

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Андрей Драгомирович Хлутков
Должность: директор
Дата подписания: 20.05.2026 19:05:17
Уникальный программный ключ:
880f7c07c583b07b775f6604a630281b13ca9fd2

Приложение 4
к образовательной программе

**Б1.В.ДЭ.01.02 «Организационно-психологическое
консультирование»»**

индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

37.04.01 «Психология»

(код, наименование направления подготовки/специальности)

Социальная психология и организационное консультирование
(наименование образовательной программы)

Очная форма обучения
(форма обучения)

Год набора - 2026

Санкт-Петербург

Автор(ы)–составитель(и):

Федоренко Виктория Валерьевна, к.пс.н., доцент кафедры социальных технологий

Заведующий кафедрой социальных технологий: доктор политических наук, доцент, профессор кафедры социальных технологий И.А. Ветренко.

РПД Б1.В.ДВ.01.02 «Организационно-психологическое консультирование» **одобрена на заседании кафедры** социальных технологий.

Протокол №6 от «23» марта 2026г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы
3. Содержание и структура дисциплины
4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии их оценивания
5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам
6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине
7. Методические материалы по освоению дисциплины
8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»
9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

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

Дисциплина Б1.В.ДВ.01.01 «Основы проектной деятельности в сфере организационного консультирования» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом индикаторов достижения результатов освоения образовательной программы:

ОТФ/ТФ и реквизиты ПС (при наличии)**	Код компетенции **	Наименование Компетенции **	Код индикатора достижения компетенций **	Наименование индикатора достижения компетенций **	Образовательный результат**
	УК-2 -	Способен применять проектный подход при решении профессиональных задач	УК- 2.2.	Применяет и обосновывает эффективные методы управления самостоятельно разработанным проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.2. 3-1 Знать общие закономерности функционирования организационной структуры УК-2.2. 3-2 Знать алгоритмы применения проектного подхода при решении профессиональных задач. УК-2.2. У- 1 Уметь описывать процессы, происходящие в организации. УК-2.2. У-2 Уметь проводить предпроектный анализ (анализ исходной ситуации); УК-2.2. У-3 Уметь проводить предпроектный анализ (анализ исходной ситуации).
03.008 Психолог в социальной сфере, утв. приказом Минтруда и социальной защиты РФ от 04.09.2023 года № 716н ОТФ А (код 3.1): «Деятельность по социально-психологическому сопровождению и психологической помощи отдельным лицам и социальным группам»	ПКс-1	Способен осуществлять психологическую оценку или экспертизу проектов, программ, технологий, предназначенных для внедрения в социальную, образовательную, профессиональную и другие виды практик, организацию мониторинга психологической безопасности	ПКс-1.2.	Проводит анализ с целью всесторонней психологической оценки (экспертизы) проектов, программ, технологий, предназначенных для внедрения в социальную, образовательную, профессиональную и другие виды практик, мониторинг психологической безопасности	ПКс-1.2 3-1 Знание понятийно-терминологического аппарата, методологических принципов, основных направлений; 3-2 Знание психометрического обоснования диагностических методик на основе воспроизведения стандартных алгоритмов решения, принятых в практике современных исследований; 3-3 Знание различных методов исследования с позиций их преимуществ и ограничений; 3-4 Знание категориального аппарата и методологии обработки данных; 3-5 Знание методологии и технологий проектного подхода 3-6 Знание методологические аспекты организационного консультирования У-1 Умение практически

					использовать базовые положения теории диагностики; У-2 Умение анализировать различные методы и приемы диагностики с позиций их преимуществ и ограничений. У-3 Умение разрабатывать концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы У-4 Умение проводить предпроектный анализ (анализ исходной ситуации). У-5 Умение предвидеть результат деятельности и планировать дальнейшие действия для достижения данного результата У-6 Умение выявлять основные проблемы заказчика
--	--	--	--	--	---

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Общая трудоемкость дисциплины – 2 зачетные единицы, 72 академических часа

Объем контактной работы – 20 академических часов в том числе: лекции – 4 часа, практические занятия – 12 часов.

Объем самостоятельной работы – 52 академических часа.

Контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий – 4 часа.

Практическая подготовка — не предусмотрена отдельным блоком, реализуется в ходе практических занятий.

Дисциплина относится к элективным дисциплинам профессионального цикла учебного плана магистратуры 37.04.01 «Психология», направленность «Социальная психология и организационное консультирование». Изучается в 3 семестре.

Логически и содержательно связана с дисциплинами: «Организационное поведение», «Теория организации и организационная культура», «Научно-исследовательская работа (прикладные психологические исследования в управленческой и организационной деятельности)». Знания и навыки используются при прохождении производственной практики и выполнении выпускной квалификационной работы..

Знания, умения и навыки, полученные при изучении дисциплины, используются студентами при прохождении практик и в непосредственной профессиональной деятельности.

Дисциплина может реализовываться с применением дистанционных образовательных технологий (далее – ДОТ).

Доступ к системе дистанционных образовательных технологий осуществляется каждым обучающимся самостоятельно с любого устройства на портале: <https://sziu-de.ranepa.ru/>. Пароль и логин к личному кабинету / профилю предоставляется студенту в деканате.

Все формы текущего контроля, проводимые в системе дистанционного обучения, оцениваются в системе дистанционного обучения. Доступ к видео и материалам лекций предоставляется в течение всего семестра. Доступ к каждому виду работ и количество попыток на выполнение задания предоставляется на ограниченное время согласно регламенту дисциплины, опубликованному в СДО. Преподаватель оценивает выполненные обучающимся работы не позднее 10 рабочих дней после окончания срока выполнения.

