

**ЧАСТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОСТОЧНАЯ ЭКОНОМИКО-ЮРИДИЧЕСКАЯ
ГУМАНИТАРНАЯ АКАДЕМИЯ» (Академия ВЭГУ)**

ОДОБРЕНА

Ученым советом Академии ВЭГУ
(протокол от 15 июня 2023 г. , № 3)

УТВЕРЖДЕНА

приказом ректора Академии
ВЭГУ от 31.08. 2023 № 111/а

**Рабочая программа дисциплины
Психотехнологии бизнес-консультирования**

Кафедра: Педагогики и психологии

Основная образовательная программа: 37.03.01 Психология, направленности «Психология труда и организационная психология».

1. Общая характеристика

1.1 Наименование

Данная учебная дисциплина называется «Психотехнологии бизнес-консультирования», включена в Реестр автономных дидактических компонентов Академии ВЭГУ и реализуется в рамках ООП Академии ВЭГУ 37.03.01 Психология, направленности «Психология труда и организационная психология», программа подготовки прикладной бакалавриат по заочной форме обучения, в т.ч. с использованием электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.

1.2 Цели реализации

1.2.1 В результате освоения данной дисциплины обучающийся должен овладеть знаниями, умениями и навыками в рамках формирования следующих компетенции:

- способностью к реализации стандартных программ, направленных на предупреждение отклонений в социальном и личностном статусе и развитии, профессиональных рисков в различных видах деятельности (ПК-1);
- способностью к осуществлению стандартных базовых процедур оказания индивиду, группе, организации психологической помощи с использованием традиционных методов и технологий (ПК-3).

1.2.2 Обучающийся, освоивший данную дисциплину, должен знать:

- основные теоретические подходы и направления психологического консультирования в современном бизнесе и современные психотехнологии бизнес-консультирования;
- основные принципы и техники бизнес-консультирования.

1.2.3 Обучающийся, освоивший данную дисциплину, должен уметь:

- планировать и использовать в практической деятельности психолога основные базовые техники бизнес-консультирования;
- проводить психотехнологии бизнес-консультирование.

1.2.4 Обучающийся, освоивший данную дисциплину, должен владеть:

- навыками организации и проведения психологической консультации в организации;
- способностью к оказанию психологической помощи сотрудникам в организации с использованием традиционных методов и технологий.

1.3 Место в структуре ООП

1.3.1 Данная дисциплина относится к блоку Вариативная часть Б1.В.ДВ.03.01, вариативной части дисциплины по выбору рабочего учебного плана и изучается на 7-8 семестрах (на 4 курсе) обучения.

1.3.2 Логически и содержательно-методически данная дисциплина связана с такими автономными дидактическими компонентами данной ООП как Актуальные проблемы фундаментальной психологии и психологической практики, Прикладная психология, Консультативная психология, Психотерапия, Психология труда и организационная психология, Психологическое обеспечение профессиональной деятельности, Психологические технологии в развитии организации, Психодиагностика в организации, Психологическое консультирование организаций, Психология руководства и лидерства, Психология управления конфликтами в организации, Психологическая служба в организации, Психологические проблемы и кризисы деловых людей в организации, Теоретико-прикладные аспекты психологии развития и коррекции личности в контексте организационной психологии, Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, Преддипломная практика.

1.3.3 Изучению данной дисциплины должно предшествовать освоение обучающимся программы Актуальные проблемы фундаментальной психологии и психологической практики, Прикладная психология, Консультативная психология, Психотерапия, Психология труда и организационная психология, Психологическое обеспечение профессиональной деятельности, Психологические технологии в развитии организации, Психология руководства и лидерства, Психология управления конфликтами в организации, Психологическая служба в организации, Психологические проблемы и кризисы деловых людей в организации, Теоретико-прикладные аспекты психологии развития и коррекции личности в контексте организационной психологии, Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности.

1.3.4 Освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее для прохождения обучения по программам Преддипломная практика.

1.4 Объем

1.4.1 Общий объем данной дисциплины (трудоемкость учебной нагрузки обучающегося при освоении программы, включающая в себя все виды его учебной деятельности, предусмотренные учебным планом для достижения планируемых результатов обучения) составляет 6 зачетных единиц или 216 академических часов вне зависимости от формы обучения, применяемых образова-

тельных технологий, реализации с использованием сетевой формы, реализации по индивидуальному учебному плану, в том числе при ускоренном обучении.

1.4.2 Объемы учебной нагрузки обучающегося при освоении программы дисциплины по видам учебной деятельности составляют:

Виды учебной деятельности	Объем, в академических часах		
	по заочной форме обучения		по заочной форме с применением ЭО и ДОТ
Занятия лекционного типа	6		4
Занятия семинарского типа	20		-
Проектирование	-		-
Групповые консультации	-		-
Индивидуальная работа с обучающимся	2		4
Самостоятельная работа обучающегося	179		172
Аттестация	экзамен	9	36
	контрольная работа		
Всего	216		216

2. Структура и содержание

2.1 Содержание разделов и тем

Разделы и темы		Содержание (дидактические единицы)	Учебные занятия			
№ п/п	Наименование		заочная форма		заочная форма с применением ЭО и ДОТ	
			виды	академических	виды	академических
1	2	3	4	5	6	7
1	Направления психологического консультирования в современном бизнесе		Занятия лекционного типа	3	Занятия лекционного типа	1
			Занятия семинарского типа	11	Групповые консультации	-
			Индивидуальная работа с обучающимся	1	Индивидуальная работа с обучающимся	3
			Самостоятельная работа обучающегося	104	Самостоятельная работа обучающегося	100

			ся			
1.1	Виды, предмет и задачи бизнес-консультирования	Цели и задачи психологического консультирования в бизнесе. Сферы компетенции и правила работы консультанта психолога в организации. Разделение ответственности в бизнес-консультировании. Зоны статуса и функции консультанта в организации. Работа с запросом клиента. Классификация запросов. Условия принятия бизнес – консультанта членами организации. Презентация и продажа услуг психолога-бизнес-консультанта. Предпосылки к применению бизнес-консультирования. Основной предмет бизнес-консультирования. Результат индивидуальных или коллективных сеансов – организованная деятельность людей, влияющая на результативность совместной трудовой деятельности. Виды консультирования: процессное (локальное и системное) и экспертное. Достоинства и недостатки процессного и системного видов консультирования. Задачи бизнес-консультирования: оценка профессиональной компетентности руководителя и	Занятия лекционного типа	-	Занятия лекционного типа	-
			Занятия семинарского типа	2	Групповые консультации	-
			Индивидуальная работа с обучающимся	-	Индивидуальная работа с обучающимся	1
			Самостоятельная работа обучающегося	26	Самостоятельная работа обучающегося	25

		<p>сотрудников; конкурентоспособности предприятия; профессиональной и социальной адаптации сотрудников; мотивации профессионального совершенствования. Проблемные ситуации, требующие разрешения консультантом и их отнесенность к возможным задачам бизнес-консультирования.</p> <p>Разграничение психологического консультирования по личным и организационным проблемам. Социально-психологическое исследование трудового коллектива на предмет совместимости сотрудников и комплектования наиболее эффективных групп для решения стоящих задач. Профконсультирование (при отборе кадров и приеме на работу) как вид бизнес-консультирования.</p>				
1.2	Позиции бизнес-консультанта по отношению к клиенту в бизнес-консультировании	<p>Четыре позиции консультанта по отношению к клиенту в зависимости от парадигмы: дрессировка – родитель, репетиторство – учитель, наставничество – эксперт, партнерская – терапевт (Е.Н. Морозова).</p> <p>Поведенческие роли консультанта на производстве.</p> <p>Личность и позиционирование консуль-</p>	Занятия лекционного типа	1	Занятия лекционного типа	-
			Занятия семинарского типа	3	Групповые консультации	-
			Индивидуальная работа с обучающимися	-	Индивидуальная работа с обучающимися	1
			Самостоятельная работа обучающегося	26	Самостоятельная работа обучающегося	25

