, дается краткий обзор источников, на материале которых раскрывается тема и т. п. Основная часть должна иметь четкое логическое построение, в ней должна быть раскрыта тема доклада. В заключении обычно подводятся итоги, формулируются выводы, подчеркивается значение рассмотренной проблемы и т. п.

Для каждой формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КТ определены критерии оценивания результатов выполнения задания.

*Критерии оценивания эссе:*

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
Содержание и раскрытие темы	0-20	Детальное, последовательное описание всех этапов с конкретными примерами
Грамотность изложения	0-20	Соблюдены все правила грамматики, орфографии и пунктуации
Стилистика	0-20	Единый стиль изложения, точные формулировки, уместное использование терминов, лаконичность
Логика изложения	0-20	Чёткая последовательность изложения, логические связи между частями текста, аргументы подтверждают выводы
Оригинальность	0-20	Уникальный подход к теме, нестандартные решения, инновационные идеи, собственная позиция автора
Итого максимально:	100	

*Критерии оценивания доклада:*

Критерий	Максимум баллов	Описание градаций
----------	-----------------	-------------------



1. Содержание и глубина раскрытия темы	30	25-30 — тема раскрыта полно, глубокий анализ; 15-24 — частичное раскрытие, недочеты; 0-14 — поверхностное освещение, ошибки.
2. Структура и логика изложения	20	16-20 — четкая структура, логический переход; 8-15 — некоторые логические пробелы; 0-7 — отсутствие структуры, несвязный рассказ.
3. Публичное выступление и владение материалом	20	16-20 — уверенность, грамотные аргументы; 8-15 — неуверенность, слабая аргументация; 0-7 — потеря мысли, неготовность.
4. Использование наглядных материалов	15	12-15 — материалы хорошо оформлены и использованы; 6-11 — материалы есть, но слабо использованы; 0-5 — материалы отсутствуют или неэффективны.
5. Ответы на вопросы и дискуссия	15	12-15 — ответы четкие, аргументированные; 6-11 — ответы частичные, сомнительные; 0-5 — неспособность дать правильный ответ.
Итого баллов	100	

## **6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине**

6.1. Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена.

6.2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации.

Типовые проверочные задания для самоподготовки обучающегося к промежуточной аттестации:

### **Тема 1. Понятие организационного консультирования, его задачи и место в профессиональной деятельности психолога ПК – 1.1**

#### Вопросы открытого типа:

1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса.
2. Продумать логику и полноту ответа.

3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки.  
4. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ

Вопрос 1

Методы организационного консультирования.

Вопрос 2

Специфика организационного психологического консультирования.

Вопрос 3

Роль психолога в организации

Вопрос 4

Каковы основные задачи организационного консультирования?

*Тестовые задания комбинированного типа с инструкцией по выполнению:*

*Задание 1.*

**Что представляет собой организационное консультирование?**

- А) Индивидуальная терапия сотрудников
- В) Процесс поддержки и развития организаций через диагностику и рекомендации
- С) Обучение персонала новым обязанностям
- D) Административное управление компанией

*Задание 2.*

1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.
2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.
3. Выбрать один верный ответ.
4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа.
5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа.

**Какова одна из основных задач организационного консультирования?**

- А) Повышение заработной платы сотрудников
- В) Улучшение коммуникаций и эффективности работы внутри организации
- С) Решение семейных конфликтов работников
- D) Оценка личных качеств сотрудников без учета организационного контекста

*Задания закрытого типа.*

*Задание 1.*

1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.
2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.
3. Выбрать один верный ответ.
4. Записать только букву выбранного варианта ответа (а).

**Какую роль играет психолог в организационном консультировании?**

- А) Только проводить тестирование сотрудников
- В) Анализировать организационные процессы и помогать внедрять изменения
- С) Отвечать исключительно за кадровый учет
- D) Руководить финансовыми расчетами организации

*Задание 2.*

1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.
2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.
3. Выбрать один верный ответ.
4. Записать только букву выбранного варианта ответа (а).

**Какое место организационное консультирование занимает в профессиональной деятельности психолога?**

- А) Вспомогательная функция без глубокого вовлечения
- В) Основное направление практической работы с организациями и их коллективами
- С) Исключительно теоретическая область
- D) Работа только с индивидуальными клиентами вне организации

*Задание 3*

1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов.
2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д.
3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов.
4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4).