3. Содержание и структура дисциплины

3.1. Структура дисциплины

Очная 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)			СРкр	СРэк	СР			
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа		ИК	КСР	КЭ					Каттэк	Контроль
			Л	ВЛ	ПП	ПЗ									
Тема 1	Введение в организационное консультирование: традиционные и современные подходы (цифровое, удалённое, кризисное)	22	1		4							17	Устный опрос, доклад, тестирование		
Тема 2	Методологические аспекты организационн	23	2		4							17	Устный опрос, собеседование по терминам, доклад,		

	ого консультирования: Trauma-informed подход, инклюзивное консультирование, AI/ML в диагностике													тестирование
Тема 3	Методы работы организационного консультанта в цифровой и гибридной среде: онлайн-диагностика, фасилитация, этика	23	1			4							18	Устный опрос, практическая задача (портфолио), тестирование
Промежуточная аттестация		4								4				Зачет
Итого		72	4			12				4			52	

Примечание:

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.

ПП – практическая подготовка

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.

Т – тестирование.

УО – устный опрос

СТ- собеседование по терминам

Д- доклад

3.2. Содержание дисциплины

Тема 1. Введение в организационное консультирование: традиционные и современные подходы (цифровое, удалённое, кризисное) (индикаторы УК-2.2, ПКс-1.2)

Составляющие организационного консультирования. Основные направления и участники. Актуальные проблемы становления и развития организационного консультирования в России. Профессиональная подготовка и компетенции организационных консультантов. Концепция консультационного обучения. Профессиональная модель организационного консультанта-психолога. Тренды современного организационного консультирования: цифровое консультирование (онлайн-сессии, дистанционная диагностика), удалённое консультирование гибридных организаций, кризисное консультирование (пандемии, санкции, реструктуризации). Роль научной обоснованности в разработке программ консультирования. Управленческие функции консультанта на этапе инициации проекта. Особенности входа в организацию в удалённом формате.

Ключевые понятия: консультирование, организационное консультирование, управленческое консультирование, организационный консультант, заказчик (клиент), цифровое консультирование, кризисное консультирование.

Тема 2. Методологические аспекты организационного консультирования: Trauma-informed подход, инклюзивное консультирование, AI/ML в диагностике (индикаторы УК-2.2, ПКс-1.2)

Методологические основы. Системный подход и системный анализ как методы организационного консультирования. Клинический подход (концепция глубокого консультирования А.И. Пригожина). Гештальт-подход. Виды организационного консультирования: экспертное, проектное, процессное, кризисное, коучинг. Модель GROW. Роли организационного консультанта. Trauma-informed подход в консультировании организаций, переживших травматические события (принципы безопасной среды, предотвращение ретравматизации). Инклюзивное консультирование: учёт культурных, гендерных, возрастных и ментальных различий. Использование методов AI/ML в диагностике организационных проблем: анализ текстов (опросов, чатов, email) для выявления зон напряжения, конфликтов, выгорания (sentiment analysis), этические аспекты. Особенности консультирования первых лиц организации. Выбор подхода как управленческое решение; обоснование методологии консультационной программы.

Ключевые понятия: система, системный анализ, глубокое консультирование, коучинг, GROW, аутсорсинг, trauma-informed management, инклюзивное консультирование, AI-диагностика, sentiment analysis.

Тема 3. Методы работы организационного консультанта в цифровой и гибридной среде: онлайн-диагностика, фасилитация, этика (индикаторы УК-2.2, ПКс-1.2)

Технология работы с заказчиком и его проблемой. Консультант-клиентские отношения в офлайн- и онлайн-форматах. Этапы консультативного процесса. Оценка результатов консультирования. Классические методы работы: анкетирование, анализ документов, интервью, метод экспертных суждений, SWOT-анализ, PEST-анализ, диаграмма Исикавы, модель SCORE, метод Парето. Современные методы: онлайн-диагностика (Google Forms, Яндекс.Формы, специализированные платформы), фасилитация онлайн-воркшопов в Migo/Mural, использование чат-ботов для сбора данных, анализ цифрового следа с согласия участников. Формулирование проблемы, выдвижение гипотез, планирование вмешательства. Проектирование научно обоснованной программы консультирования с учётом гибридного формата работы организации. Управление процессом: планирование ресурсов, контроль этапов, подготовка заключительного отчёта. Этика цифрового консультирования: конфиденциальность

данных, согласие на запись сессий, работа с персональными данными, информированное согласие в онлайн-среде. Психологическая безопасность как предмет консалтинга: методы оценки и профилактики.

Ключевые понятия: консультационный заказ, проблемная ситуация, SWOT-анализ, PEST-анализ, диаграмма Исикавы, модель SCORE, онлайн-диагностика, цифровая фасилитация, этика консультирования, психологическая безопасность.

Ключевые понятия: команда проекта, ролевой подход, стадии развития команды, мотивация, удалённая команда, инклюзивное лидерство.

4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания

1.1. Оценочные материалы по данной дисциплине входят в состав оценочных материалов по образовательной программе. Совокупность оценочных материалов по всем дисциплинам 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"> 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, 3 или В). 	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"> 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). 	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"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать несколько правильных ответов. 4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г). 	Ответ считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого)
Задание закрытого типа на установление последовательности	Прочитайте текст и установите последовательность	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Построить верную последовательность из предложенных элементов. 	Ответ считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр

		4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БАВ или 135).	
Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора	Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа	<ol style="list-style-type: none"> 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 (например, 4 текст обоснования). 	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	<ol style="list-style-type: none"> 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 	<p>Ответ считается верным:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Отсутствие фактических ошибок. 2. Раскрытие объема используемых понятий (полнота ответа). 3. Обоснованность ответа (наличие аргументов). 4. Логическая последовательность излагаемого материала.

