

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Костромской государственный университет»

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**  
**Консультирование организационного развития**

Направление подготовки «(37.03.01) Психология»

Направленность  
«Организационная и консультативная психология»

Квалификация выпускника: бакалавр

**Кострома,  
2020**

Рабочая программа дисциплины "Консультирование организационного развития" разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом (Приказ Минобрнауки России от 07.08.2014 № 946 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 37.03.01 Психология (уровень бакалавриат). Зарегистрировано в Минюсте России 15.10.2014 № 34320)

Разработал:  Т.Л. Крюкова, д.псх.н., профессор каф. общей и соц. психологии, профессор

Рецензент: 

Заведующий кафедрой: Сапоровская Мария Вячеславовна, заведующий кафедрой общей и социальной психологии, д.пс.н., профессор

**ПРОГРАММА УТВЕРЖДЕНА:**

На заседании кафедры Общей и социальной психологии

Протокол заседания кафедры №11 от 29.04.2020

Заведующий кафедрой: Сапоровская Мария Вячеславовна, д.пс.н., профессор



**ПРОГРАММА ПЕРЕУТВЕРЖДЕНА:**

На заседании кафедры Общей и социальной психологии

Протокол заседания кафедры №18 от 26.05.2021

Заведующий кафедрой: Сапоровская Мария Вячеславовна, д.пс.н., профессор



**ПРОГРАММА ПЕРЕУТВЕРЖДЕНА:**

На заседании кафедры Общей и социальной психологии

Протокол заседания кафедры №17 от 25.05.2022

Заведующий кафедрой: Сапоровская Мария Вячеславовна, д.пс.н., профессор



**ПРОГРАММА ПЕРЕУТВЕРЖДЕНА:**

На заседании кафедры Общей и социальной психологии

Протокол заседания кафедры №14 от 19.04.2023

Заведующий кафедрой: Сапоровская Мария Вячеславовна, д.пс.н., профессор



## 1. Цели и задачи освоения дисциплины

**Цель:** сформировать у студентов интерес к познанию культурной специфики организационного поведения людей, навыки первичного психологического консультирования организации и ее работников в условиях постоянных изменений.

### **Задачи курса:**

- изучение специфических психологических составляющих функционирования организационных структур в их динамике;
- формирование системы научных понятий и научно-упорядоченных базовых представлений о существенных психологических аспектах активности человека как служащего организации, таких как проектирование организационных взаимодействий, управление социальными процессами, оптимизация процессов принятия решения на организационном уровне и др.
- развитие у студентов способности осуществлять самостоятельную аналитическую и практическую работу по консультированию организационного развития;
- формирование у студентов навыков консультирования по вопросам организационного развития и сопровождения изменений.

## 2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты образования:

- **знать** объективные закономерности изменений в организациях; логику осуществления управляемых изменений в организации; разнообразие возможных технологий управления изменениями; основные препятствия в осуществлении перемен;
- **уметь** проводить анализ и оценивать организационный контекст изменений;; выстраивать пространство психологической поддержки управляемых изменений;
- **владеть** основными категориями организационной психологии и психологии управления, методами сбора, обработки и анализа организационно-психологической информации, навыками первичного консультирования организационного развития.

Интегрированным результатом изучения курса должно стать формирование следующих компетенций.

### *Освоить компетенции:*

ПК-3 способностью к осуществлению стандартных базовых процедур оказания индивиду, группе, организации психологической помощи с использованием традиционных методов и технологий

ПК-13 - способностью к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса

## 3. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина относится к части дисциплинам по выбору. Дисциплина изучается в 7 семестре при очной форме обучения и имеет итоговую форму контроля в 7 семестре – зачет.

Изучение дисциплины основывается на ранее освоенных дисциплинах/практиках: «Психология личности», «Психология общения и межличностных отношений», «Общая психокоррекция», «Социально-психологический тренинг», «Социальная психология здоровья», «Психология служебной деятельности», «Организационная психология», «Психология управления персоналом», «Основы и технологии бизнес-тренинга», практика по получению первичных профессиональных умений и навыков.

Изучение дисциплины тесно взаимосвязано с освоением дисциплин: «Психология менеджмента», «Личность в организации», «Психология стресса и совладающего поведения», «Психология семьи и основы семейного консультирования», «Психологическое консультирование», «Методы психологического воздействия», «Профессиональная ориентация и профотбор в организации», «Деформации в профессиональной деятельности», «Психология маркетинга».