		<p>танта, работающего в бизнесе.</p> <p>Стадии консультирования. Зависимость методов и техник консультационной работы от этапов и целей консультирования. Роль консультанта на каждой стадии консультирования. Особенности вовлеченности клиента в консультирование.</p>				
1.3	Цели и этапы бизнес-консультирования	<p>возможности использования) в организации. Основные цели бизнес-консультации (М.Ю.Шейнис): использование внутренних резервов сотрудников; разработка полномасштабной кадровой стратегии предприятия.</p> <p>Два направления бизнес-консультирования: лично (клинически) ориентированное и социально-организационное. Фазы и подфазы консультации (Истратова И.Н., Эксакусто Т.В.): 1) определение цели и проблемы клиента, формулировка запроса (4 подфазы); 2) достижение целей или решение проблем клиента (2 подфазы). Стадии консультативной беседы. Диагностические и психотерапевтические задачи консультативной беседы. Особенности постконсультационного периода.</p> <p>Специфика, область применения и этапы</p>	Занятия лекционного типа	1	Занятия лекционного типа	-
			Занятия семинарского типа	3	Групповые консультации	-
			Индивидуальная работа с обучающимся	1	Индивидуальная работа с обучающимся	1
			Самостоятельная работа обучающегося	26	Самостоятельная работа обучающегося	25

		<p>технологий: рекрутмента, ассесмента, хедхантинга, аутплейсмента, кайдзен. Цикл программ: Подбор и оценка персонала «Погружение в хедхантинг: принципы и технологии современного executive search headhunting».</p> <p>Понятие о коучинге. Отличия коучинга от терапии. Системный коучинг как целеориентированный подход в консультировании. Коучинг как форма бизнес-консультирования.</p> <p>Понятие коуч. Применение коучинга в бизнесе. Принципы коучинга. Формы работы в процессе коучинга. Этапы коучинга. Виды коучинга: индивидуальный, групповой. Схема индивидуального бизнес-коучинга. Корпоративный коучинг. Преимущества работы с коучингом и его результаты. Закон рассеивания целей в бизнесе.</p> <p>Использование трансактного анализа в бизнес-консультировании и коучинге. Оценка эффективности работы коучера.</p>				
1.4	Причины обращения к бизнес-консультанту	Конфликты в организации как причина обращения к бизнес-консультанту. Классификация конфликтов в организации: организационно-	Занятия лекционного типа	1	Занятия лекционного типа	1
			Занятия семинарского	3	Групповые консультации	-

		<p>технологические; в социально-экономической системе организации, в административно-управленческой системе; конфликты, связанные с функционированием неформальной организации; конфликты, связанные с функционированием социально-психологической системы отношений. Основные причины, по которым возникают конфликты в разных областях, их объективные основания и специфика.</p> <p>Виды конфликтной ситуации: остроконфликтная и провоцирующая. Типичные ошибки руководителя в оценке деятельности сотрудника, приводящие к деловому конфликту: завышение оценок или занижение оценок.</p> <p>Предпосылки конфликтных ситуаций в рабочей группе. Критерии, позволяющие определить состояние предприятия на грани конфликтного кризиса. Способы решения деловых конфликтов.</p> <p>Проблема мотивации в организации. Цель метода регулирования поведения членов организации. Этапы достижения цели. Мотиваторы и демомотиваторы, побуждающие работника к добросовестному</p>	типа			
			Индивидуальная работа с обучающимся	-	Индивидуальная работа с обучающимся	-
			Самостоятельная работа обучающегося	26	Самостоятельная работа обучающегося	25

		труду (Е.Н.Морозова). Кор- рекция мотивации персонала.				
2	Современные психотехнологии бизнес-консультирования		Занятия лекционного типа	3	Занятия лекционного типа	3
			Занятия семинарского типа	9	Групповые консультации	-
			Индивидуальная работа с обучающимся	1	Индивидуальная работа с обучающимся	1
			Самостоятельная работа обучающегося	75	Самостоятельная работа обучающегося	72
2.1	Тренинг-интервенция как одна из форм работы бизнес-консультирования	Корпоративный тренинг. Отличительные особенности корпоративного тренинга. Основные аспекты работы и возможные роли тренера при проведении корпоративных тренингов. Критерии классификации бизнес-тренингов. Виды бизнес-тренингов: по составу участников (открытые и корпоративные); по форме обучения (внешнее обучение, внутреннее и смешанное). Классификация методов работы бизнес-тренинга. Классификация экспериментальных игровых техник: матричные игры, переговорные, коалиционные, локомоционные; социальные игры-ловушки. Этапы бизнес-тренинга.	Занятия лекционного типа	1	Занятия лекционного типа	1
			Занятия семинарского типа	3	Групповые консультации	-
			Индивидуальная работа с обучающимся	-	Индивидуальная работа с обучающимся	-
			Самостоятельная работа обучающегося	25	Самостоятельная работа обучающегося	24

		<p>Тренинг-интервенция, как коллективное обучение по изменению доминирующих эталонов мышления и способов поведения в организации. Задачи тренинга: обучение освоения новых способов работы отдельных сотрудников и компании в целом. Формирование групп по принципу «кто из сотрудников должен это знать и уметь», «кто нужен для выработки и принятия решений». Подготовка и проведение тренинга-интервенции. Обучение реальному решению реальных проблем организации. Базовые темы тренинга-интервенции и их последовательность, направленность на результат. Условия успешной организации и проведения бизнес-тренинга.</p>				
2.2	Особенности бизнес-консультирования руководителей	<p>Область и специфика ситуационного руководства. Три основные переменные ситуационного: личностные качества руководителя, поведенческие характеристики руководителя и ситуации в организации. Модель ситуационного руководства Ф. Фидлера (зависи-</p>	Занятия лекционного типа	1	Занятия лекционного типа	1
			Занятия семинарского типа	3	Групповые консультации	-
			Индивидуальная работа с обучающимися	1	Индивидуальная работа с обучающимися	1

		<p>мость от условий, где руководитель может себя проявить), Модель Митчелла-Хауса «путь-цель» (устранение помех на пути осуществления хорошей работы). Формирование имиджа работодателя. Диагностика элементов корпоративной культуры. Признаки успешной корпоративной культуры. Логические уровни к деятельности организации. Виды корпоративных культов (по Р. Харрисону). PR-инструментарий корпоративной культуры. Роль лидера в организации. Общая характеристика деятельности руководителя и основные сферы его компетенции. Понимание ситуационного руководства, методы диагностики ситуации и выбор профессионального поведения. Управленческие навыки и лидерство. Уровни иерархии сотрудников в системе предприятия. Суперлидерство. Проблема делегирования ответственности.</p>	Самостоятельная работа обучающегося	25	Самостоятельная работа обучающегося	24
2.3	Способы коррекции карьерных кризисов, моббинга и профилактики дауншифтинга	Проявления моббинга и причины его проявления. Черный и белый вариант моббинга. Скрытые	Занятия лекционного типа	1	Занятия лекционного типа	1
			Занятия семинарского	3	Групповые консультации	-