4.5. Общая шкала оценивания результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с применением БРС

Итоговая балльная оценка	Традиционная система	Бинарная система	ECTS	
			Для традиционной системы	Для бинарной системы
95-100	Отлично	Зачтено	A	P/ Passed
85-94			B	P/ Passed
75-84	Хорошо		C	P/ Passed
65-74			D	P/ Passed
55-64			E	P/ Passed
0-54	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
60 баллов	40 баллов	100 баллов	100 баллов

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):

УО – устный опрос, Д – доклад, СТ – собеседование по терминам, Т – тестирование ПЗ – практическое задание (портфолио)

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

приведены в п.6.2.

Тема 1. Введение в организационное консультирование: традиционные и современные подходы

Вопросы устного опроса

1. Проведите анализ определений организационного консультирования. Каковы его цели и задачи?
2. Кто является заказчиком консультативной работы и каковы принципы профессионального успеха консультанта?
3. Охарактеризуйте профессиональную модель организационного консультанта-психолога.
4. Каким образом консультант обеспечивает научную обоснованность программы консультирования?

5. Какие управленческие функции реализует консультант на этапе входа в организацию?
6. В чём особенности цифрового и удалённого организационного консультирования?
7. Чем кризисное консультирование организаций отличается от классического?

Тестовые вопросы

1. Организационное консультирование — это:
 - а) профессиональная помощь; б) экспертное заключение о состоянии дел в организации; в) психологическая помощь человеку в трудной ситуации; г) оказание компетентной помощи советом.
2. Кто из перечисленных относится к представителям американской школы организационного консультирования?
 - а) Г. Эмерсон; б) П. Друкер; в) И. Адизес; г) Д. Уэлч.
3. Какой формат консультирования предполагает проведение всех сессий через видеосвязь с использованием цифровых досок?
 - а) очное консультирование; б) цифровое (удалённое) консультирование; в) экспертное консультирование; г) классическое процессное консультирование.

Темы докладов

1. История становления организационного консультирования как науки и практики.
2. Особенности становления организационного консультирования в России.
3. Профессиональные компетенции организационных консультантов: сравнительный анализ подходов.
4. Управление консультационным проектом на этапе инициации (ОПК-9.1).
5. Современные тренды: цифровое и кризисное организационное консультирование.

Тема 2. Методологические аспекты организационного консультирования: Trauma-informed подход, инклюзивное консультирование, AI/ML в диагностике

Вопросы устного опроса

1. В чём сущность системного подхода как методологической основы организационного консультирования?
2. Охарактеризуйте клинический подход (концепцию глубокого консультирования А.И. Пригожина).
3. Перечислите и кратко опишите основные виды организационного консультирования.
4. Чем следует руководствоваться при выборе методологии для конкретной консультационной программы?
5. Каким образом консультант планирует и организует процесс с учётом выбранного методологического подхода?
6. Каковы принципы trauma-informed подхода в работе с организацией, пережившей кризис?
7. Что такое инклюзивное консультирование и почему оно важно для современных организаций?

8. Как методы машинного обучения могут использоваться для диагностики организационных проблем?

Вопросы для собеседования по терминам

Системный анализ, глубокое консультирование, экспертное консультирование, процессное консультирование, коучинг, trauma-informed management, инклюзивное консультирование, AI-диагностика, sentiment analysis.

Тестовые вопросы

1. С точки зрения А.И. Пригожина, «мыслить клинически — значит не столько оказывать услугу, сколько ... организацию».
 - а) диагностировать; б) лечить; в) развивать; г) изучать.
2. Какая модель используется в коучинге для постановки целей?
 - а) SMART; б) GROW; в) SCORE; г) SWOT.
3. Анализ тональности текстов (sentiment analysis) в организационной диагностике позволяет:
 - а) измерить лояльность персонала; б) выявить зоны конфликтов и стресса; в) рассчитать финансовые показатели; г) заменить клиническое интервью.
4. *Темы докладов*
 1. Гештальт-подход в организационном консультировании.
 2. Коучинг как вид консультирования: модель GROW и её применение.
 3. Роли организационного консультанта: от эксперта до фасилитатора.
 4. Обоснование выбора консультационного подхода как элемент управления проектом
 5. Trauma-informed подход в организационном консультировании.
 6. Инклюзивное консультирование: практические инструменты.

Тема 3. Методы работы организационного консультанта в цифровой и гибридной среде: онлайн-диагностика, фасилитация, этика

Вопросы устного опроса

1. Назовите и охарактеризуйте этапы процессного консультирования.
2. Какие методы сбора данных используются организационным консультантом на диагностическом этапе (офлайн и онлайн)?
3. Что такое SWOT-анализ и для решения каких задач он применяется?
4. Как консультант обеспечивает научную обоснованность программы вмешательства и оценивает её эффективность?
5. Каким образом осуществляется планирование ресурсов и контроль исполнения этапов консультационного проекта?
6. Каковы особенности онлайн-фасилитации воркшопов в Miro/Mural?

7. Назовите основные этические требования при проведении онлайн-консультирования организаций.
8. Что входит в понятие «психологическая безопасность организации» и как её оценить?

