

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

		иллюстративным материалом из жизни организации. На основе анализа результатов могут быть предложены пути оптимизации организационной культуры и преодоления выявленных негативных явлений.	<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	Кадровый аудит и реструктуризация организации. Разработка программ комплексного развития персонала.	<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"> - к какой группе кадрового резерва относится; - сильные и слабые стороны; - основные направления обучения и развития. <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.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>Журавлев П.В. Менеджмент персонала. - М.: Издательство</p>	4	Опрос

		личности, поведения в конфликте и т.п.)	<p>«Экзамен», 2004.</p> <p>Резник С.Д., Игошина И.А., Кухарев К.М. Управление персоналом (Практикум: деловые игры, тесты, конкретные ситуации). - М.: ИНФРА-М., 2002.</p> <p>Резник С.Д., Соколов С.Н., Бондаренко В.В. Персональный менеджмент: Тесты и конкретные ситуации. - М.: ИНФРА-М, 2003.</p> <p>Сарган Г.Н., Смирнов А.Ю., Гудимов В.В. Новые технологии управления персоналом. - СПб: Речь, 2003.</p> <p>Управление персоналом организации. Практикум. / под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М., 2001.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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 разрешения конфликтов	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.znanium.com>]. — (высшее образование: Бакалавриат).

<http://znanium.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;

Электронные библиотечные системы:

1. ЭБС «Университетская библиотека online»

2. ЭБС «Znanium»

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

Для освоения дисциплины необходимы учебные аудитории, оснащенные учебной мебелью и доской (меловой, флипчатом), 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	-	-
---	--	---	---	---	---	---