		<p>организационные проблемы, влияющие на возникновение моббинга. Восемь признаков моббинга. Буллинг как форма организационного психологического притеснения. Формы моббинга, буллинга. Горизонтальный и вертикальный моббинг.</p> <p>Приемы избегания моббинга. Способы личностного выхода из моббинга: отключиться от эмоций, определить зачинщика, выйти на прямой разговор. Принцип амортизации в борьбе с моббингом и буллингом и ее виды: непосредственная, отставленная и профилактическая.</p> <p>Дауншифтинг как «сдвиг вниз». Причины дауншифтинга. Варианты «мягкого» дауншифтинга. Системный подход как способ коррекции карьерных кризисов и профилактики дауншифтинга: система подбора персонала, своевременная адаптация персонала, принцип «открытых дверей» в отделе персонала, планирование стратегии развития бизнеса и человеческих ресурсов в компании и др.</p>	типа			
			Индивидуальная работа с обучающимся	-	Индивидуальная работа с обучающимся	-
			Самостоятельная работа обучающегося	25	Самостоятельная работа обучающегося	24

2.2 Перечень обеспечения СРС

При выполнении самостоятельной работы, обучающемуся предоставляется следующее учебно-методическое обеспечение:

- информационные ресурсы, перечисленные в разделе 4: Информационные ресурсы данной программы;
- материалы, размещенные в разделах Диск, Задачи, Обсуждение, Сообщение, Wiki, ПГ Психотехнологии бизнес-консультирования Кампуса ВЭГУ 24;
- электронные курсы, размещенные в вертикальном меню Кампуса ВЭГУ;
- материалы лекционных и практических занятий по дисциплинам бакалавриата 37.03.01 «Психология», направленности (профиля) «Психология труда и организационная психология».

3. Фонд оценочных средств

3.1 Этапы формирования компетенций

Компетенция		Этапы формирования		
код	содержание	знания	умения	навыки
1	2	3	4	5
ПК-1	способностью к реализации стандартных программ, направленных на предупреждение отклонений в социальном и личностном статусе и развитии, профессиональных рисков в различных видах деятельности	<u>Знать:</u> - основные теоретические подходы и направления психологического консультирования в современном бизнесе и современные психотехнологии бизнес-консультирования	<u>Уметь:</u> - планировать и использовать в практической деятельности психолога основные базовые техники бизнес-консультирования	<u>Владеть:</u> - навыками организации и проведения психологической консультации в организации
Контрольные типовые задания <ul style="list-style-type: none"> - Цели и задачи психологического консультирования в бизнесе; - Сферы компетенции и правила работы консультанта психолога в организации; - Разделение ответственности в бизнес-консультировании; - Зоны статуса и функции консультанта в организации; - Работа с запросом клиента; - Классификация запросов; - Условия принятия бизнес – консультанта членами организации; - Презентация и продажа услуг психолога-бизнес-консультанта; - Предпосылки к применению бизнес-консультирования; - Основной предмет бизнес-консультирования; - Виды консультирования; - Задачи бизнес-консультирования; - Проблемные ситуации, требующие разрешения консультантом и их отнесенность к возможным задачам бизнес-консультирования; - Разграничение психологического консультирования по личным и организационным проблемам; 				

- Социально-психологическое исследование трудового коллектива на предмет совместимости сотрудников и комплектования наиболее эффективных групп для решения стоящих задач;
- Профконсультирование как вид бизнес-консультирования;
- Основные функции психолога-консультанта (Вольнова Г.В., Шнейдер Л.Б., Шейнис М.Ю.);
- Обстановка для делового консультирования;
- Базовые компетенции бизнес-консультанта;
- Поведенческие роли бизнес-консультанта;
- Навыки ролевого поведения бизнес-консультанта;
- Условия и механизмы реализации принципов независимости, объективности и конфиденциальности в деятельности бизнес-консультанта;
- Пути повышения профессионализма бизнес-консультантов;
- Позиции консультанта в ситуации делового общения;
- Различие понятий «консультант», «коуч», «тренер», «наставник», «преподаватель»;
- Внешние и внутренние бизнес-консультанты;
- Степень взаимодействия консультанта и клиента в ходе бизнес-консультирования;
- Этические вопросы бизнес-консультирования;
- Составляющие структуры эффективности бизнес-консультанта;
- Основные составляющие консультирования в организации;
- Основные цели бизнес-консультации (М.Ю.Шейнис);
- Специфика, область применения и этапы технологий: рекрутмента, ассесмента, хедхантинга, аутплейсмента, кайдзен;
- Понятие о коучинге;
- Системный коучинг как целеориентированный подход в консультировании;
- Коучинг как форма бизнес-консультирования;
- Формы работы в процессе коучинга. Этапы коучинга;
- Виды коучинга;
- Схема индивидуального бизнес-коучинга;
- Использование трансактного анализа в бизнес-консультировании и коучинге;
- Оценка эффективности работы коучера;
- Конфликты в организации как причина обращения к бизнес-консультанту;
- Классификация конфликтов в организации;
- Типичные ошибки руководителя в оценке деятельности сотрудника, приводящие к деловому конфликту;
- Коррекция мотивации персонала.
- Критерии классификации бизнес-тренингов;
- Виды бизнес-тренингов;
- Классификация методов работы бизнес-тренинга;
- Этапы бизнес-тренинга;
- Тренинг-интервенция, как коллективное обучение по изменению доминирующих эталонов мышления и способов поведения в организации;
- Условия успешной организации и проведения бизнес-тренинга;
- Область и специфика ситуационного руководства;
- Модель ситуационного руководства Ф. Фидлера;
- Формирование имиджа работодателя;
- Диагностика элементов корпоративной культуры;
- Общая характеристика деятельности руководителя и основные сферы его компетенции;
- Проявления мобинга и причины его проявления;
- Черный и белый вариант мобинга;
- Скрытые организационные проблемы, влияющие на возникновение моббинга;

	<ul style="list-style-type: none"> - Восемь признаков моббинга; - Буллинг как форма организационного психологического притеснения; - Формы моббинга, буллинга - Горизонтальный и вертикальный моббинг; - Приемы избегания моббинга; - Способы личностного выхода из моббинга; - Принцип амортизации в борьбе с моббингом и буллингом и ее виды; - Дауншифтинг; - Причины дауншифтинга; - Варианты «мягкого» дауншифтинга; - Системный подход как способ коррекции карьерных кризисов и профилактики дауншифтинга; - Понятие, характеристика и оценка эффективности инвестиционного проекта организации; - Модератор как исполнитель организационных изменений; - Стратегическое управление инновационной фирмой; - Модели организации в процессе организационных изменений; - Инновационная политика фирмы; - Возможности диагностики управленческих и психологических проблем организации; - Экономические, управленческие и психологические методы создания программ по решению проблем внедрения инноваций в организациях; - Понятие системы психологического сопровождения организации; - Виды и характеристика моделей организации в современной бизнес -сфере. - Организация деятельности ассесмент-центров в компаниях; - Повышение уровня мотивации персонала; - Применение психологического тестирования в рамках бизнес- консультирования; 			
ПК-3	<p>способностью к осуществлению стандартных базовых процедур оказания индивиду, группе, организации психологической помощи с использованием традиционных методов и технологий</p>	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - основные принципы и техники бизнес-консультирования 	<p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - проводить психотехнологии бизнес-консультирование 	<p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - способностью к оказанию психологической помощи сотрудникам в организации с использованием традиционных методов и технологий
<p>Контрольные типовые задания</p> <ul style="list-style-type: none"> -Тренинги и их роль в обучении персонала; - Оценка эффективности тренинга; - Основные типы запросов в бизнес-консультировании; - Процесс принятия управленческих решений; - Профессиональное и личностное самосовершенствование руководителя; - Развитие навыков самоменеджмента; - Помощь бизнес-консультанта в подготовке к переговорам; - Психологическое сопровождение бизнеса. 				