Тестовые вопросы

1. Какой этап консультирования включает сбор данных о проблемной ситуации и проведение диагностики организации?
а) предварительный; б) диагностический; в) проектный; г) послепроектный.
2. Задача какого этапа консультирования заключается в оценке сделанного и сравнении фактически полученных результатов с планируемыми?
а) предварительного; б) диагностического; в) проектного; г) послепроектного.
3. Какой документ, отражающий управленческий аспект консультирования, подводит итог проекту и содержит оценку достигнутых результатов?
а) консультационное предложение; б) техническое задание; в) итоговый отчёт; г) досье проекта.
4. Какой инструмент чаще всего используется для онлайн-фасилитации групповых сессий?
а) Microsoft Word; б) Miro; в) 1С; г) Photoshop.
5. При проведении онлайн-диагностики организации консультант должен в первую очередь:
а) получить информированное согласие и обеспечить конфиденциальность данных; б) сразу начать опрос без согласия; в) использовать только лицензионное ПО; г) опубликовать результаты в открытом доступе.
6. *Практическая задача (портфолио)*
Разработайте портфолио, включающее:
 - программу организационного консультирования для смоделированной или реальной организации (описание проблемной ситуации, цели, задачи, обоснование методологии и методов, план-график, ожидаемые результаты) с учётом гибридного формата работы и возможного кризисного контекста — с опорой на современные научные подходы (ОПК-5.1);
 - инструментарий для диагностики (анкету или план интервью, а также предложение по использованию цифрового инструмента, например, Google Forms или чат-бота);
 - результаты SWOT-анализа и PEST-анализа;
 - план управления проектом: распределение ресурсов, этапы контроля с использованием онлайн-инструментов (Miro, Trello), предполагаемая форма итогового отчёта (ОПК-9.1);
 - рефлексивный отчёт о собственном опыте решения кейса, включая этические дилеммы цифрового консультирования.

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	100	0,20	20
КТ – 2	100	0,20	20
КТ – 3	100	0,20	20
Итого:	x	0,6	60

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 типовые оценочные материалы:

КТ-1

Тема 1

Устный опрос

Доклад

Тестирование

КТ-2

Тема 2

Устный опрос

Доклад

Собеседование по терминам

Тестирование

КТ-3

Тема 3

Доклад

Устный опрос

Тестирование

Практическое задание

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

1. Критерии оценивания ПЗ:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
Содержание и раскрытие выбранных	41-70	Детальное, последовательное описание всех понятий на примере выбранной системы

понятий	21-40	Поверхностное описание без привязки к выбранной системе
	0-20	Понятия раскрыты минимально или не раскрыты вовсе
Количество выполненных заданий	30	Количество выполненных заданий от 85% до 100%
	15	Количество выполненных заданий от 55% до 84%
	0	Количество выполненных заданий менее 55%
Итого максимально:	100	

2. Критерии оценивания УО:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
Содержание и раскрытие основополагающих понятий	41-70	Детальное, последовательное раскрытие понятий, с применением примера
	21-40	Поверхностное раскрытие и описание понятий, без примера
	0-20	Понятия раскрыты минимально или не раскрыты вовсе
Корректность ответа	26-30	Ответ корректный, полностью соответствует изученному материалу
	1-25	Ответ частично правильный, студент смог (при подсказке) обнаружить ошибку и исправить ответ
	0	Ответ ошибочный
Итого максимально:	100	

3. Критерии оценивания доклада:

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	

4. Критерии оценивания Собеседование по терминам

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
Полнота и правильность	55-70	Термины сформулированы в полном объеме, даны полные, развернутые,

формулировок		обоснованные ответы
	35-54	Обучающимся в целом термины сформулированы, но имеются отдельные неточности или даны недостаточно полные не аргументированные формулировки, не являющийся критическими.
	25-34	Обучающимся допущены отдельные неточности при формулировании терминов
	0-24	Обучающимся термины не сформулированы (имеются не аргументированные формулировки, являющийся критическими)
Количество терминов	30	Количество выполненных заданий от 3-5
	15	Количество выполненных заданий от 2-4
	0	Количество выполненных заданий менее 2
Итого максимально:	100	

5. Критерии оценивания тестирования:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
Количество правильных ответов	0	Количество правильных ответов менее 55%
	25	Количество правильных ответов от 55% до 64%
	50	Количество правильных ответов от 65% до 74%
	75	Количество правильных ответов от 75% до 84%
	100	Количество правильных ответов от 85% до 100%
Итого максимально:	100	

5.5. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий (*при необходимости*).

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

6.1. Промежуточная аттестация проводится в форме зачета.
Форма промежуточной аттестации (зачет) проводится в форме устного ответа на теоретические вопросы.

Примерные вопросы к зачету

Примерные вопросы к зачету

1. Организационное консультирование: понятие, цели, задачи, предмет.
2. История становления и современное состояние организационного консультирования в России.
3. Виды организационного консультирования: экспертное, проектное, процессное, кризисное, коучинг.
4. Профессиональная модель и компетенции организационного консультанта-психолога.
5. Системный подход и системный анализ в организационном консультировании.
6. Клинический подход (концепция глубокого консультирования А.И. Пригожина).
7. Коучинг как вид консультирования: модель GROW.
8. Этапы процессного консультирования и их содержание.
9. Методы диагностики в организационном консультировании: SWOT-анализ, PEST-анализ, диаграмма Исикавы.
10. Оценка результатов консультирования: критерии и показатели эффективности.
11. Проектирование научно обоснованной программы организационно-психологического консультирования
12. Управление консультационным процессом: планирование, организация, контроль, оценка результативности
13. Цифровое и удалённое организационное консультирование: специфика, инструменты, этика.
14. Кризисное консультирование и trauma-informed подход в работе с организациями.
15. Инклюзивное консультирование и управление разнообразием.
16. Использование AI/ML в организационной диагностике: возможности и ограничения.
17. Психологическая безопасность как предмет консалтинга: методы оценки и интервенции.
18. Кибербуллинг и цифровое благополучие в проектных командах.