Установите соответствие между термином и его определением в контексте организационного консультирования

Термин	Определение
А) Организационное консультирование	1) Поддержка и развитие организаций через анализ проблем

<b>Термин</b>	<b>Определение</b>
В) Задачи консультирования	2) Решение конфликта на личном уровне
С) Психолог в консультировании	3) Роль специалиста, помогающего внедрять изменения
Д) Диагностика организационных проблем	4) Выявление и анализ проблем в структурах и процессах организации

#### *Задание 4.*

1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов.

2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д.

3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов.

4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4).

Соотнесите методы организационного консультирования с их описанием:

<b>Метод</b>	<b>Описание</b>
А) Интервью	1) Глубокий разговор для выявления мнений и проблем
В) Анкетирование	2) Получение количественных данных
С) Рабочие тренинги	3) Практические занятия для развития навыков и командной работы
Д) Анализ документов	4) Исследование внутренних документов для выявления проблем

## **Тема 2. Методы работы оргконсультанта с внешней и внутренней средой организации ПК – 1.1**

### Вопросы открытого типа:

1. Раскройте термин внешняя и внутренняя среда организации в контексте организационного консультирования
2. Какую роль играет организационный консультант при анализе проблем организации
3. Какие методы диагностики внутренней организационной среды существуют?.
4. Какие методы диагностики внутренней организационной среды существуют?.

### Тестовые задания комбинированного типа с инструкцией по выполнению

1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

3. Выбрать один верный ответ.
4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа.
5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа.

**Что из перечисленного НЕ является задачей организационного консультирования?**

- А) Диагностика проблем в организационной структуре
- В) Разработка стратегий по улучшению управляемости
- С) Проведение медицинских осмотров сотрудников
- D) Содействие в изменениях корпоративной культуры
- 

**Какие методы чаще всего используются в организационном консультировании?**

- А) Наблюдение, интервью, опросы и тренинги
- В) Медитация и гипноз
- С) Только бухгалтерский аудит
- D) Физические тренировки и спорт

Задания закрытого типа:

*Задание 1.*

1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.
2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.
3. Выбрать один верный ответ.
4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, а)

**Что понимается под внешней средой организации в контексте организационного консультирования?**

- А) Внутренние кадровые процессы и отношения
- В) Внешние факторы и условия, влияющие на организацию, такие как рынок и конкуренты
- С) Оперативные задачи и проекты внутри организации
- D) Финансовый учет и отчетность

*Задание 2.*

1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.
2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.
3. Выбрать один верный ответ.
4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, а)

**Какую роль играет организационный консультант при работе с внутренней средой организации?**

- А) Организация корпоративных праздников
- В) Выявление и анализ внутренних конфликтов и коммуникаций
- С) Ведение бухгалтерского учета
- D) Только техническое обслуживание оборудования

### *Задание 3.*

1. Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов.

2. Внимательно прочитайте оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д.

3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов.

4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4).

Установите соответствие между средой организации и методами работы консультанта.

<b>Среда организации</b>	<b>Метод работы консультанта</b>
А) Внешняя среда	1) Исследование рынка и конкурентов
В) Внутренняя среда	2) Анализ коммуникаций и отношений внутри коллектива
С) Внешний мониторинг	3) Проведение опросов и интервью сотрудников
Д) Внутренние тренинги	4) Организация и проведение обучающих сессий для персонала

### *Задание 4.*

1. Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов.

2. Внимательно прочитайте оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д.

3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов.

4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4).

Соотнесите методы и их основные цели в работе с организационной средой.

<b>Метод</b>	<b>Основная цель</b>
А) SWOT-анализ	1) Определить сильные и слабые стороны, а также угрозы и возможности внешней среды
В) Интервью с сотрудниками	2) Понять внутренние проблемы и процессы организации
С) Мониторинг рынка	3) Отслеживание изменений и тенденций во внешней среде

Метод	Основная цель
D) Тренинги и фасилитация	4) Повышение эффективности коммуникации и взаимодействия внутри организации

### Тема 3. Сопровождение руководителя в процессе организационного консультирования ПК – 1.1

#### Вопросы открытого типа:

№ п.п.	Вопрос
1.	Что означает сопровождение руководителя в процессе организационного консультирования
2.	Какую роль играет консультант при сопровождении руководителя?
3.	Какие методы используются для сопровождения руководителя в консультировании?
4.	Какова ключевая цель сопровождения руководителя?
5.	Какие сложности могут возникнуть в процессе сопровождения руководителя?

#### Тестовые задания комбинированного типа с инструкцией по выполнению:

##### *Задание 1.*

1. Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

2. Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.

3. Выбрать один верный ответ.

4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа.

5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа.

**Какой из методов наиболее эффективен для диагностики внутренней организационной среды?**

- А) Наблюдение и интервью с сотрудниками
- В) Анализ рынка и конкурентов
- С) Изучение законодательства
- D) Проведение финансового аудита

##### *Задание 2.*

1. Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

2. Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.

