

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ
АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

**«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ
ПСИХОЛОГИИ И СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ»
(СПбГИПСР)**

КАФЕДРА ОБЩЕЙ И КОНСУЛЬТАТИВНОЙ ПСИХОЛОГИИ

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель образовательной программы,
кандидат психологических наук, доцент,
заведующий кафедрой общей
и консультативной психологии

Л.В. Кузьменкова
«20» апреля 2022 г.

Рабочая программа дисциплины
ОРГАНИЗАЦИОННОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ
основной профессиональной образовательной программы
«Практики психологической помощи»
по направлению подготовки 37.03.01 Психология

Разработчик: канд. экон. наук, доцент Сатикова Светлана Валентиновна

Согласовано: канд. психолог. наук, доцент, зав. кафедрой Кузьменкова Лидия Всеволодовна

Санкт-Петербург

2022

РАЗДЕЛ 1. Учебно-методический раздел рабочей программы дисциплины

1.1. Аннотация рабочей программы дисциплины ОРГАНИЗАЦИОННОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ

Цель изучения дисциплины: освоение обучающимися принципов, технологий и базовых навыков консультирования руководителей, сотрудников и подразделений организации для диагностики и разрешения возникающих проблем в психолого-социальной сфере.

Задачи курса:

1. Рассмотреть принципы, возможности и ограничения консультирования в организации.
2. Изучить основные технологии, приемы и техники организационного консультирования, в том числе реализации проектов.
3. Сформировать базовые навыки ведения индивидуальных и групповых консультаций по психолого-социальным проблемам отдельных людей, групп и организации, оказания психологической поддержки.

Содержание дисциплины:

Принципы, подходы и задачи консультирования в организации.

Особенности деятельности консультанта в организации.

Проектный и поддерживающий подходы в организационном консультировании

Психолого-социальные аспекты организационного консультирования.

1.2. Цель и задачи обучения по дисциплине

Целью¹

- освоение обучающимися принципов, технологий и базовых навыков консультирования руководителей, сотрудников и подразделений организации для диагностики и разрешения возникающих проблем в психолого-социальной сфере.

Задачи²:

1. Рассмотреть принципы, возможности и ограничения консультирования в организации.
2. Изучить основные технологии, приемы и техники организационного консультирования, в том числе реализации проектов.
3. Сформировать базовые навыки ведения индивидуальных и групповых консультаций по психолого-социальным проблемам отдельных людей, групп и организации, оказания психологической поддержки.

1.3. Язык обучения

Язык обучения – русский.

¹ Цель – представление о результатах освоения дисциплины. Цель дисциплины должна быть соотнесена с результатом освоения ОП ВО (формируемыми компетенциями). Цель должна быть обозначена кратко, четко и иметь практическую направленность. Достижение цели должно быть проверяемым

² Формулировка задач должна быть связана со знаниями, умениями и навыками (владениями), также должны быть учтены виды деятельности, указанные в ОП ВО.

1.4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий, самостоятельную работу, форму промежуточной аттестации.

Форма обучения	Общий объем дисциплины			Объем в академических часах						
	В зач.ед.	В астрон. часах	В акаем. часах	Объем самостоятельной работы	Объем контактной работы обучающихся с преподавателем					
					Всего	Виды учебных занятий			В том числе практическая подготовка*	Промежуточная аттестация (зачет)**
						Всего учебных занятий	Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа		
Очная	2	72	54	28	44	42	16	26		2
Очно-заочная	2	72	54	42	30	28	12	16		2

*Часы на практическую подготовку выделяются в тех дисциплинах, где она предусмотрена (в лекциях, практических занятиях, коллоквиумах, кейсах и прочее)

**В случае реализации смешанного обучения рабочая программа дисциплины адаптируется преподавателем в части всех видов учебных занятий и промежуточной аттестации к использованию дистанционных образовательных технологий.

1.5. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения образовательной программы

Код компетенции наименование компетенции	Код, наименование и содержание индикатора достижения компетенции	Результаты обучения
УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений.	ИУК-2.1. Формулирует проблему, решение которой напрямую связано с достижением цели проекта и определяет связи между поставленными задачами и ожидаемыми результатами их решения. ИУК-2.2. Анализирует план-график реализации проекта в целом и выбирает способ решения поставленных задач, определяя имеющиеся ресурсы и ограничения, а также действующие правовые нормы. ИУК-2.3. Оценивает решение поставленных задач в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами контроля, при необходимости корректирует способы решения задач.	На уровне знаний: знает основные проблемы психолого-социальной сферы организации и способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений На уровне умений: формулировать проблему, решение которой напрямую связано с достижением цели проекта, консультации и определяет связи между поставленными задачами и ожидаемыми результатами их решения. На уровне навыков: выбирает способ решения поставленных задач, определяя имеющиеся ресурсы и ограничения в организации; оценивает решение поставленных задач в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами, при необходимости корректирует способы решения задач.

ПК-2. Способность реализовывать базовые формы группового и индивидуально-го консультирования клиентов	ИПК-2.1. Реализовывать программы индивидуальной работы с клиентами с учетом конкретных профессиональных задач. ИПК-2.2. Оказывать психологическую поддержку клиентам для выхода из трудных жизненных ситуаций.	На уровне знаний: Особенности индивидуальной и групповой работы с клиентами с учетом конкретных профессиональных задач. На уровне умений: Диагностировать основные проблемы и клиентов и выбирать методы работы с клиентами с учетом конкретных профессиональных задач. На уровне навыков: Оказывать психологическую поддержку клиентам для выхода из трудных жизненных ситуаций.
--	---	---

РАЗДЕЛ 2. Структура и содержание дисциплины

2.1. Учебно-тематический план дисциплины

Очная форма обучения

Номер темы	Название темы	Объем дисциплины (модуля), час.				Форма промежуточной аттестации (ПА)	
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР
			Л	ПЗ	ПрП		
Тема 1	Принципы, подходы и задачи консультирования в организации.	16	4	6		6	
Тема 2	Особенности деятельности консультанта в организации.	18	4	6		8	
Тема 3	Проектный и поддерживающий подходы в организационном консультировании	20	4	8		8	
Тема 4	Психолого-социальные аспекты организационного консультирования.	16	4	6		6	
	Промежуточная аттестация	2					зачет
	ВСЕГО в академических часах	72	16	26		28	