Типовые проверочные задания для самоподготовки обучающегося к промежуточной аттестации:

ТИП ЗАДАНИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ
Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких вариантов предложенных	<ol style="list-style-type: none"> 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 	<p>1. Согласно классическому подходу в организационном консультировании, какая из перечисленных моделей предполагает, что консультант не дает готовых решений, а с помощью специальных вопросов и заданий помогает клиенту (руководителю или сотрудникам) самостоятельно осознать проблему и найти пути её решения?</p> <p>1. Экспертная модель</p>

	<p>букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 2. Процессная модель 3. Проектная модель (модель «ресурсный контракт») 4. Медицинская модель (диагноз — лечение) 												
<p>Задание закрытого типа на установление соответствия</p>	<ol style="list-style-type: none"> 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). 	<p>2. На этапе заключения контракта в организационно-психологическом консультировании важным является разграничение «психологических» и «непсихологических» запросов. Какой из приведенных запросов клиента можно считать корректным психологическим запросом к консультанту?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. «Помогите нам уволить неэффективного сотрудника Иванова, собрав для этого юридически грамотные документы». 2. «Разработайте для нас новую линейку продуктов, так как продажи упали». 3. «У нас текучка персонала в отделе продаж. Проведите диагностику социально-психологического климата и мотивации сотрудников, а затем предложите рекомендации по улучшению взаимодействия в команде». 4. «Нам нужно срочно взять кредит в банке. Составьте бизнес-план с психологическим обоснованием для инвесторов». <p>1. Соотнесите этап организационно-психологического консультирования с его основным содержанием и задачами.</p> <table border="1" data-bbox="887 1525 1495 2072"> <thead> <tr> <th>№</th> <th>Этап консультирования</th> <th>№</th> <th>Содержание / задачи</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>Контрактный этап</td> <td>А</td> <td>Сбор данных о компании (интервью, анкетирование, анализ документов), выявление «болевых точек».</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Диагностический этап</td> <td>Б</td> <td>Формулировка психологических причин проблем, построение гипотез, обратная связь</td> </tr> </tbody> </table>	№	Этап консультирования	№	Содержание / задачи	1	Контрактный этап	А	Сбор данных о компании (интервью, анкетирование, анализ документов), выявление «болевых точек».	2	Диагностический этап	Б	Формулировка психологических причин проблем, построение гипотез, обратная связь
№	Этап консультирования	№	Содержание / задачи											
1	Контрактный этап	А	Сбор данных о компании (интервью, анкетирование, анализ документов), выявление «болевых точек».											
2	Диагностический этап	Б	Формулировка психологических причин проблем, построение гипотез, обратная связь											

				клиенту.
		3	Этап интервенций (вмешательства)	В Совместная оценка достигнутых изменений, закрепление новых паттернов, завершение отношений.
		4	Оценка и завершение	Г Обсуждение формата работы (сроки, оплата, конфиденциальность), роли консультанта и заказчика.
		5	Этап обратной связи и интерпретации	Д Реализация разработанных рекомендаций: тренинги, фасилитация сессий, индивидуальная работа с руководителями.
2. Установите соответствие между ролью психолога-консультанта в организации (левый столбец) и типичной задачей / примером запроса				
		№	Роль консультанта	№ Типичная задача / пример запроса
		1	Эксперт	А «Помогите команде разрешить давний межличностный конфликт между двумя отделами» (консультант не даёт готового решения, а фасилитирует диалог).
		2	«Врач» (медицинская модель)	Б «Обследуйте нашу систему подбора персонала и предложите, что можно улучшить» (консультант готовит отчет, но не участвует во внедрении).
		3	Тренинг / фасилитатор	В «Мы чувствуем, что что-то не так, но не понимаем что. Исследуйте климат и предложите варианты»

			итатор		действий» (диагноз и лечение подбираются совместно).
		4	Процессный консультант (по Шейну)	Г	«Проведите серию тренингов по стресс-менеджменту для руководителей среднего звена» (фиксированный формат вмешательства).
Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из нескольких вариантов предложенных	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Выбрать несколько правильных ответов.</p> <p>4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г).</p>	<p>1. Какие психологические феномены и риски наиболее характерны для начального этапа (вхождения в организацию и заключения контракта) в организационно-психологическом консультировании?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Эффект «ореола» — когда консультант воспринимается как «спаситель» от всех проблем организации. 2. Профессиональное выгорание консультанта из-за длительного эмоционального вовлечения (обычно проявляется на поздних этапах). 3. Конфликт ролей — запрос от HR-директора не совпадает с реальными ожиданиями генерального директора. 4. Феномен «консультационной зависимости» — клиент отказывается принимать самостоятельные решения без согласования с консультантом. 5. Завышенные или нереалистичные ожидания клиента («вы решите всё за месяц»). 6. Контрперенос консультанта на конкретного сотрудника (обычно возникает в середине проекта, а не при входе). <p>2. Какие из перечисленных характеристик относятся к процессному консультированию (по Эдгару Шейну) и отличают его от экспертного и проектного (обучающего) подходов?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Консультант выступает в роли «врача», ставящего диагноз организации и предписывающего лечение. 2. Основной фокус — на том, <i>как</i> клиенты (сотрудники) решают проблемы, а не на поиске единственно правильного 			

		<p>«идеального» решения.</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Консультант избегает передачи специальных знаний в области психологии труда или управления персоналом. 4. Консультант помогает клиентам самим осознать проблему и взять на себя ответственность за изменения. 5. Ключевой метод — совместное исследование («активное зондирование») и снятие тревоги перед переменами. 6. Консультант навязывает клиенту готовую процедуру диагностики, например, обязательное тестирование всех сотрудников по строгой методике.
<p>Задание закрытого типа на установление последовательности</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Построить верную последовательность из предложенных элементов. 4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БВА или 135). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Восстановите хронологический порядок действий консультанта-психолога при работе с первичным запросом от руководителя компании. Расположите шаги в правильной последовательности. <p>Пункты для упорядочивания (в случайном порядке):</p> <p>А) Идентификация истинной проблемы («симптом» vs «причина»), проверка гипотез).</p> <p>Б) Уточнение формальных требований (бюджет, сроки, ответственные лица).</p> <p>В) Сепарация (разделение) заявки от первого лица и фактического заказчика.</p> <p>Г) Описание последствий бездействия (мотивирование клиента на изменения).</p> <p>Д) Принятие решения о входе в контракт или отказе от проекта (этическая экспертиза).</p>
		<ol style="list-style-type: none"> 2. Установите правильную последовательность этапов реализации проекта в организационно-психологическом консультировании (от начала работы до завершения проекта). Расположите пункты в правильном порядке. <p>Пункты для упорядочивания (в случайном порядке):</p> <p>А) Оценка эффективности проведенных изменений и завершение проекта (терминирование).</p> <p>Б) Предконтрактная работа (диагностика проблемы «на входе» и заключение контракта).</p> <p>В) Обратная связь клиенту и выработка рекомендаций (факты, выводы, варианты решений).</p> <p>Г) Внедрение разработанных решений (сопровождение изменений, поддержка персонала).</p>