Данная дисциплина является основой для изучения: «Стресс-менеджмент в организации», «Конфликтология и управление конфликтами в организации», «Индивидуальное консультирование», «Групповое консультирование», преддипломная практика, подготовка и сдача государственного экзамена.

#### 4. Объем дисциплины

##### 4.1. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием академических (астрономических) часов и виды учебной работы

Виды учебной работы,	Очная форма
Общая трудоемкость в зачетных единицах	2
Общая трудоемкость в часах	72
Аудиторные занятия в часах, в том числе:	36
Лекции	18
Практические занятия	18
Лабораторные занятия	
Самостоятельная работа в часах	36
Форма промежуточной аттестации	зачет (7семестр)

##### 2.2. Объем контактной работы на 1 студента

Виды учебной работы,	Очная форма
Лекции	18
Практические занятия	18
Лабораторные занятий	
Консультации	2,9
Зачет/зачеты	
Экзамен/экзамены	0,25
Курсовые работы	
Всего	39,15

#### 5. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам), с указанием количества часов и видов занятий

##### 5.1 Тематический план учебной дисциплины (для очной формы обучения)

№	Название раздела, темы	Всего з.е/час	Аудиторные занятия			Самост. работа	Форма текущего контроля
			Лекц.	Практ.	Лаб.		
1	Теоретические основы консультирования организационного развития: понятия, теории, модели	8	2	2		4	оценка конспекта, выполненного при самостоятельной работе с литературой; оценка устного ответа на занятии
2	Анализ проблемного поля организации.	7	2	2		3	Оценка конспекта Оценка

	Консультирование при разработке стратегии и в процессе изменений.						аналитического отчета; оценка устного ответа на занятии
3	Руководство и лидерство в организации Консультирование проблем team building	8	2	2		4	Оценка самоотчета; Оценка тренинговых упражнений
4	Консультирование по вопросам оргкультуры как системы ценностей, регулирующих организационное поведение.	10	3	3		4	Оценка устных ответов, самоотчетов и обсуждения в парах во время занятия.
5	Кадровый аудит и реструктуризация организации. Разработка программ комплексного развития персонала.	10	3	3		4	оценка устного ответа на занятии; Оценка аналитического отчета
6	Консультирование развития системы материальной и нематериальной мотивации в организации	10	3	3		4	Оценка самоанализа; оценка предложенной модели мотивации
7	Развитие коммуникации внутри организации. Консультирование разрешения конфликтов	10	3	3		4	оценка устного ответа на занятии; оценка кейсов и их решения
	Экзамен	9				9	
	Итого	72	18	18		36	

## 5.2. Содержание:

### Тема 1. Теоретические основы консультирования организационного развития: понятия, теории, модели

Организация как развивающаяся социальная система. Теории организационного развития Л. Грейнера; Д. Миллера и П. Фризена и др. Модели организационного развития. Развивающие и «жесткие» изменения.

Объективные источники развития и организационных изменений. Свойства развивающихся организационных изменений. Феноменология развивающихся перемен в организациях. Алгоритм эволюционных изменений организаций. Ментальные барьеры менеджеров в изменяющейся среде.

Системная технология управления изменениями: особенности, ограничения, уместность. Логика системного анализа проблем и выработки решений.

Стратегии внедрения решений. Методы реализации решений по системным изменениям. Планирование ресурсов. Вовлечение сотрудников в проект изменений. Организация управленческого контроля.

Цели и задачи консультирования ОР. Принципы и типы консультирования организационного развития. Задачи и компетенции консультантов. Основные компетенции консультанта по Л.М. Кролю. Самодиагностика уровня своих возможностей.

Типология консалтинга. Управленческое и организационное консультирование. Классификации А.И. Пригожина, Л. Камерона и Р. Куинна.

## **Тема 2. Анализ проблемного поля организации. Консультирование при разработке стратегии и в процессе изменений.**

Анализ проблемного поля организации. Таблица «Рассогласование целей организации» (Пригожин). Технология «SWOT-анализ». Метод графов. Технология «SCORE». Технология «GROW». Понимание перемен в организациях как ситуаций. Понятие ограниченных и неограниченных проблем. «Калейдоскоп» изменений. «Профили» ситуаций. Анализ контекста перемен: управление переменами или инновациями.