Очно-заочная форма обучения

Номер темы	Название темы	Объем дисциплины (модуля), час.				Форма промежуточной аттестации (ПА)	
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР
			Л	ПЗ	ПрП		
Тема 1	Принципы, подходы и задачи консультирования в организации.	16	2	4		10	
Тема 2	Особенности деятельности консультанта в организации.	18	4	4		10	

Тема 3	Проектный и поддерживающий подходы в организационном консультировании	22	4	6		12	
Тема 4	Психолого-социальные аспекты организационного консультирования.	14	2	2		10	
	Промежуточная аттестация	2					зачет
	ВСЕГО в академических часах	72	12	16		42	

Используемые сокращения:

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

ПЗ – практические занятия (виды занятия семинарского типа за исключением лабораторных работ);

ПрП – работа обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации практической подготовки;

СР – самостоятельная работа, осуществляемая без участия педагогических работников организации и (или) лиц, привлекаемых организацией к реализации образовательных программ на иных условиях.

ПА – промежуточная аттестация (зачет или экзамен).

Образовательные технологии

Учебный процесс при преподавании курса основывается на использовании традиционных, инновационных и информационных образовательных технологий. Традиционные образовательные технологии представлены лекциями и семинарскими (практическими) занятиями. Инновационные образовательные технологии используются в виде широкого применения активных и интерактивных форм проведения занятий. Информационные образовательные технологии реализуются путем активизации самостоятельной работы студентов в информационной образовательной среде.

2.2. Краткое содержание тем (разделов) дисциплины

Тема 1. Принципы, подходы и задачи консультирования в организации.

Понятие, принципы и задачи консультирования в организации. Виды организационного консалтинга. Причины обращения организаций за консультацией.

Основные этапы консультирования и задачи каждого этапа. Влияние консультационного процесса на деятельность организации.

Тема 2. Особенности деятельности консультанта в организации.

Роли и функции консультанта в организации. Внутренние и внешние консультанты: особенности деятельности. Специфика процесса консультирования.

Возможности повышения эффективности работы, раскрытия потенциала организации – подразделений (групп) – сотрудников через консультирование.

Методы консультирования и коррекции. Основные методы управленческого консультирования. Психологическое и социально-психологическое консультирование в организации.

Типичные ошибки консультантов.

Тема 3. Проектный и поддерживающий подходы в организационном консультировании
Основные подходы в психологическом организационном консультировании.

Проектный подход в организационном консультировании: формулировка проблемы, формирование технического задания от заказчика, разработка проекта, внедрение проекта. Роли консультанта при реализации проекта в организации.

Поддерживающий подход в организационном консультировании: особенности психологической поддержки клиентов в организации для выхода из трудных жизненных ситуаций.

Тема 4. Психолого-социальные аспекты организационного консультирования.

Консультирование в психолого-социальной сфере. Задачи консультирования в области социальной политики и работы с человеческим потенциалом организации. Консультирование по вопросам кадровой политики и развития человеческих ресурсов.

Консультирование по вопросам развития коллектива и формированию команды.

Консультирование по предупреждению трудных жизненных ситуаций сотрудников и руководителей организации.

Консультирование по вопросам организационного климата и развития организационной культуры.

2.3. Описание занятий семинарского типа

Семинарское занятие №1.

Тема 1. Принципы, подходы и задачи консультирования в организации.

Цель: рассмотреть виды, понятие, принципы, этапы, задачи консультирования в организации. Показать влияние консалтинга на деятельность и эффективность организации.

Понятийный аппарат: организация, консалтинг, процесс консультирования, деятельность, эффективность

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие, принципы и задачи консультирования в организации.
2. Виды организационного консалтинга.
3. Причины обращения организаций за консультацией.
4. Основные этапы консультирования и задачи каждого этапа.
5. Понятие и факторы эффективности деятельности организации.
6. Влияние консультационного процесса на деятельность и эффективность организации.

Семинарское занятие №2.

Тема 2. Особенности деятельности консультанта в организации.

Цель: обсудить особенности деятельности консультанта в организации. Виды и методы организационного консультирования

Понятийный аппарат: консультант, методы консультирования, потенциал сотрудника, потенциал группы, подразделения, коррекция, ошибка.

Вопросы для обсуждения:

1. Роли и функции консультанта в организации.
2. Внутренние и внешние консультанты: особенности деятельности.
3. Специфика процесса консультирования.
4. Возможности повышения эффективности работы, раскрытия потенциала организации – подразделений (групп) – сотрудников через консультирование.
5. Методы консультирования и коррекции.
6. Методы коррекции организационных и управленческих проблем через консультирование.
7. Психологическое и социально-психологическое консультирование в организации.
8. Типичные ошибки консультантов.
9. Принцип минимизации ошибок.

Семинарское занятие №3.

Тема 3. Проектный и поддерживающий подходы в организационном консультировании

Цель: рассмотреть особенности проектной и поддерживающей деятельности психолога-консультанта в организации

Понятийный аппарат: подход к консультированию, клиент, проект, техническое задание, реализация, поддерживающий подход, трудная жизненная ситуация

Вопросы для обсуждения:

1. Основные подходы в психологическом организационном консультировании.

2. Проектный подход в организационном консультировании:
 - формулировка проблемы, уточнение и диагностика проблемы
 - формирование технического задания от заказчика (требования к техническому заданию),
 - разработка проекта консультантом,
 - внедрение проекта.
3. Роли консультанта при реализации проекта в организации.
4. Поддерживающий подход в организационном консультировании: особенности психологической поддержки клиентов в организации для выхода из трудных жизненных ситуаций.

Семинарское занятие №4.