		Д) Углубленная диагностика (сбор данных через интервью, анкетирование, анализ документов).
Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора	<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>	<p>1. В ходе организационного консультирования клиент (руководитель компании) жалуется на низкую исполнительскую дисциплину сотрудников и просит разработать систему штрафов. Консультант, придерживающийся процессуального (системного) подхода, вероятнее всего:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Согласится и оперативно разработает положение о штрафах. 2. Откажется от проекта, так как наказания противоречат гуманистическим ценностям психолога. 3. Предложит провести диагностику коммуникаций, мотивации и распределения ответственности в организации. 4. Посоветует уволить нескольких неэффективных сотрудников как пример для остальных.
		<p>2. На этапе заключения контракта между психологом-консультантом и организацией-клиентом возникло разногласие: HR-директор настаивает на том, что все результаты диагностики (включая индивидуальные данные сотрудников) должны быть переданы руководству в полном виде. Какое действие консультанта будет наиболее этичным и профессионально корректным?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Принять условие клиента, так как он платит за консультацию и имеет право на любые данные. 2. Предложить компромисс: передавать только обобщенные и деперсонифицированные данные по выборке, а индивидуальные — только с письменного согласия каждого сотрудника. 3. Тайно сохранить копии индивидуальных данных, чтобы использовать их в своих научных публикациях. 4. Прервать консультацию, поскольку любое раскрытие индивидуальных данных третьим лицам запрещено этическим кодексом психолога.
Задание открытого типа с развернутым ответом	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса.</p> <p>2. Продумать логику и полноту</p>	<p>1. В модели консультационного процесса Э. Шейна выделяются три основные клиентские роли: контактный клиент, промежуточный клиент и клиент, который в конечном итоге испытывает на</p>

	<p>ответа.</p> <p>3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки.</p> <p>4. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ</p>	<p>себе результаты изменений и может сопротивляться им, если консультант игнорирует его интересы. Как называется третья роль?</p> <p>2. В организационном консультировании часто возникает конфликт между соблюдением конфиденциальности информации, полученной от рядовых сотрудников, и необходимостью докладывать руководству об общей ситуации в коллективе. Как называется профессиональный принцип (или дилемма), согласно которому консультант не разглашает источник информации, но может предоставлять руководству обобщенные данные без указания конкретных лиц?</p>
--	--	--

6.3. Критерии и шкала оценивания на основе БРС.

Критерии и балльная шкала определяются преподавателем

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ	РЕЗУЛЬТАТ В БАЛЛАХ
<p><i>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</i></p>	40
<p><i>Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где 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.</i></p>	30-39
<p><i>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.</i></p>	20-29
<p><i>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</i></p>	0-19

<i>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.</i>	
---	--

6.4. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий (*при необходимости*).

Для решения проверочных заданий дополнительных материалов не требуется.

7. Методические материалы по освоению дисциплины

Для изучения основных вопросов образовательной программы необходимо конспектировать материалы лекций, работать с рекомендованной преподавателем литературой, а также ресурсами информационно-телекоммуникационной сети «Интернет». Для приобретения навыков активного использования знаний полезно обсуждать плановые и возникающие вопросы, а также решаемые задачи на практических занятиях. Чтобы легче и прочнее усвоить материал следует постоянно использовать конкретные примеры, сравнения из уже полученных областей наук.

Для закрепления изученного материала даны вопросы по каждой теме дисциплины, на которые следует самостоятельно найти ответы.

Важной составной частью учебного процесса в вузе являются практические занятия. Практические занятия проводятся главным образом по дисциплинам, требующим закрепления навыков решения задач, и помогают студентам глубже усвоить учебный материал, приобрести умения применять принципы системного подхода к решению разнообразных задач, определять и оценивать ресурсы и существующие ограничения разного рода проектов.

При подготовке к практическим занятиям необходимо проанализировать конспект лекции, ознакомиться с рекомендованной литературой по соответствующей теме, осуществить подготовку по рекомендованным в рабочей программе вопросам для обсуждения темы, выполнить домашнее задание (*при необходимости*).

Необходимо помнить, что на лекции обычно рассматривается не весь материал, а только его часть. Остальная его часть восполняется в процессе самостоятельной работы. В связи с этим работа с рекомендованной литературой обязательна. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов. В процессе этой работы студент должен стремиться понять и запомнить основные положения рассматриваемого материала, примеры, поясняющие его, а также разобраться в иллюстративном материале. В процессе подготовки к занятиям рекомендуется взаимное обсуждение материала, во время которого закрепляются знания, а также приобретает практика в изложении и разъяснении полученных знаний, развивается речь. При необходимости следует обращаться за консультацией к преподавателю (в том числе по электронной почте). Планируя консультацию, необходимо хорошо продумать вопросы, которые требуют разъяснения. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам. Записи имеют первостепенное значение для самостоятельной работы студентов. Они помогают понять

построение изучаемого материала, выделить основные положения, проследить их логику. Кроме того, ведение записей способствует превращению чтения в активный процесс, мобилизует, наряду со зрительной, и моторную память. Следует помнить: у студента, систематически ведущего записи, создается свой индивидуальный фонд методических материалов для быстрого повторения изученных вопросов, для мобилизации накопленных знаний. Особенно важны и полезны записи тогда, когда в них находят отражение мысли, возникшие при самостоятельной работе.