Обзор технологий управления изменениями. Два «полюса» и континуум технологий. Три класса ключевых подходов к изменениям: изменения структур. Общая логика управления изменениями: формирование сознания необходимости перемен; формирование руководящей коалиции; формирование видения и стратегии; «работа» с культурой; управление переходом; поддержание темпа.

Разработка стратегии перемен. Выбор подхода к управлению изменениями. Континуум стратегий изменений. Директивная стратегия. Экспертная стратегия. Стратегии переговоров. Образовательная стратегия. Стратегия участия.

Стратегии внедрения решений. Методы реализации решений по системным изменениям. Цикл изменений. Внутренние и внешние «агенты изменений» как средства организационного развития. Консультирование при изменениях.

## **Тема 3. Руководство и лидерство в организации. Консультирование проблем team building**

Власть и влияние в организации. Источники власти. Стили руководства и лидерства. Принятие управленческого решения: индивидуальный и групповой (командный) аспекты.

Команда как интегративный субъект деятельности. Когда группа становится командой. Ролевая дифференциация и идентификация в команде. Формирование командного духа в организации: развитие доверия, информированность сотрудников о фирме, вовлечение работников в процесс принятия решений.

Командные процессы. Этапы организации эффективных команд. Консультирование проблем team building. Психогигиена командной деятельности.

## **Тема 4. Консультирование по вопросам оргкультуры как системы ценностей, регулирующих организационное поведение.**

Национальная, деловая, организационная и корпоративная культуры. Особенности мышления, обучения и внедрения изменений в разных типах корпоративных культур. Стратегия управления культурой в организации. Диагностика типа организационной культуры по методике Л. Камерона и Р. Куинна. Изменение культуры организаций. Факторы, влияющие на изменения культуры организации. Преодоление барьеров по изменению культуры.

## **Тема 5. Кадровый аудит и реструктуризация организации. Разработка программ комплексного развития персонала.**

Американский и японский менеджмент как альтернативные стратегии кадрового аудита. Функциональный анализ структуры организации. Перепроектирование заданий и функций работников. Консультирование при реструктуризации организации.

Социально-психологические факторы обеспечения введения инноваций. Психологический барьер по отношению к нововведениям. Основные группы проблем «жестких» изменений: власть, сопротивление, контроль.

Программы комплексного развития персонала как современная стратегия управления изменениями в организации. Оценка и обучение персонала в управлении изменениями. Подходы к обучению и управлению развитием персонала. Самообучающаяся организация. Наставничество.

### **Тема 6. Консультирование развития системы материальной и нематериальной мотивации в организации**

Теории мотивации персонала. Динамика развития компании и мотивация персонала. Стимулирование трудовой деятельности. Программы и методы стимулирования эффективной деятельности работников: программы материального стимулирования, целевой менеджмент (management by objectives), обогащение труда, партисипативность.

Факторы выбора модели мотивации. Исследование удовлетворенности трудом.

Социально-психологический климат, его исследование и коррекция. Оптимальный и неоптимальный климат. Разработка модели мотивации персонала в организации.

### **Тема 7. Развитие коммуникации внутри организации. Консультирование разрешения конфликтов**

Система организационного общения. Коммуникативные барьеры в организации. Типы барьеров. Особенности их преодоления. Пути повышения эффективности общения в организации.

Организационные (межгрупповые, внутригрупповые) и межличностные конфликты в организации. Факторы возникновения конфликтов: информационные, структурные, ценностные, отношений и поведенческие. Их влияние на развитие конфликта. Управление конфликтами и управление через конфликт. Профилактика конфликта. Посредничество в конфликте. Готовность руководителя к разрешению конфликта.