3. Выбрать один верный ответ.

4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа.

5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа.

**Что включает в себя работа консультанта с внешней средой**

### **организации?**

- А) Мониторинг изменений на рынке, оценка влияния внешних факторов
- В) Улучшение внутренней мотивации сотрудников
- С) Решение личных проблем работников
- D) Оптимизация внутренних бизнес-процессов

Задания закрытого типа:

#### *Задание 1.*

1. Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

2. Внимательно прочитайте предложенные варианты-ты ответа.

3. Выбрать один верный ответ.

4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, а)

**Как консультант может способствовать улучшению коммуникаций внутри организации при организации работы с руководителем?**

- А) Проводить тренинги и фасилитацию рабочих групп
- В) Составлять финансовые отчеты
- С) Организовывать сторонние развлекательные мероприятия
- D) Контролировать рабочий график сотрудников

#### *Задание 2.*

1. Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

2. Внимательно прочитайте предложенные варианты-ты ответа.

3. Выбрать один верный ответ.

4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, а)

**Какие инструменты при консультировании руководителя обычно применяются при работе с внешней средой организации?**

- А) SWOT-анализ, анализ конкурентов, исследование рынка
- В) Медитация и расслабляющие практики
- С) Только внутренние опросы сотрудников
- D) Ведение документации кадрового делопроизводства

#### *Задание 3.*

1. Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

2. Внимательно прочитайте предложенные варианты-ты ответа.

3. Выбрать один верный ответ.

4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, а)

**Установите соответствие между этапом сопровождения**



## руководителя и его описанием

Этап сопровождения	Описание
A) Анализ текущей ситуации	1) Оценка особенностей и проблем руководства
B) Совместное планирование	2) Разработка стратегий и путей решения задач
C) Коучинговая поддержка	3) Помощь в самопознании и поиске решений через вопросы
D) Мониторинг и корректировка	4) Отслеживание результатов и внесение изменений

### Задание 4.

1. Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

2. Внимательно прочитайте предложенные варианты-ты ответа.

3. Выбрать один верный ответ.

4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, а)

Соотнесите методы сопровождения руководителя с их функциями: А-

Метод сопровождения	Функция
A) Индивидуальные консультации	1) Глубокое обсуждение проблем и поиск персональных решений
B) Коучинговые сессии	2) Развитие управленческих навыков и потенциала через вопросы
C) Обратная связь	3) Предоставление информации о результатах и процессе работы
D) Групповые тренинги	4) Совместное обучение и обмен опытом между руководителями

## 6.3. Критерии и шкала оценивания на основе БРС<sup>2</sup>.

### Критерий оценивания экзамена

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ	РЕЗУЛЬТАТ В БАЛЛАХ
Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где он продемонстрировал знания предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину, самостоятельно, и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса, решил предложенные практические задания без ошибок	Отлично
Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где	Хорошо

<sup>2</sup> БРС при изучении данной дисциплины не применяется

студент демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе. Решил предложенные практические задания с небольшими неточностями.	
Дан ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой дисциплины, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы, знанием основных вопросов теории, слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа и решении практических заданий.	Удовлетворительно
Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Выводы поверхностны. Решение практических заданий не выполнено, т.е. студент не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах преподавателя.	Неудовлетворительно

6.4. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий.

Не предусмотрено.

## 7. Методические материалы по освоению дисциплины

Наряду с прослушиванием лекций и участием в обсуждении проблем на практических занятиях, учебный план предусматривает затрату обучающимися, как правило, большего числа часов для самостоятельной работы.

Эта работа складывается из изучения литературы, в том числе в связи с подготовкой к практическим занятиям, выполнения других заданий преподавателя.

Основным элементом этой работы является изучение основных разделов дисциплины, содержащейся в программе по этой дисциплине, с использованием записей лекций преподавателя, ведущего курс, и рекомендуемой программой (а в ряде случаев и дополнительно преподавателем) литературы – учебников и учебных пособий, монографий и статей по отдельным проблемам данной науки. Такая работа должна выполняться в той или иной степени всеми обучающимися при подготовке к практическим занятиям. Но это можно делать и по темам, которые не выносятся на практические занятия – для этого рекомендуется сразу после лекции по теме прочитать рекомендованную по ней литературу. Это поможет закреплению материала.

Приступая к изучению той или иной темы, выделяемой по предметно-систематизированному принципу, нужно по отдельности и последовательно рассмотреть каждую из частей, из которых состоит тема.