3.2 Показатели, критерии и шкала оценивания

3.2.1 Для оценивания компетенций обучающегося на этапе их формирования по результатам освоения программы данной дисциплины применяется четырехбалльная шкала оценивания (оценки «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно»).

3.2.2 При применении технологий, использующих иные шкалы измерения (тестирование, балльно-рейтинговой, рейтинговой и т.д.), они для окончательного оформления переводятся в четырехбалльную шкалу по следующим параметрам: 90 и более процентов максимально-возможной суммы – «отлично», 70-89% - «хорошо», 50-69% - «удовлетворительно», менее 50 % - «неудовлетворительно».

3.2.3 При формировании оценки обучающегося используются следующие показатели и критерии оценивания результатов освоения программы данной дисциплины и соответствующего этапа формирования компетенций обучающегося:

Оценка	Критерий	Индикатор (показатель)
«отлично»	усвоение программы в полном объеме	задание выполнено без замечаний, полное и логически стройное изложение содержания при ответе или в отчете, тесное увязывание теории вопроса с практикой, отсутствие затруднений с объяснением всех аспектов выполнения задания, хорошее владение умениями и навыками по программе, знание монографической литературы, наличие умений самостоятельно обобщать и излагать материал
«хорошо»	твердое владение материалом в рамках программы	задание выполнено без существенных замечаний, грамотное изложение ответа (отчета), отсутствие существенных неточностей, правильное применение теоретических положений и владение необходимыми навыками при выполнении практических заданий
«удовлетворительно»	владение только основным материалом программы	задание в основном выполнено, допущение неточностей при правильном в основном ответе, нарушение последовательности в его изложении, неусвоение отдельных существенных деталей, наличие затруднений в выполнении практических заданий
«неудовлетворительно»	невладение значительной (и значимой) частью материала программы	задание не выполнено, допуск обучающимся при ответе принципиальных ошибок, большие затруднения при выполнении практических работ, ответ свидетельствует об отсутствии знаний по предмету

3.2.4 Аттестация по данной дисциплине может осуществляться по балльно-рейтинговой системе (далее - БРС), которая представляет собой строго последовательное прохождение обучающимся контрольных (реперных, рубежных) точек (далее – КТ-1, КТ-2 и т.д.) с получением оценки за качество показанных результатов в виде определенной конечной суммы баллов. При этом используются следующие индикаторы начисления баллов.

3.2.4.1 Общее количество баллов БРС распределяется следующим образом:

- за прохождение предварительного этапа – 20 баллов;
- за прохождение первой контрольной точки – до 20 баллов;
- за прохождение второй контрольной точки – до 20 баллов;
- за прохождение третьей контрольной точки – до 20 баллов.

3.2.4.2 Перевод набранной суммы по итогам всей БРС в четырехбалльную шкалу оценивания осуществляется по следующим параметрам:

- 72 и более баллов – «отлично», 56-71 баллов - «хорошо», 40-55 баллов - «удовлетворительно», менее 40 баллов - «неудовлетворительно».

3.2.4.3 За прохождение предварительного этапа начисляется до 20 баллов пропорционально изученным обучающимся разделам лекционного материала и набранным при тестировании в самом представленном для изучения ресурсе количеству баллов.

3.2.4.4 Начисление баллов по рубежной аттестации по первой контрольной точке осуществляется в зависимости от результативности участия на вебинаре.

3.2.4.4.1 При он-лайн участии на вебинаре баллы начисляются по следующим критериям:

1) 5 баллов, если участие ограничилось только присутствием или одним нерезультативным действием (вопрос или выступление не соответствовали теме);

2) 10 баллов, если были два и более нерезультативных действия;

3) 15 баллов, если среди двух или более произведенных обучающимся действий как минимум одно было результативным (правильное изложение материала, точно заданный вопрос, аргументированная и объективная рецензия);

4) 20 баллов, если все произведенные обучающимся два и более действий были результативными.

3.2.4.4.2 При просмотре вебинара в записи и предоставлении обучающимся письменного отзыва о нем, определяются следующие степени и суммы баллов:

1) 5 баллов, если отзыв написан формально, малосодержательно, но свидетельствует о просмотре всего вебинара;

2) 10 баллов, если в отзыве достаточно аргументировано выделены позитивная (что понравилась, было понятно, интересно) и (или) негативная (что не понравилась, было непонятным, неинтересным) стороны вебинара;

3) 15 баллов, если в отзыве есть обоснованное, логичное сопоставление позитивных и негативных итогов занятия;

4) 20 баллов, если отзыв в дополнение к третьему уровню содержит существенные предложения по улучшению организации вебинара или аргументировано описывает проблему, сформировавшуюся по итогам вебинара.

3.2.4.5 При тестировании по второй контрольной точке, если тестовые задания имеют разные степени сложности, каждые 5% максимально-возможной суммы правильных ответов приравнивается одному баллу БРС.

При равной сложности всех тестовых заданий каждый правильный ответ приносит 1 балл БРС.

3.2.4.6 Творческая аттестационная работа оценивается по шестибалльной шкале (0 баллов – отсутствует, 1 балл – имеется, но абсолютно не соответствует заданию и (или) дисциплине, 2 балла – в большей части не соответствует заданию (дисциплине), хотя есть определенное приближение к сути задания (дисциплины), 3 балла – суть задания выявлена, но неполно, 4 балла – имеются только отдельные неточности, 5 – нет претензий к исполнению) по следующим направлениям:

- определение и фиксация проблемы;
- формулирование ответа (рабочей гипотезы);
- аргументы и иллюстрации в пользу ответа (рабочей гипотезы);
- использование концептуального и понятийного аппарата дисциплины.

Сумма набранных баллов за все 4 направления является количеством баллов БРС, начисляемых в общий рейтинг за третью контрольную точку.

3.3 Типовые контрольные задания

3.3.1 При подготовке обучающегося к аттестации и при оценивании результатов освоения программы данной дисциплины (для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы) используются типовые контрольные задания по:

- истории развития той отрасли знания, изучению которой посвящена данная дисциплина (модуль); объекту, предмету и методам (инструментам), применяемым в данной дисциплине (модуле); месту, значению данной дисциплины (модуля) в деятельности человека и ее связям с другими дисциплинами (модулями); проблемам и задачам, решаемым в рамках данной дисциплины (модуля) и т.д.;

- существу теорий, концепций, систем описания и объяснения, гипотез, выдвигаемых в рамках данной дисциплины, а также категориям и понятиям (терминам), являющимся существенными для данной дисциплины;

- применению компетенций, сформированных в ходе освоения программы, для решения конкретной задачи, объяснения конкретного факта (явления), разрешения конкретной ситуации и т.д.

3.3.2 Данные типовые задания при проведении конкретных аттестационных испытаний переформатируются в вопросы аттестационных билетов или тестовые задания в соответствии с правилами, установленными для Фонда оценочных средств Академии ВЭГУ. По предметам вопросов типовых заданий могут быть сформулированы несколько различающихся по форме и аспекту рассмотрения вопросов аттестационных билетов, тестовых заданий или тем письменных работ. Комплекты вопросов для аттестационных билетов, тестовых заданий и тем в виде соответствующих баз хранятся в Центре аттестации Академии ВЭГУ в режиме конфиденциальности и предъявляются в виде набора аттестационных билетов, тестов или отдельной темы, формируемых по установленным в Академии ВЭГУ правилам, на каждую конкретную аттестацию.