## **6. Методические материалы для обучающихся по освоению дисциплины**

### **6.1. Самостоятельная работа обучающихся по дисциплине**

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Задание	Методические рекомендации по выполнению задания	Часы	Форма контроля
1.	Теоретические основы консультирования организационного развития: понятия, теории, модели	При подготовке к дискуссии в рамках обсуждения первого вопроса семинара необходимо познакомиться с текстом статьи Е.Н. Емельянова «Практика консультирования по организационному развитию и организационная психология», сформулировать вопросы и выделить наиболее актуальные проблемы современного организационного	Пригожин А.И. Методы развития организаций. М.: МЦФЭР, 2003. Леонова А.Б. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития: Хрестоматия / А.Б. Леонова, О.Н. Чернышева. – М.: Радикс, 1995. – 448 с. Столяренко А.М., Амаглобели Н.Д. Психология	4	дискуссия

		консультирования в России	менеджмента. Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организаций», «Управление персоналом» и «Психология» – Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 455 с. – Электронный ресурс (ЭБС IQlib).		
2.	Анализ проблемного поля организации. Консультирование при разработке стратегии и в процессе изменений.	<p>1. Для участия в обсуждении вопросов семинара необходимо ознакомиться с работой А.М. Пригожина «Методы развития организаций» и подготовить конспект «Определение проблемного поля организации».</p> <p>2. После изучения основных технологий определения проблемного поля организации во время практического занятия в парах отрабатывается умение проведения консультации в технологии «SCORE» или «GROW» на материале любого проекта (например, написания квалификационной работы) или решения реальной проблемы. На следующее занятие каждый готовит аналитический отчет о проведении консультации, с анализом каждого этапа проведения беседы, содержания вопросов и ответов, ошибок, эффективности.</p>	Пригожин А.И. Методы развития организаций. М.: МЦФЭР, 2003.	3	опрос
3.	Руководство и лидерство в организации	1. После проведения во время практического занятия	Столяренко А.М., Амаглобели Н.Д. Психология	4	Опрос

	<p>Консультирование проблем team building</p>	<p>деловой игры и самодиагностики индивидуальных ролевых предпочтений в командной работе на основе опросника самовосприятия Белбина необходимо подготовить самоотчет об участии в деловой игре и результатах диагностики</p> <p>2. Подобрать 10 упражнений для тренинга командообразования. Выполняя задание, можно обратиться к сети Интернет, специальной литературе, методическим разработкам. При выборе упражнений необходимо не только описать каждое упражнение, но и указать его цели, задачи, рекомендации по проведению. Кроме того желательно выстроить комплекс упражнений в определенной логике, соответствующей задачам командообразования.</p>	<p>менеджмента. Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организаций», «Управление персоналом» и «Психология» – Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 455 с. – Электронный ресурс (ЭБС IQlib).</p> <p>Анцупов А.Я., Ковалев В.В. Социально-психологическая оценка персонала. Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Менеджмент организации», «Психология» – Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 391 с. – Электронный ресурс (ЭБС IQlib).</p> <p>Мэддакс Р. Успешная команда: Как ее создать, мотивировать и развивать. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2008.</p>		
4.	<p>Консультирование по вопросам оргкультуры как системы ценностей, регулирующих организационное поведение.</p>	<p>При подготовке к занятию необходимо провести диагностику типа организационной культуры по методике Л. Камерона и Р. Куинна в одной из фирм или организаций (это может быть и университет, его подразделение, которые знакомы студентам), обработать и представить анализ результатов. Каждый вывод должен сопровождаться достаточным</p>	<p>Грошев И.В., Емельянов П.В., Юрьев В.М. Организационная культура. Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 061100 «Менеджмент организации» – Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 288 с. – Электронный ресурс (ЭБС IQlib).</p> <p>Камерон Л., Куинн Р. Диагностика и изменение</p>	4	опрос

		<p>иллюстративным материалом из жизни организации. На основе анализа результатов могут быть предложены пути оптимизации организационной культуры и преодоления выявленных негативных явлений.</p>	<p>организационной культуры / под ред. И.В. Андреевой. - СПб.: Питер, 2001.</p> <p>Карпов А.В. и др. Оргкультура: понятие и реальность: учебное пособие – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2002.</p> <p>Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство. / под ред. В.А. Спивака. – СПб.: Питер, 2002.</p> <p>Шихирев П.Н. Введение в российскую деловую культуру. - М.: Типография «новости», 2000.</p>		
5	<p>Кадровый аудит и реструктуризация организации.</p> <p>Разработка программ комплексного развития персонала.</p>	<p>Провести психологическую диагностику 5 сотрудников любой организации или фирмы. На основе анализа диагностических материалов определить для каждого из них:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- к какой группе кадрового резерва относится;</li> <li>- сильные и слабые стороны;</li> <li>- основные направления обучения и развития.</li> </ul> <p>В качестве диагностических методик можно взять известные валидные общепсихологические тесты, в которых отражаются основные необходимые для той или иной должности личностные качества (16-тифакторный опросник Кэттела, методики на выявление уровня субъективного контроля, направленности</p>	<p>Толочек В.А. Современная психология труда : [учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений] : допущено УМО / Толочек, Владимир Алексеевич. – 2-е изд. – СПб.: Питер, 2008. – 432 с.</p> <p>Анцупов А.А., Ковалев В.В. Социально-психологическая оценка персонала. Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Менеджмент организации», «Психология» – Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 391 с. – Электронный ресурс (ЭБС IQlib).</p> <p>Журавлев П.В. Менеджмент персонала. - М.: Издательство</p>	4	Опрос