Тема 4. Психолого-социальные аспекты организационного консультирования.

Цель: выделить ключевые психолого-социальные аспекты консультирования в организации. Сформировать базовые навыки работы психолога-консультанта в психолого-социальной сфере организации.

Понятийный аппарат: психолого-социальная сфера организации, социальная политика, человеческий потенциал, кадровая политика, человеческие ресурсы, коллектив, команда, климат, культура организации.

Вопросы для обсуждения:

1. Основные проблемы для консультирования в психолого-социальной сфере организации.
2. Социальная политика современной организации: задачи, принципы, характеристики.
3. Человеческий потенциал как основа эффективности компании.
4. Проблемы и трудности в развитии человеческого потенциала организации.
5. Задачи консультирования в области социальной политики и работы с человеческим потенциалом организации.
6. Кадровая политика организации: задачи, принципы, характеристики.
7. Принципы и методы развития человеческих ресурсов современной организации.
8. Консультирование по вопросам кадровой политики и развития человеческих ресурсов.
9. Коллектив и команда в организации. Принципы создания команд.
10. Консультирование по вопросам развития коллектива и формированию команды.
11. Консультирование по предупреждению трудных жизненных ситуаций сотрудников и руководителей организации
12. Организационные климат и культура: понятия, особенности, характеристики, влияние на деятельность организации.

13. Консультирование по вопросам совершенствования организационного климата и развития организационной культуры.

2.4. Организация планирования встреч с приглашенными представителями организаций

Встречи с приглашенными представителями организаций не предусмотрены.

2.5. Особенности освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья

Обучение студентов с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья обеспечивается:

- 1) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:
 - размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий;
 - присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;
 - выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);
- 2) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:
 - надлежащими звуковыми средствами воспроизведение информации;
- 3) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:
 - возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения института, а также пребывание в указанных помещениях.

Получение образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях.

Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Категории студентов	Формы
С нарушением слуха	- в печатной форме; - в форме электронного документа
С нарушением зрения	- в печатной форме увеличенным шрифтом; - в форме электронного документа; - в форме аудиофайла
С нарушением опорно-двигательного аппарата	- в печатной форме; - в форме электронного документа; - в форме аудиофайла

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.

Перечень фондов оценочных средств, соотнесённых с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

Для студентов с ограниченными возможностями здоровья предусмотрены следующие оценочные средства:

Категории студентов	Виды оценочных средств	Формы контроля и оценки результатов обучения
С нарушением слуха	Тест	преимущественно письменная проверка
С нарушением зрения	собеседование	преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушением опорно-двигательного аппарата	Решение дистанционных тестов, контрольные вопросы	-

Студентам с ограниченными возможностями здоровья увеличивается время на подготовку ответов к экзамену, разрешается готовить ответы с использованием дистанционных образовательных технологий.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Процедура оценивания

результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) обеспечивается выполнение следующих дополнительных требований в зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся:

- инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме);
- доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом);
- доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, с использованием услуг ассистента, устно).

При необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) может проводиться в несколько этапов.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины. Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями

здоровья предоставляются основная и дополнительная учебная литература в виде электронного документа в фонде библиотеки и / или в электронно-библиотечных системах.

Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения:

- лекционная аудитория – мультимедийное оборудование (для студентов с нарушениями слуха);
- учебная аудитория для практических занятий (семинаров) мультимедийное оборудование, (для студентов с нарушениями слуха).

2.6. Методические указания для студентов по освоению дисциплины

Основными принципами изучения данной дисциплины являются:

- принцип развивающего и воспитывающего обучения;
- принцип культуро-природосообразности;
- принцип научности и связи теории с практикой;
- принцип систематичности;
- принцип наглядности;
- принцип доступности;
- принцип положительной мотивации и благоприятного климата обучения.

Методическое обеспечение дисциплины осуществляется за счёт использования современных учебников (учебных комплексов, справочной литературы, словарей, интернет-сайтов специальных зданий и организаций) и учебных пособий, касающихся проблематики изучаемой дисциплины (методов урегулирования и разрешения конфликтов).

2.7. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Учебная аудитория, оборудованная мультимедийным оборудованием и аудио системой, с возможностью демонстрации интерактивных пособий и учебных фильмов, с доступом к сети Интернет.

РАЗДЕЛ 3. Требования к самостоятельной работе студентов в рамках освоения дисциплины

Самостоятельная работа обучающихся в рамках дисциплины «Организационное консультирование» является одним из базовых компонентом обучения, приобретения

общекультурных и профессиональных компетенций, предусмотренных компетентностно-ориентированным учебным планом и рабочей программой дисциплины. В процессе самостоятельной работы обучающиеся проявляют свои творческие качества, поднимаются на более высокий уровень профессионализации.

При изучении дисциплины используются следующие формы самостоятельной работы:

- работа с книгой;
- работа со словарями;
- конспектирование;
- тезирование;
- аннотирование;
- рецензирование;
- составление этического кейса и его анализ;
- решение «кейс-методов».

Оформление самостоятельной работы:

Титульный лист.

Образец титульного листа определяется Положением об аттестации учебной работы студентов института, и опубликован на сайте www.psysocwork.ru раздел «Учебный процесс» / «самостоятельная работа».

Устанавливаются следующие требования к оформлению самостоятельной работы:

- параметры страницы (210x297 мм) А4;
- интервал полуторный;
- шрифт 12, Times New Roman;
- поля страницы: левое – 2 см, правое – 1,5 см, верхнее – 2 см, нижнее – 2 см.
- все страницы должны иметь сквозную нумерацию арабскими цифрами в верхнем правом углу.

3.2. Задания для самостоятельной работы по каждой теме (разделу) учебно-тематического плана (общее количество часов отведенных на выполнение самостоятельной работы для очной формы обучения – 28 часов, для очно-заочной формы обучения – 42 часа).

Тема 1. Принципы, подходы и задачи консультирования в организации.