Формой самостоятельной работы может быть и подготовка доклада по теме, определяемой преподавателем или инициативно предлагаемой обучающимся и согласуемой с преподавателем. Подготовка доклада в принципе ведется подобно тому, как ведется изучение темы для работы на практическом занятии, только тема доклада всегда значительно уже темы занятия, здесь разрабатывается лишь часть выносимой на занятие проблематики, но зато рассмотрение этой части должно быть более глубоким. Поэтому нужно опираться на более широкий круг литературных источников, специально посвященных соответствующей теме.

При изучении курса, обучающиеся должны уметь пользоваться и научной литературой для самостоятельной подготовки к занятиям. Обучающиеся также должны научиться, используя различные научные источники, грамотно сформировать и подготовить свое научно обоснованное и логически непротиворечивое выступление на практическом занятии, анализировать конкретные факты общественной жизни, осуществлять прогноз относительно возможного направления анализа экономических процессов, формулировать и обосновывать свое мнение.

Без ясного понимания основных понятий образовательный процесс усложняется. Для повышения эффективности обучения необходимо использовать существующие терминологические справочники и толковые словари.

Контроль самостоятельной работы обучающегося – неотделимый, безусловно, необходимый, элемент организации и управления СР.

Моделирование самостоятельной работы обучающихся:

1. Повторение пройденного теоретического материала.
2. Установление главных вопросов темы.

3. Определение глубины и содержания знаний по теме, составление тезисов по теме.

4. Упражнения, решение задач.

5. Анализ выполняемой деятельности и ее самооценка.

6. Приобретенные умения и навыки.

7. Составление вопросов по содержанию лекции.

Руководство выполнением самостоятельной работы обучающихся:

1. Текущее собеседование и контроль.

2. Консультации.

3. Анализ, рецензирование, оценка, коррективы СР.

4. Перекрестное рецензирование.

5. Подведение итогов и т. д.

Этапы и приемы СР:

1. Подбор рекомендуемой литературы.

2. Знакомство с вопросами плана семинарского занятия и методической разработки по данной теме.

3. Определение вопросов, по которым нужно прочитать или законспектировать литературу.

4. Составление схем, таблиц на основе текста лекций, учебника, монографии.

Комплекс средств обучения при самостоятельной работе обучающихся:

1. Методические разработки для обучающихся с основным содержанием курса.

2. Дидактический раздаточный материал.

3. обзорный конспект лекций, вопросы лекции.

4. сборник задач, тесты (контрольные задания) и др.

Методы и формы организации самостоятельной работы обучающихся.

При самостоятельной работе по подготовке к опросу, обучающемуся необходимо ознакомиться с темой и списком вопросов по теме. Повторить лекционный материал по теме, отметить «проблемные» точки. Определить необходимую литературу из рекомендованной к курсу, так же, можно воспользоваться интернет – ресурсами и справочно-информационными системами. Сформировать тезисный список ответов на вопросы, со своими замечаниями и комментариями. обучающийся должен быть готов ответить на поставленные вопросы, аргументировать свой вариант ответа, ответить на дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя.

Методические рекомендации по подготовке к практическим занятиям.

Подготовка к практическому (семинарскому) занятию начинается с тщательного ознакомления с условиями предстоящей работы, определившись с проблемой, привлекающей наибольшее внимание, следует обратиться к рекомендуемой литературе. В занятии участвует вся группа, а

потому задание к практическому занятию распределяется на весь коллектив. Задание должно быть охвачено полностью и рекомендованная литература должна быть освоена группой в полном объёме.

Для полноценной подготовки к практическому занятию чтения учебника крайне недостаточно – в учебных пособиях излагаются только принципиальные основы, в то время как в монографиях и статьях на ту или иную тему поднимаемый вопрос рассматривается с разных ракурсов или ракурса одного, но в любом случае достаточно подробно и глубоко. Тем не менее, для того, чтобы должным образом сориентироваться в сути задания, сначала следует ознакомиться с соответствующим текстом учебника – вне зависимости от того, предусмотрена ли лекция в дополнение к данному занятию или нет. Оценив задание, выбрав тот или иной сюжет, и подобрав соответствующую литературу, можно приступать собственно к подготовке к занятию.

Работа над литературой, статья ли это или монография, состоит из трёх этапов – чтения работы, её конспектирования, заключительного обобщения сути изучаемой работы.

Прежде, чем браться за конспектирование, скажем, статьи, следует её хотя бы однажды прочитать, чтобы составить о ней предварительное мнение, постараться выделить основную мысль или несколько базовых точек, опираясь на которые можно будет в дальнейшем работать с текстом. Конспектирование в общем виде может быть определено как фиксация основных положений и отличительных черт рассматриваемого труда.