3.3.3 Типовые контрольные задания для подготовки и проведения промежуточной аттестации:

- Цели и задачи психологического консультирования в бизнесе;
- Сферы компетенции и правила работы консультанта психолога в организации;
- Разделение ответственности в бизнес-консультировании;
- Зоны статуса и функции консультанта в организации;
- Работа с запросом клиента;
- Классификация запросов;
- Условия принятия бизнес – консультанта членами организации;
- Презентация и продажа услуг психолога-бизнес-консультанта;
- Предпосылки к применению бизнес-консультирования;
- Основной предмет бизнес-консультирования;
- Виды консультирования;
- Задачи бизнес-консультирования;
- Проблемные ситуации, требующие разрешения консультантом и их ответственность к возможным задачам бизнес-консультирования;
- Разграничение психологического консультирования по личным и организационным проблемам;
- Социально-психологическое исследование трудового коллектива на предмет совместимости сотрудников и комплектования наиболее эффективных групп для решения стоящих задач;
- Профконсультирование как вид бизнес-консультирования;
- Основные функции психолога-консультанта (Вольнова Г.В., Шнейдер Л.Б., Шейнис М.Ю.);
- Обстановка для делового консультирования;
- Базовые компетенции бизнес-консультанта;
- Поведенческие роли бизнес-консультанта;
- Навыки ролевого поведения бизнес-консультанта;
- Условия и механизмы реализации принципов независимости, объективности и конфиденциальности в деятельности бизнес-консультанта;
- Пути повышения профессионализма бизнес-консультантов;
- Позиции консультанта в ситуации делового общения;
- Различие понятий «консультант», «коуч», «тренер», «наставник», «преподаватель»;
- Внешние и внутренние бизнес-консультанты;
- Степень взаимодействия консультанта и клиента в ходе бизнес-консультирования;
- Этические вопросы бизнес-консультирования;
- Составляющие структуры эффективности бизнес-консультанта;
- Основные составляющие консультирования в организации;
- Основные цели бизнес-консультации (М.Ю.Шейнис);
- Специфика, область применения и этапы технологий: рекрутмента, ассесмента, хедхантинга, аутплейсмента, кайдзен;
- Понятие о коучинге;

- Системный коучинг как целеориентированный подход в консультировании;
- Коучинг как форма бизнес-консультирования;
- Формы работы в процессе коучинга. Этапы коучинга;
- Виды коучинга;
- Схема индивидуального бизнес-коучинга;
- Использование транзактного анализа в бизнес-консультировании и коучинге;
- Оценка эффективности работы коучера;
- Конфликты в организации как причина обращения к бизнес-консультанту;
- Классификация конфликтов в организации;
- Типичные ошибки руководителя в оценке деятельности сотрудника, приводящие к деловому конфликту;
- Коррекция мотивации персонала.
- Критерии классификации бизнес-тренингов;
- Виды бизнес-тренингов;
- Классификация методов работы бизнес-тренинга;
- Этапы бизнес-тренинга;
- Тренинг-интервенция, как коллективное обучение по изменению доминирующих эталонов мышления и способов поведения в организации;
- Условия успешной организации и проведения бизнес-тренинга;
- Область и специфика ситуационного руководства;
- Модель ситуационного руководства Ф. Фидлера;
- Модель Митчелла-Хауса;
- Формирование имиджа работодателя;
- Диагностика элементов корпоративной культуры;
- Общая характеристика деятельности руководителя и основные сферы его компетенции;
- Проявления моббинга и причины его проявления;
- Черный и белый вариант моббинга;
- Скрытые организационные проблемы, влияющие на возникновение моббинга;
- Восемь признаков моббинга;
- Буллинг как форма организационного психологического притеснения;
- Формы моббинга, буллинга⁴
- Горизонтальный и вертикальный моббинг;
- Приемы избегания моббинга;
- Способы личностного выхода из моббинга;
- Принцип амортизации в борьбе с моббингом и буллингом и ее виды;
- Дауншифтинг;
- Причины дауншифтинга;
- Варианты «мягкого» дауншифтинга;
- Системный подход как способ коррекции карьерных кризисов и профилактики дауншифтинга;

- Понятие, характеристика и оценка эффективности инвестиционного проекта организации;
- Модератор как исполнитель организационных изменений;
- Стратегическое управление инновационной фирмой;
- Модели организации в процессе организационных изменений;
- Инновационная политика фирмы;
- Возможности диагностики управленческих и психологических проблем организации;
- Экономические, управленческие и психологические методы создания программ по решению проблем внедрения инноваций в организациях;
- Понятие системы психологического сопровождения организации;
- Виды и характеристика моделей организации в современной бизнес - сфере.
- Организация деятельности ассесмент-центров в компаниях;
- Повышение уровня мотивации персонала;
- Применение психологического тестирования в рамках бизнес- консультирования;
- Тренинги и их роль в обучении персонала;
- Оценка эффективности тренинга;
- Основные типы запросов в бизнес-консультировании;
- Процесс принятия управленческих решений;
- Профессиональное и личностное самосовершенствование руководителя;
- Развитие навыков самоменеджмента;
- Помощь бизнес-консультанта в подготовке к переговорам;
- Психологическое сопровождение бизнеса.

3.3.4 Типовые (примерные) темы для письменных работ:

Темы творческих аттестационных работ:

- Необходимо провести коуч сессию с сотрудниками отдела маркетинга. Какие материалы и данные о сотрудниках вы должны собрать и подготовить к дню совместных визитов. Какие материалы наиболее важны при принятии решения о необходимости проведения коучинга? Какие данные помогут скорректировать цели коучинга;
- Разработать схему уточняющих вопросов для прояснения проблемы в организационных взаимодействиях;
- Продумать и оформите презентацию психологических услуг для фирмы;
- Представьте схему структурирования проблем организации;
- Предложите варианты действий психолога для случая, если руководитель делает неэкологичный заказ;
- Опишите механизм экспресс-диагностики коммуникативных связей в организации;
- Опишите параметры для диагностики психологического климата в организации;
- Напишите резюме на самого себя.

Темы контрольных работ:

- Структура бизнес-консультирования;
- Основы работы психолога-бизнес-консультанта;
- Аксиомы эффективной профессиональной коммуникации;
- Ключевые качества лидера в бизнесе;
- Базовые психологические навыки эффективного менеджера;
- Основы психологического воздействия;
- Гендерные особенности бизнес-консультирования;
- Психологическое обеспечение личностного роста сотрудников;
- Особенности социально-психологического исследования трудового коллектива;
- Технологии стимулирования персонала;
- Тимбилдинг как метод раскрытия ресурсов предприятия;
- Область и специфика системного коучинга;
- Проблема консультант-клиентских отношений;
- Повышение квалификации консультантов по организационному развитию;
- Специфика техники мышления как метода консалтингового процесса;
- Технология группового решения проблем по В.С.Дудченко;
- Актуальность профессии бизнес-консультанта;
- Личность PR-консультанта;
- Буллинг и боссинг как психологический прессинг в организации;
- Моббинг как социальное явление;
- Стресс-факторы организационной среды и здоровье профессионалов;
- Трудовая мотивация, основные концепции и модели;
- Значимость и субъективный смысл труда;
- Базовый треугольник консультирования. Статус консультируемых;
- Консультация и родственные виды профессиональной деятельности;
- Стадии консультирования. Общая характеристика;
- Формы аргументации, используемые в консультировании;
- Проблема координации участников консультации при постановке целей;
- Стадия вмешательства. Виды вмешательств;
- Амбивалентность проблем консалтинга;
- Роли консультанта в процессе вмешательства;
- Консультирование и власть в организации. Мера ответственности консультируемых;
- Заключительная стадия консалтинга. Проблема зависимости консультируемого;
- Соппротивление в процессе консультации;
- Консультация в бизнесе и промышленности.