		личности, поведения в конфликте и т.п.)	<p>«Экзамен», 2004.  Резник С.Д., Игошина И.А., Кухарев К.М. Управление персоналом (Практикум: деловые игры, тесты, конкретные ситуации). - М.: ИНФРА-М., 2002.  Резник С.Д., Соколов С.Н., Бондаренко В.В. Персональный менеджмент: Тесты и конкретные ситуации. - М.: ИНФРА-М, 2003.  Сарган Г.Н., Смирнов А.Ю., Гудимов В.В. Новые технологии управления персоналом. - СПб: Речь, 2003.  Управление персоналом организации. Практикум. / под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М., 2001.  Управление персоналом. / под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. - М.: Юнити, 2007.</p>		
6.	Консультирование развития системы материальной и нематериальной мотивации в организации	<p>1. Написание эссе «Моя карьера». Материалом для написания эссе должны стать результаты самодиагностики по методике «Якоря карьеры», которые позволят описать собственные карьерные ориентации и освоить применение методики на практике.  2. Разработка модели мотивации персонала в организации. Задание выполняется по микрогруппам (4-5 человек), каждой из которых предоставляется кейс с описанием компании,</p>	<p>Толочек В.А. Современная психология труда : [учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений] : допущено УМО / Толочек, Владимир Алексеевич. – 2-е изд. – СПб.: Питер, 2008. – 432 с.  Анцупов А.Я., Ковалев В.В. Социально-психологическая оценка персонала. Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом»,</p>	4	опрос

		сферы деятельности, организационной культуры, основных черт и структуры коллектива и т.п.	«Менеджмент организации», «Психология» – Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 391 с. – Электронный ресурс (ЭБС IQlib). Сарган Г.Н., Смирнов А.Ю., Гудимов В.В. Новые технологии управления персоналом. - СПб: Речь, 2003. Управление персоналом организации. Практикум. / под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М., 2001. Управление персоналом. / под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – М.: Юнити, 2007.		
7.	Развитие коммуникации внутри организации. Консультирование <a href="#">разрешения конфликтов</a>	Составление кейсов «Конфликтная ситуация в организации» Для выполнения задания необходимо обратиться к знакомому или родителям и провести беседу на тему существующих конфликтов в организации, сотрудником которой он является. На основе беседы нужно составить 3 кейса «Конфликтная ситуация в организации» с возможными вариантами решения. Желательно приведение различных типов конфликта и различных вариантов управления им.	Гришина Н.В. Психология конфликта. - СПб., 2000. Леонова А.Б. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития: Хрестоматия / А.Б. Леонова, О.Н. Чернышева. – М.: Радикс, 1995. – 448 с. Павлова Л.Г., Основы делового общения: учебное пособие. – Ростов н /Д: Феникс, 2008. Сарган Г.Н., Смирнов А.Ю., Гудимов В.В. Новые технологии управления персоналом. - СПб: Речь, 2003.	4	опрос

## 6.2. Тематика и задания для практических занятий

**Тема 1. Теоретические основы консультирования организационного развития: понятия, теории, модели**

Организация как развивающаяся социальная система.  
Объективные источники развития и организационных изменений.  
Системная технология управления изменениями: особенности, ограничения, уместность. Логика системного анализа проблем и выработки решений.

Стратегии внедрения решений.

**Тема 2. Анализ проблемного поля организации. Консультирование при разработке стратегии и в процессе изменений.**

Анализ проблемного поля организации.

Обзор технологий управления изменениями.

Разработка стратегии перемен.