После изучения базовых тем курса проводится текущий контроль знаний студентов в виде опроса или письменного тестирования. Типовые тесты и задания по темам дисциплины приведены в специальном разделе данной рабочей программы.

Подготовка к текущему и промежуточному контролю предполагает изучение представленных вопросов к зачету, работу над тестами, представленными в данной рабочей программе, выполнение семестровой проектной работы по применению системного подхода и методов системного анализа к выбранной системе.

Работа в малых группах – это одна из самых популярных форм проведения занятий, так как она дает всем обучающимся (в том числе и стеснительным) возможность участвовать в работе, практиковать навыки сотрудничества, межличностного общения (в частности, умение активно слушать, вырабатывать общее мнение, разрешать возникающие разногласия). Цель данной формы проведения занятий: продемонстрировать сходство или различия определенных явлений, выработать стратегию или разработать план, выяснить отношение различных групп участников к одному и тому же вопросу. В ходе этой работы дополнительно решаются следующие задачи: развитие навыков общения и взаимодействия в группе, формирование ценностно-ориентационного единства группы, поощрение к гибкой смене социальных ролей в зависимости от ситуации.

Группа студентов делится на несколько малых групп. Количество групп определяется числом творческих заданий, которые будут обсуждаться в процессе занятия. Малые группы формируются либо по желанию студентов, либо по родственной тематике для обсуждения. Каждая малая группа обсуждает творческое задание в течение отведенного времени. Основной этап – проведение обсуждения творческого задания. Заслушиваются суждения, предлагаемые каждой малой группой по творческому заданию. Преподаватель дает оценочное суждение и работе малых групп, по решению творческих заданий, и эффективности предложенных путей решения.

В качестве самостоятельной работы студентами выполняется семестровая работа по применению системного подхода и методов системного анализа к выбранной системе по всем темам. Рекомендуется выбрать организационно-техническую систему. Перед выполнением задания по теме 1 выбранную систему необходимо согласовать с преподавателем. При выполнении заданий по темам могут использоваться представленные студентом материалы по предыдущим темам. Выполненная семестровая работа представляется студентом на открытой защите на промежуточной аттестации.

Методические указания по подготовке к тестированию:

При подготовке к тестированию следует учитывать, что тест проверяет не только знание понятий, категорий, событий, явлений, умения выделять, анализировать и обобщать наиболее существенные связи, признаки и принципы разных явлений и процессов. Поэтому при подготовке к тесту не следует просто заучивать материал, необходимо понять его логику. Подготовка способствует составлению развернутого плана, таблиц, схем. Большую помощь оказывают

интернет-тренажеры, позволяющие, во-первых, закрепить знания, во-вторых, приобрести соответствующие психологические навыки саморегуляции и самоконтроля.

Методические указания по подготовке к опросу

Подготовка к занятиям должна носить систематический характер. Это позволит обучающемуся в полном объеме выполнить все требования преподавателя. Обучающимся рекомендуется изучать как основную, так и дополнительную литературу, а также знакомиться с Интернет-источниками (список приведен в рабочей программе по дисциплине).

Подготовка обучающихся к опросу предполагает изучение в соответствии тематикой дисциплины основной/ дополнительной литературы, нормативных документов, интернет-ресурсов.

Обучающийся готовит доклад в форме устного сообщения по теме дисциплины.

8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

1. **Лебедева, Л. В.** Организационное консультирование : учебное пособие для вузов / Л. В. Лебедева. – 3-е изд., испр. и доп. – Москва : Юрайт, 2024. – 289 с. – URL: <https://urait.ru/book/organizacionnoe-konsultirovanie-545678>.
2. **Чуланова, О. Л.** Управленческое консультирование : учебное пособие / О. Л. Чуланова. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : ИНФРА-М, 2023. – 201 с. – URL: <https://znanium.ru/catalog/document?id=429750>.
3. **Психологическое консультирование** : учебник для вузов / под ред. Ю. М. Забродина, В. Э. Пахальяна. – Москва : Юрайт, 2024. – 341 с. – URL: <https://urait.ru/book/psihologicheskoe-konsultirovanie-537544>.
4. **Кочюнас, Р.** Психологическое консультирование : учебное пособие для вузов / Р. Кочюнас. – Москва : Академический проект, 2023. – 448 с. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/133476.html>.
5. **Консультирование и коучинг персонала в организации** : учебник и практикум для вузов / под ред. Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. – Москва : Юрайт, 2023. – URL: <https://urait.ru/book/konsultirovanie-i-kouching-personala-v-organizacii-544231>.
6. **Организационная психология** : учебник / под ред. А. Б. Леоновой. – Москва : ИНФРА-М, 2023. – URL: <https://znanium.ru/catalog/document?id=462944>.
7. **Консультирование в управлении человеческими ресурсами** : учебник и практикум для вузов / под ред. Н. И. Шаталовой. – Москва : Юрайт, 2023. – URL: <https://urait.ru/book/konsultirovanie-v-upravlenii-chelovecheskimi-resursami-534145>.

8.2. Литература на иностранном языке

1. **Block, P.** Flawless Consulting: A Guide to Getting Your Expertise Used / P. Block. – 4th ed. – New York : Wiley, 2012. – 352 p.
2. **Schein, E. H.** Process Consultation Revisited: Building the Helping Relationship / E. H. Schein. – New York : Addison-Wesley, 1999. – 256 p.
3. **Kubr, M. (Ed.)** Management Consulting: A Guide to the Profession / ed. by M. Kubr. – 4th ed. – Geneva : International Labour Office, 2002. – 904 p.