Задания:

1. Записать основные виды организационного консалтинга и специфику (направленность) каждого вида.
2. Рассмотреть понятие, принципы и задачи консультирования в организации.

3. Законспектировать причины обращения организаций за консультацией.
4. Записать в виде таблицы основные этапы консультирования и задачи каждого этапа.
5. Тезисно (на основе 2-3 источников) обосновать влияние консультационного процесса на экономическую и социальную эффективность организации.

Тема 2. Особенности деятельности консультанта в организации.

Задания:

1. Рассмотреть и записать в виде схемы, таблицы роли и функции консультанта в организации.
2. Определить особенности деятельности внутренних и внешних консультантов.
3. Обосновать возможности повышения эффективности работы, раскрытия потенциала организации – подразделений (групп) – сотрудников через консультирование.
4. Законспектировать основные методы консультирования и коррекции в организации.
5. Назвать методы управленческого консультирования и особенности их применения.
6. Предложить примеры применения методов коррекции организационных и управленческих проблем.
7. Записать 2-3 примера типичных ошибок консультантов в организации. И определить возможность применить к этим примерам Принцип минимизации ошибок консультанта.

Тема 3. Проектный и поддерживающий подходы в организационном консультировании

Задания:

1. Назвать основные подходы в психологическом организационном консультировании, выделив их специфику, сходства и отличия.
2. Раскрыть проектный подход в организационном консультировании: формулировка проблемы, формирование технического задания от заказчика, разработка проекта, внедрение проекта.
3. Описать роли консультанта при реализации проекта в организации.
4. Записать возможности и ограничения, основные направления поддерживающего подхода в организационном консультировании.

Тема 4. Психолого-социальные аспекты организационного консультирования.

Задания:

1. Назвать 3-4 основные проблемы, возникающие в процессе консультирования в психолого-социальной сфере, раскрыть их специфику.
2. Записать задачи консультирования в области социальной политики и работы с человеческим потенциалом организации (обосновать каждую).
3. Описать, как связаны консультирование в области социальной политики и работы с человеческим потенциалом организации с консультированием по предупреждению трудных жизненных ситуаций сотрудников и руководителей организации
4. Тезисно определить специфику либо консультирования по вопросам кадровой политики и развития человеческих ресурсов, либо консультирования по вопросам развития коллектива и формированию команды, либо консультирование по вопросам организационного климата и развития организационной культуры.
5. Предложить методы исследования и коррекции для рассмотренной в 3-м вопросе проблемы.

РАЗДЕЛ 4. Фонд оценочных средств

4.1. Материалы, обеспечивающие методическое сопровождение оценки качества знаний по дисциплине на различных этапах ее освоения

К основным формам контроля, определяющим процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций по дисциплине «Организационное консультирование» относится рубежный контроль, промежуточная аттестация в форме зачета по дисциплине.

Критериями и показателями оценивания компетенций на различных этапах формирования компетенций являются:

- знание терминов, понятий, категорий, концепций и теорий по дисциплине;
- понимание связей между теорией и практикой;
- сформированность аналитических способностей в процессе изучения дисциплины;
- знание специальной литературы по дисциплине.

Шкала оценивания компетенций на различных этапах их формирования включает следующие критерии:

- полное соответствие;
- частичное соответствие;
- несоответствие.

Шкала оценивания³

Результаты успешной сдачи зачета аттестуются оценкой «зачтено», неудовлетворительные результаты оценкой «не зачтено».

«Зачтено» выставляется в случае, если студент продемонстрировал достаточный уровень владения понятийным аппаратом и знанием теории и закономерности учебной дисциплины, решения профессионально-ориентированных задач и междисциплинарных ситуаций.

«Не зачтено» выставляется в случае, если студент не продемонстрировал необходимый минимум теоретических знаний и понятийного аппарата, умений решать практические задачи.

Шкала перевода оценки из пятибалльной системы в систему «зачтено»/«не зачтено»:

отлично, хорошо, удовлетворительно (5-3 балла)	«зачтено»
неудовлетворительно (2 балла)	«не зачтено»

ОТЛИЧНО (5 баллов)

Обучающийся отлично представляет принципы, методы и технологии организационного консультирования, виды консультирования и подходы к нему. Умеет применять различные методы и технологии организационного консультирования; разрабатывать и внедрять проекты и

³ Критерии оценивания могут уточняться и дополняться в соответствии со спецификой дисциплины, установленных форм контроля, применяемых технологий обучения и оценивания

программы, направленные на решение консультационных задач. Обладает навыками помощи клиентам (персоналу и руководству организации) в решении трудных жизненных ситуаций.

А также предлагает правильное решение профессионально-ориентированной задачи (кейса), рассматривает несколько вариантов решения.

ХОРОШО (4 балла)

Обучающийся хорошо представляет принципы, методы и технологии организационного консультирования, виды консультирования и подходы к нему. Умеет в той или иной мере применять различные методы и технологии организационного консультирования; разрабатывать и внедрять проекты и программы, направленные на решение консультационных задач. Обладает базовыми навыками помощи клиентам (персоналу и руководству организации) в решении трудных жизненных ситуаций.

А также предлагает в основном правильное решение профессионально-ориентированной задачи (кейса) с незначительными ошибками и неточностями.

УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО (3 балла)

Обучающийся имеет поверхностные представления о принципах, методах и технологиях организационного консультирования, видах консультирования и подходах к нему. Малоспособен применять различные методы и технологии организационного консультирования; разрабатывать и внедрять проекты и программы, направленные на решение консультационных задач. Обладает слабыми навыками помощи клиентам (персоналу и руководству организации) в решении трудных жизненных ситуаций.

Предлагает неполное или частично ошибочное решение профессионально-ориентированной задачи (кейса).

НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО (2 балла)

Обучающийся не понимает особенностей технологии, основных этапов организационного консультирования, подходов и принципов помощи персоналу и руководству организаций в решении проблем. Ответ содержит ряд серьезных неточностей, выводы поверхностны или неверны. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на дополнительные вопросы или затрудняется с ответом.