Если программа занятия предусматривает работу с источником, то этой стороне подготовки к занятию следует уделить пристальное внимание. В сущности, разбор источника не отличается от работы с литературой – то же чтение, конспектирование, обобщение. Тщательная подготовка к практическим занятиям, как и к лекциям, имеет определяющее значение: занятие пройдёт так, как аудитория подготовилась к его проведению.

Готовясь к практическим занятиям, следует активно пользоваться справочной литературой: энциклопедиями, словарями, и др.

По окончании практического занятия к нему следует обратиться ещё раз, повторив выводы, сконструированные на занятии, проследив логику их построения, отметив положения, лежащие в их основе – для этого в течение занятия следует делать небольшие пометки.

## **8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет**

### **8.1. Основная литература**

1. Лебедева, Л. В. Организационное консультирование : учебник для вузов / Л. В. Лебедева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство

Юрайт, 2025. — 154 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16583-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/563036>

2. Консультирование и коучинг персонала в организации : учебник и практикум для вузов / под редакцией Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 370 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8176-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/560363>

3. Кларин, М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : учебное пособие для вузов / М. В. Кларин. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 288 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02811-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/491391>

## 8.2. Дополнительная литература

Авдиенко, Г. Ю. Психологическое обеспечение служебной деятельности : учебник для вузов / Г. Ю. Авдиенко. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 630 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13621-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/496634>

2. Забродин, В. Ю. Управленческий консалтинг. Социологический подход : учебное пособие для вузов / В. Ю. Забродин. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 130 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10127-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/492287>

3. Марасанов, Г. И. Психология в организационном консультировании / Г. И. Марасанов. — Москва : Когито-Центр, 2009. — 368 с. — ISBN 978-5-89353-280-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/15297.html>

4. Немов, Р. С. Психологическое консультирование : учебник для вузов / Р. С. Немов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 440 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02549-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/488835>

5. Смолова, Л. В. Психологическое консультирование : учебное пособие для вузов / Л. В. Смолова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 356 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12382-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/491789>

6. Бахтуридзе, З. З. Конфликтология и речевая конфликтология : методическое пособие / З. З. Бахтуридзе, Е. В. Любичева ; Институт специальной педагогики и психологии. — Санкт-Петербург : Институт специальной педагогики и психологии, 2013. — 72 с. : табл. — Режим

доступа: по подписке. – URL:

<https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=438755>

### 8.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

1. Не предусмотрено.

### 8.4 Интернет-ресурсы

1. <http://www.libertarium.ru/library> - библиотека материалов по экономической тематике;
2. <http://www.finansy.ru> – Материалы по социально-экономическому положению и развитию в России;
3. <http://www.cbr.ru> – Официальный сайт Центрального Банка РФ (аналитические материалы);
4. <http://www.rbc.ru> – РосБизнесКонсалтинг (материалы аналитического и обзорного характера);
5. <http://www.budgetrf.ru> – Мониторинг экономических показателей;
6. [www.worldbank.org](http://www.worldbank.org) – Материалы Всемирного Банка.
7. <https://epee.hse.ru/project> - портал международной лаборатории экспериментальной и поведенческой лаборатории.
8. <http://www.sci-innov.ru/> - Портал по научной и инновационной деятельности.
9. <http://www.informika.ru> - Федеральный портал по научно-инновационной деятельности
10. [http://psyjournals.ru/social\\_psy/](http://psyjournals.ru/social_psy/) - журнал Социальная психология и общество

## **9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы**

Алтайский филиал РАНХиГС имеет комплексное современное материально-техническое оснащение, призванное поддерживать разные форматы обучения и позволяющее кардинально трансформировать учебный процесс, выходя далеко за пределы традиционной лекционной модели. Филиал располагает учебными аудиториями для проведения занятий лекционного типа, лабораторных и практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещениями для самостоятельной работы студентов, а также специализированными помещениями, такими как электронный зал для самостоятельной работы, компьютерный класс.

Оснащение учебных аудиторий и иных помещений в Алтайском филиале РАНХиГС представлено современными технологиями и оборудованием, включая интерактивные панели и доски, системы видеоконференцсвязи, звуковое оборудование и высокоскоростной Wi-Fi, проекторы или ЖК-панели, а также удобную и эргономичную мебель. Все учебные аудитории оснащены компьютерным оборудованием и лицензионным программным обеспечением. При реализации дисциплины используются следующее программное обеспечение и информационно-справочные системы:

Kaspersky Endpoint Security

Microsoft Office

Microsoft Windows