Стратегии внедрения решений.

**Тема 3. Руководство и лидерство в организации. Консультирование проблем team building**

Власть и влияние в организации.

Команда как интегративный субъект деятельности.

Командные процессы.

**Тема 4. Консультирование по вопросам оргкультуры как системы ценностей, регулирующих организационное поведение.**

Стратегия управления культурой в организации.

Диагностика типа организационной культуры по методике Л. Камерона и Р. Куинна.

Факторы, влияющие на изменения культуры организации.

**Тема 5. Кадровый аудит и реструктуризация организации. Разработка программ комплексного развития персонала.**

Американский и японский менеджмент как альтернативные стратегии кадрового аудита.

Социально-психологические факторы обеспечения введения инноваций.

Программы комплексного развития персонала как современная стратегия управления изменениями в организации.

**Тема 6. Консультирование развития системы материальной и нематериальной мотивации в организации**

Теории мотивации персонала.

Программы и методы стимулирования эффективной деятельности работников:

Факторы выбора модели мотивации.

**Тема 7. Развитие коммуникации внутри организации. Консультирование разрешения конфликтов**

Система организационного общения.

Коммуникативные барьеры в организации.

Организационные (межгрупповые, внутригрупповые) и межличностные конфликты в организации.

**7. Перечень основной и дополнительной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)**

**а) основная литература**

**1. Захарова, Л.Н.** Основы психологического консультирования организаций : учебное пособие / Л.Н. Захарова. - Москва : Логос, 2012. - 431 с. - (Новая университетская библиотека). - ISBN 978-5-98704-584-8 ; То же [Электронный ресурс]. - URL:

<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119424>

2. **Организационная психология** : учебник / А.Б. Леонова, Т.Ю. Базаров, М.М.

Абдуллаева [и др.] ; под общ. ред. А.Б. Леоновой. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 429 с. +

Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа <http://www.znaniium.com>]. — (высшее образование: Бакалавриат).

<http://znaniium.com/catalog.php?bookinfo=945170>

#### б) дополнительная литература

1. **Марасанов, Г.И.** Психология в организационном консультировании / Г.И. Марасанов. - Москва : Когито-Центр, 2009. - 368 с. - ISBN 978-5-89353-280-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=145003>

2. **Организационная психология** : учебник / А. Б. Леонова [и др.] ; под общ. ред. А. Б. Леоновой. - М. : ИНФРА-М, 2013. - 427, [2] с. - (Высшее образование ) (Бакалавриат). -Библиогр.: с. 410-426. - ISBN 978-5-16-006052-1 : 250.00.

3. **Петраков, Г. А. .** Личностный аспект в изучении организационного поведения : учеб. пособие / Г. А. Петраков, Ю. Ю. Устинова. - Кострома : Представительство Национального института им. Екатерины Великой в г. Костроме, 2006. - 92 с. - Библиогр.: с. 90-91. - 100.00.

#### 8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

ЭБС «Университетская библиотека online»; путь доступа: [www.biblioclub.ru](http://www.biblioclub.ru);

Электронные библиотечные системы:

1. ЭБС «Университетская библиотека online»

2. ЭБС «Znaniium»

#### 9. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Для освоения дисциплины необходимы учебные аудитории, оснащенные учебной мебелью и доской (меловой, флипчато), тренинговый зал, видео-техника. компьютерный класс. Специализированное программное обеспечение не требуется.

#### Практическая подготовка по дисциплине

Код, направление, направленность	Наименование дисциплины	Количество часов дисциплины, реализуемые в форме практической подготовки					
		Семестр	Всего	Лекции	Практ.	Лаб. раб.	С.р.
37.03.01 Психология (Организационная и консультативная психология)	Консультирование организационного развития	7	4		4		

Код компетенции	Индикатор компетенции	Содержание задания на практическую подготовку по выбранному виду деятельности	Количество часов дисциплины, реализуемые в форме практической подготовки			
			Лекции	Практ.	Лаб. раб.	С.р.

<p>ПК-13  способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса</p>		Провести диагностику типа организационной культуры по методике Л. Камерона и Р. Куинна в одной из фирм или организаций, с последующей выработкой рекомендаций по повышению показателей организационной культуры для повышения эффективности деятельности сотрудников организации и достижения целей организации	-	4	-	-
---	--	---	---	---	---	---