Профессионально-ориентированная задача (кейс) не решена или содержит грубые ошибки.

4.2. Формирование компетенций в процессе освоения дисциплины

Номер темы	Название темы	Код изучаемой компетенции
Тема 1	Принципы, подходы и задачи консультирования в организации.	УК-2, ПК-2
Тема 2	Особенности деятельности консультанта в организации.	УК-2, ПК-2
Тема 3	Проектный и поддерживающий подходы в организационном консультировании	УК-2, ПК-2
Тема 4	Психолого-социальные аспекты организационного консультирования.	УК-2, ПК-2

4.3. Описание форм аттестации текущего контроля успеваемости (рубежного контроля) и итогового контроля знаний по дисциплине (промежуточной аттестации по дисциплине)

Основными документом регламентирующими порядок организации и проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации студентов, обучающихся в СПбГИПСР, являются: Устав СПбГИПСР, Положение об аттестации учебной работы студентов института.

По дисциплине «Организационное консультирование» проводятся текущий и рубежный контроль успеваемости, а также промежуточная аттестация знаний.

Текущий контроль проводится в конце каждого практического занятия: активность участия в обсуждении вопросов и наличие обработанных протоколов по методикам с написанными заключениями.

Текущий контроль успеваемости проводится в течение семестра в часы, отведенные для изучения дисциплины, и может осуществляться в следующих формах:

- устного ответа;
- письменного ответа.

Обязательным требованием для объективной оценки уровня знаний и участия студента в учебных мероприятиях, предусмотренных рабочей программой является посещаемость учебных занятий в объеме 75% от общего числа занятий.

Рубежный контроль успеваемости проводится либо в середине курса, либо на последних занятиях данного курса (по усмотрению преподавателя).

Сроки рубежного контроля определяются графиком учебного процесса компетентностно-ориентированного учебного плана.

Промежуточная аттестация по дисциплине.

Рейтинговая оценка знаний складывается из следующих компонентов:

- посещаемости занятий и активности на них;
- результатов рубежного контроля;
- результатов аттестации самостоятельной работы.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в виде зачета.

Каждый студент в результате жеребьевки получает теоретический вопрос, который должен раскрыть письменно и представить устно. А также практическое задание, связанное с выбором подхода к профилактике конфликтов в подразделениях организации, применимого в конкретной ситуации.

4.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины

Примерные вопросы к зачету:

1. Консультирование в организации: основные подходы и принципы.
2. Виды и формы организационного консультирования.
3. Задачи и возможности организационного консультирования.
4. Причины обращения организаций за консультацией.
5. Специфика внешнего и внутреннего консультирования в организации.
6. Типы и роли консультантов в организации.
7. Основные этапы процесса организационного консультирования.
8. Основные подходы в психологическом организационном консультировании
9. Проектный подход в организационном консультировании.
10. Роли консультанта при реализации проекта в организации.
11. Принципы написания технического задания на консультирование.
12. Специфика первичного взаимодействия с клиентом.
13. Методы организационного консультирования.
14. Поддерживающий подход в организационном консультировании (работа с трудной жизненной ситуацией клиента в организации).
15. Методы решения консультационных задач в психолого-социальной сфере.
16. Этап диагностики: принципы и специфика для различных консультационных задач.
17. Проблемы консультирования по вопросам социальной политики предприятия.
18. Типичные проблемы работы с персоналом, которые ставятся перед консультантом.
19. Работа по созданию программ развития человеческих ресурсов.
20. Консультирование по проблемам мотивации и стимулирования сотрудников.
21. Консультирование по вопросам оптимизации социально-психологического климата.

22. Консультирование по созданию команды.
23. Консультационная работа с корпоративной культурой.
24. Влияние консультационной работы на эффективность деятельности предприятия.
25. Причины сопротивления изменениям и методы их предупреждения.
26. Проблемы, возникающие в процессе консультирования. Их предупреждение и коррекция.
27. Типичные ошибки консультантов: причины, предупреждение, коррекция.
28. Этический кодекс консультанта.

Примеры практико-ориентированных задач (кейсов)

Задача.

К Вам обратился руководитель службы персонала небольшого завода с вопросом, как предупредить ссоры между сотрудниками и снижение эффективности труда, т.к. из-за кризиса предполагается объединение нескольких бригад с частичным сокращением работников. Предложите необходимые мероприятия.

Типовые задания в форме теста для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Пример типового задания в форме теста

1. Организация – это

- а) Группа людей, объединенных каким-либо общим признаком;
- б) Общность людей, основанная на единстве местонахождения и деятельности;
- в) Люди, находящиеся в сложных взаимоотношениях между собой;
- г) Система сознательно координируемых целей деятельности двух и более людей.

2. В организации можно выделить следующие подсистемы:

- а) политика, экономика, демография, прогресс;
- б) формальную, неформальную, стратегическую, персоналистскую;
- в) цели организации, структура, технологии, персонал;
- г) технологическую, экономическую, управленческую, информационную, социально-психологическую.

3. Управленческое решение представляет собой 4.

- а) Процесс перехода от имеющегося состояния к желательному;
- б) Выбор одной из нескольких возможных альтернатив;
- в) Уменьшение неопределенности ситуации волевым путем;
- г) Четко высказанное желание руководителя.

4. Человеческие отношения в организации

- а) мешают эффективной работе, отвлекают персонал;
- б) помогают людям лучше понимать друг друга;
- в) являются необходимым условием эффективной работы и развития;
- г) уступка персоналу со стороны руководства.

РАЗДЕЛ 5. Глоссарий

АДАПТАЦИЯ к труду или производственная адаптация - сложный социально-психологический процесс, включение новичка в деятельность организации, который проходят все вновь поступающие на работу и, в более сжатой форме, все сотрудники, изменившие должность.

АССЕРТИВНОСТЬ – это готовность к прямому, уверенному выражению чувств, мыслей, предложений о легитимных изменениях в поведении или мнении партнера, установлении обратной связи.