8.3. Дополнительная литература

1. **Адизес, И.** Управление жизненным циклом корпорации / И. Адизес. – Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2022. – 512 с.
2. **Галлямов, Ф. Ф.** Управленческое консультирование : учебное пособие / Ф. Ф. Галлямов. – Москва : КноРус, 2023. – 278 с.
3. **Долгополов, Н.** Гештальт-подход в работе с организациями / Н. Долгополов. – Москва : Когито-Центр, 2023. – 188 с.
4. **Белановский, С. А.** Глубокое интервью и фокус-группы : учебное пособие / С. А. Белановский. – Москва : Никколо-Медиа, 2023. – 428 с.
5. **Пригожин, А. И.** Цели и ценности. Новые методы работы с будущим / А. И. Пригожин. – Москва : Дело, 2022. – 432 с.
6. **Шейн, Э.** Организационная культура и лидерство / Э. Шейн. – Санкт-Петербург : Питер, 2023. – URL: <https://www.book.ru/book/945321>.
7. **Консультирование в управлении человеческими ресурсами** : учебник и практикум для вузов / под ред. Н. И. Шаталовой. – Москва : Юрайт, 2023. – URL: <https://urait.ru/book/konsultirovanie-v-upravlenii-chelovecheskimi-resursami-534145>.
8. **Уитмор, Дж.** Коучинг высокой эффективности / Дж. Уитмор. – Москва : Альпина Паблишер, 2023. – 208 с.
9. **Барабанщикова, В. В.** Профессиональные деформации и выгорание в проектной деятельности / В. В. Барабанщикова. – Москва : Когито-Центр, 2023. – 188 с.
10. **Спиженкова, М. А.** Психологическое консультирование : учебно-методическое пособие / М. А. Спиженкова. – Саратов : Вузовское образование, 2022. – 184 с. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/108311.html>.

8.4. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с последующими изменениями).
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в действующей редакции).

8.4 Интернет-ресурсы

Обучающимся обеспечен доступ к материалам курса в СДО Академии <http://lms.ranepa.ru>, а также через сайт научной библиотеки <https://sziu-lib.ranepa.ru/> к следующим подписным электронным ресурсам:

Русскоязычные ресурсы.

Электронно-библиотечные системы (ЭБС):

1. Электронная библиотечная система iBooks.ru. Учебники и учебные пособия для университетов России. <https://ibooks.ru/>
2. Электронная библиотечная система «Лань». Коллекции книг ведущих издательств учебной и научной литературы, а также издания российских вузов по основным отраслям знаний. <https://e.lanbook.com>
3. Электронная библиотечная система «IPR Smart» - более 10 000 учебников, учебных пособий, монографий и научных изданий по всем отраслям знаний. <https://iprbooks.ru>

4. Электронная библиотечная система «Юрайт» - полные тексты учебников по праву, экономике, общественным наукам, иностранным языкам. <https://urait.ru>

5. Электронная библиотечная система «Znanium» - полные тексты учебников по юриспруденции, экономике, естественным и общественным наукам. Ядро фонда – литература холдинга ИНФРА-М. <https://znanium.com>

6. Электронная библиотечная система «Book.ru» - полные тексты учебников по юриспруденции, психологии, педагогике, экономике, информационным технологиям, естественным и общественным наукам. <https://www.book.ru>

Периодические издания:

- Научно-практические статьи Электронной библиотеки «Grebennikon» Издательского дома «Библиотека Гребенникова»
- Статьи из периодических изданий по общественным и гуманитарным наукам компании «Ивис»
- Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Крупнейшая база данных российской периодики с наукометрическими инструментами и базой для анализа научной деятельности (РИНЦ).

Англоязычные ресурсы.

- *EBSCO eBook Collection* – коллекция включает в себя 68 изданий, приобретенных «в вечное пользование», а также более 2000 книг, получаемых институтом по национальной подписке РЦНИ. Коллекция охватывает широкий спектр тем по различным областям знаний, таким как социально-гуманитарные науки, маркетинг, финансы, управление и предпринимательство и др.;
- Sage eBook Collections - это более 4 700 монографий и справочников по различным областям знаний: бизнес, психология, криминология и уголовное право, образование, СМИ и коммуникация, политика и международные отношения, социология и др. Содержит полные тексты. Глубина архива: 1984-2021 гг.
- *Springer Link* - полнотекстовые политематические базы академических журналов. Представлено более 70 000 электронных книг Springer, включая монографии, справочники и труды конференций.
- *Wiley* - доступны выпуски 1500 академических журналов разных профилей, изданных Wiley Periodicals в 2015–2019 гг.
- *OECD iLibrary* – библиотека Организации экономического сотрудничества и развития, содержащая статистические данные, рабочие документы, отчеты. Доступны материалы до 2022 года.

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

№ п/п	Наименование
1.	Специализированные залы для проведения лекций, оснащенные персональным компьютером/ноутбуком и мультимедийным проектором
2.	Аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами и персональными компьютерами с выходом в Интернет для проведения практических занятий
3.	«МТС Линк» — российская платформа для онлайн-коммуникаций и совместной работы команд ;«Яндекс Телемост» — сервис для видеоконференций от Яндекса; Я-мессенджер

4.	Технические средства обучения: персональные компьютеры; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV; программы для работы с электронными таблицами для обработки, анализа и визуализации данных; соответствующие онлайн-инструменты для построения интеллект-карты и моделей в различных нотациях
5.	Научная библиотека (в т.ч. электронные информационные ресурсы научной библиотеки)
6.	СДО Академии https://lms.ranepa.ru/