3.4 Методические материалы по процедурам оценивания

3.4.1 Методика (в том числе технологические и организационные аспекты), определяющая процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, установлены положениями об организации образовательной деятельности по про-

граммам высшего образования, о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации, о балльно-рейтинговой системе аттестации, о фонде оценочных средств и изданными в соответствии с ними другими локальными нормативными актами, в т.ч. внутривузовскими стандартами, Академии ВЭГУ.

3.4.2 Обеспечение аттестации в Академии ВЭГУ должно удовлетворять, в первую очередь, требованиям нацеленности на результат обучения, системности, унификации и объективности, что на практике означает следующие:

- применение единых критериев оценивания по всем образовательным программам;
- сопряженность всех видов контрольные измерительных материалов с конечными компетенциями и друг с другом (высокая степень валидности) и их репрезентативность с содержанием программы;
- выведение итоговых оценок по результатам проверки знаний, умений и навыков по всем дидактическим единицам оцениваемой программы;
- применение единых контрольные измерительных материалов и процедур аттестации к обучающимся всех форм и технологий обучения;
- привлечение к осуществлению аттестации не задействованных в подпроцессе обучения обучающихся, в т.ч. практикующих специалистов необразовательных организаций;
- широкое применение инструментальной среды;
- обязательная экспертиза текстов письменных работ (и других видов оформления результатов проектирования) на авторство (отсутствие заимствований, плагиата, копирования);
- ежегодное обновление тем письменных работ.

Порядок разработки, использования и хранения контрольных измерительных материалов (включая требования к режиму их защиты, порядку и условиям размещения информации, содержащейся в контрольных измерительных материалах, в сети «Интернет») устанавливается в соответствии с федеральными требованиями положением Академии ВЭГУ о фонде оценочных средств.

3.4.3 При организации аттестации обучающихся в Академии ВЭГУ обязательно исполнение следующих положений:

- аттестации подлежат только образовательные программы, назначенные для данного аттестуемого (правилами приема, учебными планами и другими соответствующими документами);
- аттестацию может проводить только тот обучающий (эксперт), который закреплен для данной процедуры по данной группе аттестуемых;
- аттестация проводится только с использованием утвержденных контрольные измерительных материалов и по утвержденной форме и процедуре;
- аттестация проводится только для тех обучающихся, которые имеют соответствующий допуск;
- результаты аттестации должны быть зафиксированы в утвержденных для этого документов.

4. Информационные ресурсы

4.1 Основная учебная литература

№ п/п	Выходные данные основной учебной литературы	Адрес доступа к полнотекстовому варианту в Электронно-библиотечной системе Академии ВЭГУ
1	Организационная психология : учебник и практикум для вузов / Е. И. Рогов [и др.] ; под общей редакцией Е. И. Рогова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 509 с.	https://urait.ru/bcode/510792
2	Черных А.В. Основы управленческого консультирования [Электронный ресурс]: учебное пособие / А.В. Черных, О.А. Прудникова, М.В. Короткова. - Электрон. текстовые данные. - Ульяновск: Ульяновский государственный педагогический университет имени И.Н. Ульянова, 2013. - 372 с. .	https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=278056
3	Электронный курс «Психотехнологии бизнес-консультирования»	https://moodle.vegu.ru/course/view.php?id=998

4.2 Дополнительная учебная литература

№ п/п	Выходные данные дополнительной учебной литературы	Адрес доступа к полнотекстовому варианту (в ЭБС Академии ВЭГУ или других ресурсах в сети «Интернет»)
1	Анцупов А.Я. Социально-психологическая оценка персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Анцупов А.Я., Ковалев В.В.- Электрон. текстовые данные. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 392 с..	https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=685099
2	Бакирова Г.Х. Психология развития и мотивации персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Бакирова Г.Х.- Электрон. текстовые данные. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 440 с..	https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=684990
3	Болдырева Т.А. Диагностика профессиональных деструкций личности [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие / Т.А. Болдырева. - Электрон. текстовые данные. - Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2017. - 183 с. .	https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=481729
4	Кашин В.К. Прикладное консультирование [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Кашин В.К.- Электрон. текстовые данные. - М.: Евразийский открытый институт, 2009. - 135 с..	https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=90326
	Марасанов Г.И. Психология в организационном консультировании [Электронный ресурс]/ Марасанов Г.И.- Электрон. текстовые данные. - М.: Когито-Центр, 2009. - 368 с..	https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=145003

4.3 Ресурсы сети «Интернет»

№ п/ п	Наименование ресурса	Адрес доступа к полнотекстовому варианту (в ЭБС Академии ВЭГУ или других ресурсах в сети «Интернет»)
Современные профессиональные базы		
1	Институт Психологии РАН	http://ipras.ru/
2	Институт развития личности	http://www.ipd.ru/
3	Институт эволюционной психологии и биохимии им. И.М. Сеченова	http://www.iephb.ru/
4	Министерство здравоохранения Российской Федерации	https://www.rosminzdrav.ru/
5	Министерство образования и науки Российской Федерации	https://xn--80abucjiibhv9a.xn--p1ai/
6	Министерство труда и социальной защиты РФ	https://rosmintrud.ru/
7	НИИ психотехнологий	http://www.psycor.ru/
Информационные справочные системы		
1	Агентства психологических новостей PsyPress.ru	http://psypress.ru/
2	Консультант Плюс	https://www.consultant.ru/
3	Портал «Академическая психология – практике»	http://www.portal-psychology.ru/
4	«Психологическая лаборатория»	http://vch.narod.ru
5	Тренинги в России	http://www.trainings.ru
Иные ресурсы Интернет		
1	«Библиотека психологической литературы» BOOKAP	http://bookap.info
2	«Психологический навигатор»	http://www.psynavigator.ru/
3	«Психология и бизнес онлайн»	http://www.psycho.ru
4	«Флогистон: Психология из первых рук»	http://flogiston.ru/library
5	Библиотека сайта «Пси-Фактор» — «Практическая информация для нового качества жизни»	http://psyfactor.org/lybr.htm
6	Журнал «Вопросы психологии»	http://www.voppsy.ru
7	Каталог архивов сайтов и книг ZipSites.ru	http://www.zipsites.ru/psy/psylib/
8	Научный электронный журнал «Психологические исследования»	http://www.psystudy.com/
9	Образовательный видеопортал UniverTV.ru	http://univertv.ru/lekcii_po_psihologii/
10	Портал психологических изданий PsyJournals.ru	http://psyjournals.ru/topic/index.shtml
11	Словопедия	http://www.slovopedia.com

4.4 Информационные технологии

4.4.1 АСО Академии ВЭГУ

Образовательный процесс по данной дисциплине в Академии ВЭГУ ведется с широким использованием Автоматизированной системы обучения. В частности, применяются следующие составные части (модули) АСО:

№ п/п	Полное наименование	Область применения в образовательной деятельности
1.	«1С-Битрикс: внутренний портал учебного заведения»	<p>Платформа для интеграции всех сервисов и создания виртуальных рабочих кабинетов участников образовательного процесса.</p> <p>1. Создание ЭИОС для обучающегося:</p> <ul style="list-style-type: none"> - редактирование индивидуального учебного плана, обучающегося; - изучение материалов по доступным дисциплинам (модулям) (электронный курс, материалы для самоконтроля и прохождения аттестации, расписание трансляций лекций, очных занятий и вебинаров, просмотр видео материалов); - средства электронных коммуникаций (форумы, комментарии, чат) для общения с участниками процесса обучения (в учебной и предметных группах); - просмотр электронной зачётной книжки; - получение информации о набранных кредитах (оценках); - автоматическое зачисление в предметные и учебные группы; - формирование портфолио обучающегося (данные по IMS ePortfolio Specification (http://www.imsglobal.org/ep/); - биллинговая система (on-line оплата обучения, просмотр истории оплаты). <p>2. Создание ЭИОС для обучающего:</p> <ul style="list-style-type: none"> - получение информации по нагрузке; - планирование и проведение вебинаров; - разработка и экспертиза контрольно-измерительных материалов (КИМ); - проверка эссе обучающихся; - средства электронных коммуникаций (форумы, комментарии, чат) для общения с участниками процесса обучения (в учебных и предметных группах); - публикация мультимедийного обучающего контента; - формирование персонального портфолио. <p>3. Для организаторов образовательного процесса:</p> <ul style="list-style-type: none"> - система мониторинга (получение информации об активности пользователей; организация опросов пользователей); - участие в группах (учебных, предметных, общих); - поддержка основных элементов коммуникаций (форумы, комментарии); - оценивание и организация объектов социальной сети; - отслеживание рейтингов и достижений; - публичное портфолио пользователя;

		- работа с заявками (отправка, отслеживание выполнения).
2.	«Компас-В» на платформе «1С: Предприятие 8.2»	Автоматизирует работу: - приёмной комиссии (ведение базы абитуриентов, зачисление на обучение, финансовые и маркетинговые отчёты), - деканата (документооборот приказов по движению обучающихся, репозиторий документов обучающихся, оповещение обучающихся по электронной почте, SMS), - учебно-методического управления (ведение базы преподавателей, формирование и учёт учебной нагрузки).
3.	Программный комплекс «Автоматизированная среда аттестации АСА»	Автоматизирует процедуры: - разработки, экспертизы и публичной экспертизы контрольно-измерительных материалов; - формирования и использования фонда оценочных средств по конкретным программам, дисциплинам (модулям, предметам, видам учебной работы); - проведения обучения с использованием балльно - рейтинговой системы (БРС); - допуска, проведения приема экзаменов, зачетов, письменных аттестационных работ; - видеопротоколирования процесса аттестации; - оформления документации по процессам аттестации (аттестационных ведомостей, заявлений на оплату выполненной обучающимися работы, отчетов); - контроля успеваемости обучающихся; - мониторинга удовлетворенности обучающимися качеством контрольно-измерительных материалов и процедурами аттестации.
4.	Система программных продуктов LMS Moodle	Используется для: - публикации электронных курсов; - просмотра результата прохождения электронного курса и последующего его учёта в рамках БРС.
5.	Система автоматизации библиотек ИРБИС64	Используется для: организации доступа к электронной библиотеке для: просмотра полнотекстовых вариантов основной и дополнительной литературы; просмотра учебно-методических комплексов дисциплин.
6.	Программный продукт Автоматизированная информационная система библиотеки «Электронная библиотека»	Используется для организации процесса разработки и обновления полнотекстовых электронных версий учебных материалов и рабочих программ дисциплин.
7.	Открытое программное обеспечение «BigBlueButton»	Сервис интегрированный в АСО, используется для: - организации и проведения вебинаров, интерактивных занятий, on-line консультаций и лекций; - просмотра записей вебинаров

4.4.2 Специальные информационные технологии

Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по данной дисциплине, включает следующий перечень программного обеспечения и информационных справочных систем:

№	Наименование ПО	Тип лицензионного документа
1.	Adobe Reader 8	лицензионное соглашение с компанией Adobe (Свободное ПО)
2.	Kaspersky Endpoint Security 10 for Windows	лицензия № 1FB6-170208-101930-190-411
3.	OpenOffice 2.1	лицензия Apache License 2.0 (Свободное ПО)
4.	VLC 1.1.11	лицензия GNU LGPL (Свободное ПО)
5.	Microsoft Office 2007	лицензия № 43509314
6.	Mozilla Firefox	лицензия GNU (Свободное ПО)
7.	Google Chrome	лицензия LGPL (Свободное ПО)
8.	Statistica 10	акт на передачу прав № 11 от 01 февраля 2012
9.	7Zip	лицензия GNU LGPL (Свободное ПО)
10.	Google Chrome	лицензия LGPL (Свободное ПО)
11.	NVDA 2014.4	лицензия GNU GPL (Свободное ПО)
12.	Microsoft Windows 7 Professional Academic Open License	лицензия № 62875440
13.	Microsoft Windows XP	лицензия № 47177761

4.5 Материально-техническая база

4.5.1. В процессе обучения данной дисциплины используется специальный виртуальный учебный кабинет – предметная группа модуля «Кампус ВЭГУ 24» (далее – ПГ).

4.5.2 Информационно-предметная среда ПГ размещается в разделах меню ПГ, а также в разделах и подразделах меню «Кампус ВЭГУ 24».

Размещение материалов (или обеспечение прямого доступа к информационным ресурсам) в разделах меню «Кампус ВЭГУ 24» осуществляется в централизованном порядке структурными подразделениями Академии ВЭГУ (материалы Электронно-библиотечной системы, локальные нормативные акты Академии ВЭГУ, записи проведенных учебных занятий и т.п.).

В разделах меню ПГ размещение материалов организовывается преподавателем, являющимся владельцем данной ПГ (т.е. закрепленным за реализацией данной дисциплины).

4.5.3 Взаимодействие обучающихся в ПГ осуществляется на принципах тьюторинга и интерактива.

Тьюторинг осуществляется посредством постановки преподавателем задач перед обучающимся, консультирования, проверки и оценивания исполнения задач.

Интерактивный метод обучения обеспечивается организацией преподавателем в ПГ взаимодействия обучающихся друг с другом в сфере освоения программы дисциплины в разных формах и способах, в т.ч.:

- обязательных в рамках этапа (контрольных точек) БРС и факультативных занятий в форме дискуссий, групповой (командной) творческой работы, группового проектирования, кейс-метода, «мозгового штурма» или игры;
- широким использованием ПГ для общего обмена мнениями при постоянном контроле со стороны преподавателя и корректировки оценок и поощрения лучших сообщений;
- вовлечения обучающихся в формирование базы знаний.

4.5.4 Для ведения образовательной деятельности в учебных корпусах Академии ВЭГУ имеются учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Они укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, в т.ч. презентации ППС по дисциплине. Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронно-информационную среду Академии ВЭГУ.

Для изучения данной дисциплины в Академии ВЭГУ имеются:

- учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа Кабинет прикладной психологии (мобильное мультимедийное оборудование: экран ScreenMedia; проектор Toshiba TDP-T100 DLP, проектор InFocus IN26+DLP, ноутбук Acer Aspire 3613LC, ноутбук Asus X551CA., Телевизор/Thomson., стенды: «Теории мотивации», «Принципы управления по А. Файоллю», «Сравнительные характеристики работы команд и групп», «Функции управления», «Сравнительная характеристика американской и японской моделей менеджмента» и др. Учебные столы, стулья, учебная доска с подсветкой, кафедра, вешалки, Wi-Fi);
- учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа (мобильное мультимедийное оборудование: экран ScreenMedia; проектор Toshiba TDP-T100 DLP, проектор InFocus IN26+DLP, ноутбук Acer Aspire 3613LC, ноутбук Asus X551CA. Стенды, учебные столы, стулья, учебная доска с подсветкой, кафедра, Телевизор/LG, Wi-Fi; стулья, диван, стенка, методические материалы);
- учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций (мобильное мультимедийное оборудование: экран ScreenMedia; проектор Toshiba TDP-T100 DLP , проектор InFocus IN26+DLP, ноутбук Acer