ВНЕШНЯЯ СРЕДА ОРГАНИЗАЦИИ состоит из нескольких элементов — "ближнего окружения" и "дальнего окружения". Ближнее окружение включает в себя клиентов, акционеров, поставщиков и конкурентов организации (или связанные с организацией группы), дальнейшее окружение — все остальные заинтересованные группы (государство, общество и т. д.). При анализе внешней среды рассматриваются, создаваемые ею возможности и угрозы для организации. Возможности – особенности внешней среды, дающие фирме шанс реализовать стратегические планы, в том числе сделать что-то новое. Угрозы – факторы внешней среды, которые могут препятствовать достижению компанией стратегических целей.

ВНУТРЕННЯЯ СРЕДА ОРГАНИЗАЦИИ – это сочетание материальных и нематериальных факторов, элементов, процессов, создающих внутреннюю структуру и обеспечивающих жизнеспособность организации во внешней среде. При анализе рассматриваются сильные и слабые стороны внутренней среды организации. Сильные стороны – позитивные внутренние характеристики организации, которые могут быть использованы для достижения стратегических целей. Слабые стороны – внутренние характеристики фирмы, негативно воздействующие или ограничивающие ее деятельность.

ДЕЛЕГИРОВАНИЕ - ключевая повседневная деятельность менеджера, заключающаяся в неформальной передаче части задач и связанных с ними полномочий из сферы деятельности менеджера в сферу деятельности подчиненного. При этом управленческая ответственность не делегируется.

ДОЛЖНОСТЬ - степень ответственности и обязанности, возложенные на работника. Обеспечивает формальную структуру организации. Число должностей соответствует количеству работников.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ СТИЛЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ — индивидуально-своеобразная система психологических средств, к которым сознательно или стихийно прибегает человек в целях наилучшего уравнивания (согласования) своей индивидуальности с предметными, внешними условиями деятельности.

ИННОВАЦИЯ - это конечный результат внедрения новшества с целью улучшения объекта управления и получения экономического, социального, экологического, научно-технического или другого вида эффекта. В инновацию входят: во-первых, определенный набор информации, содержащий инновационную идею (инновация как разновидность информации и в этом смысле как предполагаемое новшество); во-вторых, материализуемая инновационная идея, прошедшая через процесс принятия соответствующего решения (инновация как процесс ее освоения, внедрения, или реализуемое новшество); в-третьих, полученный результат, или внедренное новшество.

ИНФОРМАЦИЯ - значимые, осмысленные данные, изменяющие понимание вопроса, отношение к нему и/или поведение получателя. Информация используется менеджерами для понимания, контроля и интерпретации событий внутри и вне организации.

КАРЬЕРА - индивидуально осознанная последовательность изменений во взглядах, позиции и поведении, связанная с опытом работы и изменениями деятельности в процессе трудовой жизни. Последовательность позиций деятельности по которым предприятие продвигает работника.

КВАЛИФИКАЦИЯ — уровень развития специальных способностей субъекта (работника), позволяющий ему выполнять трудовые функции определенной степени сложности в определенном профессиональном труде. Квалификация определяется объемом теоретических знаний, практических знаний, навыков, умений, которыми владеет работник, и которые являются его важнейшей социально-экономической характеристикой. Квалификация есть отражение уровня профессионального мастерства субъекта. Различают формальную квалификацию, выраженную в официально фиксированных разрядах, классах, званиях, категориях и т. п., и реальную квалификацию — уровень мастерства, который человек действительно может проявлять.

КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ТРЕБОВАНИЯ — перечень знаний, навыков, умений, которыми должен обладать работник для успешного выполнения работы.

КОМАНДА - особая форма малой группы, отличающаяся высокой сплоченностью, распределенным лидерством по различным аспектам совместной деятельности, глубоким взаимопониманием и значительным количеством общих ценностей, что позволяет ей проявлять свойства совокупного субъекта и решать сложные, творческие задачи в условиях дефицита времени значительно эффективнее, чем при любых других формах организации труда.

КОММУНИКАЦИЯ – 1) процесс обмена информацией между двумя и более людьми, в течение и/или в результате которого информация может изменяться, теряться, создаваться и т.п., что влияет на понимание, отношение к чему-либо и поведение людей, может оказывать мотивирующий эффект. 2) смысловой, содержательный аспект человеческого взаимодействия. Предполагает безличность, отсутствие индивидуальной значимости как у источника информации (коммуникатора), так и у ее приемника (реципиента). Часто используется как не вполне точный синоним делового (профессионального) общения.

КОМПЕТЕНТНОСТЬ — (от лат. *Competo* - добиваюсь, соответствую, подхожу) - относящееся к человеку понятие, которое говорит об аспектах поведения, стоящего за соответствующим выполнением работы. Включает знания, образованность, способности, профессиональную подготовленность, обеспечивающие глубокое знание дела, существа выполняемой работы, сложных связей явлений и процессов, возможных способов и средств достижения целей, возможность комплексного подхода к выполнению служебных обязанностей, а также готовность нести ответственность за свои профессиональные действия и решения. Под компетентностью также понимают любые индивидуальные характеристики, которые влияют на эффективность работы; основные способности и потенциальные возможности, которые необходимы, чтобы хорошо делать определенную работу; основное свойство личности, которое приводит к эффективному или превосходному выполнению работы.

КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ – форма работы консультанта с клиентом (клиентами), в ходе которой происходит диагностика, уточнение и формулирование проблемы клиента, рассматриваются варианты ее решения. Консультант может иметь разную степень вовлеченности в проблемы клиента: от дистанционного информирования до участия в решении.

КОУЧИНГ (АНГЛ. COACHING) – подход или система методов в консультировании, когда коуч (консультант, тренер) через систему специальных вопросов помогает клиенту осознать свою проблему и поставить четкую цель по ее решению.

КУЛЬТУРА ОРГАНИЗАЦИИ - представляет собой систему совместно выношенных и разделяемых большинством сотрудников убеждений и представлений о ценностях. Представления о ценностях отвечают на вопрос: что является важным для предприятия, в то время как убеждения, прежде всего, помогают понять, как должно функционировать предприятие, как надо управлять, чтобы быть преуспевающим.

ЛИДЕР - член организации, группы, имеющий влияние на других членов группы при выполнении ими совместной деятельности. В отличие от руководителя, выдвигается стихийно и

может не иметь высокого официального статуса. Осуществляемые им управленческие воздействия обычно не подменяют, а дополняют официальное руководство.

МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ - приемы и способы реализации избранного стиля управления на основе властных полномочий и/или ответственности руководителя. Выделяют три группы методов управления: организационно-структурные, административные и психологические.

МИССИЯ – это философия и предназначение, смысл существования организации, в котором проявляется отличие данной организации от ей подобных. Это сформулированное утверждение относительно того, для чего и по какой причине существует организация. Она понимается как утверждение, раскрывающее смысл существования организации, в котором проявляется ее отличие данной организации от ей подобных. Разработка миссии является начальной точкой любого совершенствования системы управления, т.к. определение миссии необходимо для того, чтобы выявить, в чем заключается основная задача предприятия и любую деятельность предприятия подчинить ее решению.

МОТИВАЦИЯ - внутреннее побуждение к деятельности, направленной на удовлетворение потребностей и достижение целей.

МОТИВАЦИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ - совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека к трудовой деятельности и придающих этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей.

НОВШЕСТВО - оформленный результат фундаментальных и прикладных исследований, разработок или экспериментальных работ в какой-либо сфере деятельности по повышению ее эффективности.

ОБОГАЩЕНИЕ ТРУДА - это включение в процесс труда, так называемых, вертикальных трудовых функций, выполнение которых требует более высокой квалификации, ответственности и самостоятельности при принятии решений. Основными формами обогащения труда в современных условиях следует признать делегирование полномочий, автономизацию труда, полную индивидуальную ответственность за качество работы.

ОБУЧЕНИЕ - одна из форм развития персонала, направленная на усвоение работником дополнительных знаний, умений и навыков в той или иной профессиональной сфере.

ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ КЛИМАТ – особое интегрирующее свойство организации, определяющее степень привлекательности пребывания в организации для сотрудников, эмоциональная составляющая организационной культуры.

ОРГАНИЗАЦИЯ –

–общность людей, основанная на единстве целей, содержания и условий труда;

–это совокупность людей и средств их деятельности, целенаправленно соединенных или самостоятельно соединившихся для выполнения деятельности, вступивших ради данной цели в определенные отношения между собой. Организация характеризуется соответствующим разделением труда (специализацией) и кооперацией его результатов;

–система социальных отношений, ориентированных на достижение общих целей, обладающая собственными ресурсами, внутренней нормативной и статусными структурами, в рамках которых члены организации за соответствующее вознаграждение выполняют отведенные им функциональные роли.

ПЛАНИРОВАНИЕ КАРЬЕРЫ – это сочетание стремления работника к карьере, его способностей, интересов, мотивов, с возможностями организации, ее планами, интересами, перспективами.

ПОТЕНЦИАЛ ЧЕЛОВЕКА — система всех проявляющихся в профессиональной деятельности социально полезных способностей, как актуализированных, так и резервных. Потенциал человека выходит за рамки чисто прагматического соответствия работника требованиям, предъявляемым к нему в определенной сфере деятельности, привнося в его содержание нравственные, гуманистические начала. Профессионал должен не только соответствовать требованиям своей деятельности, но и предвидеть ее последствия и нести за них личную ответственность.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕФОРМАЦИЯ — всякое изменение, вызванное профессией, наступающее в организме и приобретающее стойкий характер. Деформации могут подвергаться мотивационные, познавательные компоненты структуры субъекта деятельности и сфера его индивидуально-личностных особенностей.

РАБОЧЕЕ МЕСТО – 1) базовый элемент формальной структуры организации, представляющий собой совокупность трудовых функций работника и средств их выполнения, обеспечиваемых соответствующими обязанностями и правами, ответственностью и властью. (Может быть групповым). 2) зона пространства деятельности (пространственно-временная и личностно-субъективная), оснащенная необходимыми техническими средствами, характеризующаяся индивидуально-психологическими критериями ее оптимальности, в которой совершается трудовая деятельность исполнителя или группы исполнителей, совместно выполняющих одну работу или операцию. 3) это трудовой пост, заданный и ограниченный совокупностью специфических условий; реальное пространство трудовой деятельности субъекта, определяемое конкретными физическими, организационными, социальными, психологическими, этическими и правовыми факторами, чаще характеризующееся высокой динамичностью развития.

РАСШИРЕНИЕ ТРУДА - это развитие работы за счет включения в процесс труда так называемых горизонтальных трудовых функций, т.е. разнообразных взаимосвязанных трудовых задач определенного (одного и того же) квалификационного уровня. Расширение труда, как один из вариантов развития (обогащения) работы, может осуществляться двумя путями: 1) с ориентацией на поливалентную квалификацию персонала, т.е. с акцентом на расширение профиля и совмещение специальностей; 2) через сохранение в организации основных функций деятельности, определяющих ее стратегическое развитие и являющихся для нее «ноу-хау», и передачу всех остальных функций подрядным организациям в зависимости от конкретных условий.

РОТАЦИЯ РАБОТ — это их чередование, когда периодически, через определенные интервалы времени сотрудники переводятся на работу на новых рабочих местах в своем подразделении либо в другом подразделении, где им приходится выполнять функции, в значительной степени отличающиеся от выполняемых в рамках их основной деятельности.

РУКОВОДИТЕЛЬ - должностное лицо (менеджер), официально назначаемое или выбираемое для управления (руководства) организацией, группой и т.п. Обладает высоким социальным статусом, юридической властью и ответственностью за своих подчиненных.

СОПРОТИВЛЕНИЕ - различные по характеру действия, направленные на задержку в разрешении проблемы или полное прекращение ее решения, срыв или использование взаимодействия в своих целях осуществляемые клиентом, иногда (неосознанно) самим консультантом.