Aspire 3613LC, ноутбук Asus X551CA. Стенды, учебные столы, стулья, учебная доска с подсветкой, кафедра, Телевизор/LG, Wi-Fi);

- помещение для самостоятельной работы (стенды-памятки по работе с ЭБС Академии ВЭГУ, а так же в системе Кампус ВЭГУ24; стенды – памятки по работе с компьютерной техникой. Компьютерные столы, стулья, мониторы - Монитор/Benq, системные блоки, Телевизор/LG., антивирусная программа «Kaspersky», текстовый редактор «Microsoft Word», табличный редактор «Excel», программа для презентаций «Power Point», ОС «Windows», программа «Statistica»);

- учебная аудитория для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации Компьютерный класс (стенды-памятки по работе с ЭБС Академии ВЭГУ, а так же в системе Кампус ВЭГУ24; стенды – памятки по работе с компьютерной техникой. Компьютерные столы, стулья, мониторы - Монитор/Benq, системные блоки, Телевизор/LG., антивирусная программа «Kaspersky», текстовый редактор «Microsoft Word», табличный редактор «Excel», программа для презентаций «Power point», ОС «Windows», программа «Statistica»).

Для студентов электронной формы обучения в Академии ВЭГУ имеются:

- виртуальный аналог ПГ Психотехнологии бизнес-консультирования <https://cp.insto.ru> (Платформа «1С-Битрикс: внутренний портал учебного заведения»; Корпоративная информационная система «Компас-В» на платформе «1С: Предприятие 8.2»; Программный комплекс «Автоматизированная среда аттестации АСА»; Система дистанционного обучения Moodle, «Big Blue Button», Информационная система «Антиплагиат», Система автоматизации библиотек ИРБИС64, Электронно-библиотечная система «IPRbooks», Электронно-библиотечная система «Лань», Образовательная платформа «Юрайт»).

Полный перечень материально-технического обеспечения по дисциплине указан в Справке о материально-техническом обеспечении основной профессиональной образовательной программы высшего образования.

5. Методические указания обучающемуся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 6 зачетных единиц, 216 часов.

В рамках дисциплины предполагается изучение следующих разделов:

- Направления психологического консультирования в современном бизнесе;
- Современные психотехнологии бизнес-консультирования.

Ключевыми понятиями раздела 1 «Направления психологического консультирования в современном бизнесе» являются: бизнес-консультирование, человеческий фактор, психологические критерии деятельности, консультативное взаимодействие, область консультирования, организационный консалтинг, система клиента, ассессмент, рекрутмент, хедхантинг, корпоративная культура, пятифазная модель процесса консультирования, изменения, методы сбора информации, исследовательские методы, обучающие методы, системный коучинг. Изучая раздел 1, студент познакомится с: определением предмета изучения, ведущих понятий, задач научной и учебной дисциплины, принципов и различных

теоретико-методологических подходов исследования организации, со спецификой работы с разными типами запросов бизнес-консультирования; этапами проведения организационного консультирования. Это позволит студентам сформировать научно-обоснованную позицию в профессиональной деятельности психолога-консультанта. Выполняя практические задания раздела 1, необходимо придерживаться следующего алгоритма: роль психологии в деятельности руководителя, менеджера, бизнесмена, основные составляющие консультирования в организации, предпосылки и область применения бизнес-консультирования, организационный консалтинг как социально-психологическое обследование коллектива, понятие «система клиента»; специфика, область применения и этапы технологий: рекрутмента, ассесмента, хедхантинга, аутплейсмента, кайдзен; основные этапы и модель процесса консультирования, организационная диагностика, методы работы специалиста-консультанта и техники, применяемые в бизнес-консультировании.

Ключевыми понятиями раздела 2 «Современные психотехнологии бизнес-консультирования» являются: адаптация сотрудников, методики оценки кандидата, деловые игры, тренинговые занятия, ситуационное руководство, тренинг-интервенция, организационное развитие, бизнес-тренинг, конфликтная ситуация, дауншифтинг, моббинг, буллинг. Изучение раздела 2 поможет студенту приобрести навыки аргументации и обоснования своей позиции по проблемам психологического консультирования в бизнесе, диагностики бизнес-организации, бизнес-среды, установления и поддержания консультативного контакта с бизнес-клиентом, применения общих и специальных техник психологического консультирования в бизнесе. Выполняя практические задания раздела 2, необходимо придерживаться следующего алгоритма: процедура и приемы адаптации сотрудника в организации, проведение тренинговых занятий или деловых игр для квалификационной оценки и профессиональной подготовки потенциальных и реальных сотрудников предприятия, тренинг-интервенция, как коллективное обучение в организации, специфика ситуационного руководства, техники управления психоэмоциональными и мыслительными процессами, работа с критикой, претензиями и возражениями, тактики преодоления сопротивления организационным изменениям, психологическое воздействие на людей, приемами избегания моббинга и профилактики деловых конфликтов.

По курсу «Психотехнологии бизнес-консультирования» предусмотрено выполнение студентами различных видов самостоятельной работы. Предполагаются самостоятельные задания на изучение теоретических основ (отзывы на статьи, анализ научных и научно-методических работ). Выполнение данных заданий позволит аналитически оценить существующие проблемы и перспективы развития психодиагностики. А также предполагаются самостоятельные задания, как на изучение теоретических основ бизнес-консультирования, так и вопросы, и задания практического характера.

По каждому разделу предусмотрено выполнение студентами различных видов самостоятельной работы.

- самостоятельная работа во время основных аудиторных занятий (лекций, семинаров);

- самостоятельная работа под контролем преподавателя в форме плановых консультаций и творческих контактов;
- внеаудиторная самостоятельная работа при выполнении студентом домашних заданий учебного и творческого характера.

По итогам освоения дисциплины предусмотрена текущая, рубежная, промежуточная аттестация. В рамках текущей аттестации предполагается использование следующих форм оценочных средств: активность студента, участие в интерактивных формах занятий. Рубежная аттестация предусмотрена в форме письменных аттестационных работ, компьютерного тестирования в виде 3-х рубежных точек.

Для подготовки к аттестации рекомендуется:

- изучить лекционный и практический материал;
- изучить материалы, представленные по данной дисциплине в библиотеке Академии ВЭГУ или воспользоваться электронной библиотекой;
- использовать самообучающие программы;
- контролировать уровень своих знаний тестами-тренингами.

6. Особенности освоения дисциплины (модуля) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.

6.1 Выбор методов обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов определяются исходя из их доступности для данной категории обучающихся, определяется содержанием обучения, исходным уровнем имеющихся знаний, уровнем профессиональной подготовки педагогов, особенностями восприятия информации обучающимися. В образовательном процессе предполагается использование социально-активных и рефлексивных методов обучения, технологий социальной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата.

6.2 В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья кафедры обеспечивает:

- 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 воспроизведения 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, а также пребывание в указанных помещениях.

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

6.4 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 обучающихся	Формы предоставления
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.

6.5 Процедура промежуточной аттестации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей. При необходимости предусматривается увеличение времени на подготовку к промежуточной аттестации, а также предоставляется дополнительное время для подготовки ответа в ходе контроля текущей успеваемости и промежуточной аттестации.

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:

1. инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме, устно с использованием услуг сурдопереводчика);

2. доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом, задания предоставляются с использованием сурдоперевода);

3. 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.

6.6 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, а также предоставляются бесплатно специальные учебники и учебные пособия, иная учебная литература и специальные технические средства обучения коллективного и индивидуального пользования, а также услуги сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

Проректор по учебно-научной и
воспитательной работе



А.О. Целищев