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ - социально-психологическое состояние коллектива, группы; качественная сторона межличностных отношений, проявляющаяся в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности в группе.

СТИЛЬ УПРАВЛЕНИЯ - это специфика взаимодействия руководителя (лидера) с подчиненными на основе данной ему власти, типичная для данного руководителя манера

принимать решения, отдавать распоряжения, использовать различные формы и методы управления. Зависит как от индивидуально-психологических качеств самого руководителя, так и от особенностей подчиненных, коллектива, организационной культуры фирмы и особенностей конкретной ситуации управления.

СТИМУЛИРОВАНИЕ - внешнее воздействие на человека, с целью повышения его трудовой активности; группа специальных приемов и методов формирования мотивации.

СТРАТЕГИЯ – долгосрочное, качественно определенное направление развития организации, касающееся сферы, средств и формы ее деятельности, системы взаимоотношений внутри организации, а также позиции в ее среде, приводящее организацию к ее целям.

СТРУКТУРА ОРГАНИЗАЦИИ - это логические взаимоотношения уровней управления и функциональных областей, построенные в такой форме, которые позволяют наиболее эффективно достигать целей организации. Структура отражает наиболее существенные, устойчивые связи между элементами системы и их группами, которые обеспечивают основные свойства системы, иначе говоря, структура — это форма организации системы, скелет, костяк существования системы.

ТАКТИКА – конкретные способы, технологии и процессы управления, обеспечивающие реализацию стратегии в средне- и краткосрочный период.

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ - это оценочное отношение человека или группы людей к собственной трудовой деятельности, различным аспектам ее характера и условий; состояние сбалансированности требований-запросов, предъявляемых работником к содержанию, характеру и условиям труда, и оценки работником возможности реализации этих запросов. Может быть общая удовлетворенность и частичная (или частная).

ЦЕЛИ – идеальное, мысленное представление результата деятельности; один из основных элементов поведения и сознательной деятельности человека и образуемых человеком социальных систем (групп, организаций, социальных институтов).

ЭФФЕКТИВНОСТЬ – оптимальное соотношение производства, качества, результативности, гибкости, конкурентоспособности и развития, позволяющее достигнуть поставленных перед организацией целей быстро и с минимальными возможными издержками.

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА - интегральный показатель, складывающийся из показателей эффективности производства (качество и количество продукции, ее экономичность, экологичность и т.д.), а также из показателя удовлетворенности людей трудом.

РАЗДЕЛ 6. Информационное обеспечение дисциплины

6.1. Перечень рекомендуемой литературы, необходимой для освоения дисциплины

№	Наименование издания	Тема 1	Тема 2	Тема 3	Тема 4
Основная литература					
1	Забродин, В. Ю. Управленческий консалтинг. Социологический подход : учебное пособие для вузов / В. Ю. Забродин. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 130 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10127-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/472268 . (дата обращения: 28.03.2021).	+	+	+	+
2	Лебедева, Л. В. Организационное консультирование : учебное пособие для вузов / Л. В. Лебедева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 162 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00009-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/472351 (дата обращения: 28.03.2021).	+	+		+
3	Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 431 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09984-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/468476 (дата обращения: 28.03.2021).		+	+	+
Дополнительная литература					
1	Голубкова, О. А. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / О. А. Голубкова, С. В. Сатикова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 178 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09014-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/470082 (дата обращения: 28.03.2021).	+	+		+
2	Дейнека А. В. Управление персоналом организации : учебник для бакалавров / А.В. Дейнека. — М.: Дашков и К, 2021. — 288 с. — Режим доступа: https://ibooks.ru/reading.php?productid=342617 (дата обращения: 28.03.2021).		+	+	+
3	Немов, Р. С. Психологическое консультирование : учебник для вузов / Р. С. Немов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 440 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02549-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/468602 (дата обращения: 28.03.2021).			+	+
4	Хухлаева, О. В. Групповое психологическое консультирование : учебное пособие для вузов / О. В. Хухлаева, О. Е. Хухлаев. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 195 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08434-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/474735 . (дата обращения: 28.03.2021).			+	+

6.2. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети Интернет, используемых при освоении дисциплины

1. Психология [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://psychologiya.com.ua>
2. ПСИ-ФАКТОР[Электронный ресурс]: центр по научной и практической психологии. – Режим доступа: <http://psyfactor.org>

6.3. Перечень программного обеспечения, профессиональных баз данных и информационных справочных систем, необходимых для изучения дисциплины

В рамках дисциплины используется лицензионное программное обеспечение (MS OFFICE – Word, Excel, PowerPoint) и обучающие платформы (1-С: Электронное обучение. Корпоративный университет, MS Teams).

В учебном процессе используются следующие информационные базы данных и справочные системы:

Гарант-Образование: информационно-правовое обеспечение: [сайт]. – Москва. – Обновляется в течение суток. – URL: <http://study.garant.ru/> (дата обращения: 28.04.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

Электронная библиотека СПбГИПСР // Библиотека СПбГИПСР: [сайт]. – Санкт-Петербург, [2014] – URL: http://lib.gipsr.ru:8087/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=456 (дата обращения: 28.04.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

Электронный каталог // Библиотека СПбГИПСР: [сайт]. – Санкт-Петербург, [2014] – URL: http://lib.gipsr.ru:8087/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=435 (дата обращения: 28.04.2021).

ЮРАЙТ: образовательная платформа: [сайт]. – Москва, 2013 – URL: <https://urait.ru/> (дата обращения: 28.04.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

East View: information services: [сайт]. – [Москва], [1989] – URL: <https://dlib.eastview.com/browse/udb/12> (дата обращения: 28.04.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

ibooks.ru: электронно-библиотечная система: [сайт]. – Санкт-Петербург, 2010 – URL: <https://ibooks.ru> (дата обращения: 28.04.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

Заведующая библиотекой

Г.Л. Горохова
(подпись, расшифровка)