

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Российский государственный гуманитарный университет»  
(ФГАОУ ВО «РГУГУ»)

ИНСТИТУТ ПСИХОЛОГИИ им. Л.С. ВЫГОТСКОГО  
Кафедра социальной психологии

## ОРГАНИЗАЦИОННОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ

### РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

37.05.02 Психология служебной деятельности

*Код и наименование направления подготовки/специальности*

Психология менеджмента и организационное консультирование

*Наименование направленности (профиля)/специализации*

Уровень высшего образования: специалитет

Форма обучения: очная

РПД адаптирована для лиц  
с ограниченными возможностями  
здоровья и инвалидов

Москва 2026

Организационное консультирование  
Рабочая программа дисциплины

Составитель:

кандидат психологических наук,  
доцент Е.Б. Петрушихина

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры Социальной  
психологии  
№3 от 11.12.2025

Оглавление	
1. Пояснительная записка.....	4
1.1 Цель и задачи дисциплины.....	4
1.2 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций.....	4
1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы.....	5
2. Структура дисциплины.....	5
3. Содержание дисциплины.....	5
4. Образовательные технологии.....	6
5. Оценка планируемых результатов обучения.....	7
5.1. Система оценивания.....	7
5.2 Критерии выставления оценок.....	9
5.3 Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.....	11
6. Учебно-методическое обеспечение и информационное обеспечение дисциплины.....	12
6.1 Список источников и литературы.....	12
6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети Интернет.....	12
6.3 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы.....	13
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины.....	13
8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.....	14
9. Методические материалы.....	16
9.1 Планы семинарских занятий.....	16
9.2 Методические рекомендации по подготовке письменных работ.....	17
9.3 Иные материалы.....	17
Приложение 1. Аннотация дисциплины.....	18

## 1. Пояснительная записка

### 1.1 Цель и задачи дисциплины

**Цель дисциплины:** сформировать представления об основных принципах и инструментах организационного консультирования.

**Задачи дисциплины:**

- изучение основных подходов организационного консультирования;
- развитие умений комплексного системного психологического исследования организаций;
- формирования навыков планирования организационно-психологических интервенций;
- овладение технологиями диагностики организационно-психологических проблем и проведения организационно-психологических интервенций.

### 1.2 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

<b>Компетенция</b> (код и наименование)	<b>Индикаторы компетенций</b> (код и наименование)	<b>Результаты обучения</b>
УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.2 Способен использовать знания о важнейших нормах, институтах и отраслях действующего российского права для определения круга задач и оптимальных способов их решения	Знать: приемы организационного консультирования;
УК-9 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК-9.2 Умеет планировать и осуществлять профессиональную деятельность с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами	Уметь: работать с основными запросами организации;
ПК-2 Способен применять психологические подходы в менеджменте и маркетинге современных организаций	ПК-2.3 Владеть психологическими технологиями индивидуального, группового и организационного консультирования	Владеть: технологиями, ориентированными на развитие личности и групп в организации;

### 1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Организационное консультирование» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока дисциплин учебного плана.

Для освоения дисциплины необходимы знания, умения и владения, сформированные в ходе изучения следующих дисциплин и прохождения практик: Общая психология, Социальная психология, Психология личности, Социальная психология личности, Организационная психология

В результате освоения дисциплины формируются знания, умения и владения, необходимые для изучения следующих дисциплин и прохождения практик: преддипломная практика

## 2. Структура дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 академических часа (ов).

### Структура дисциплины для очной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
9	Лекции	20
9	Семинары/лабораторные работы	22
Всего:		42

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 66 академических часа(ов).

## 3. Содержание дисциплины

Тематические разделы

### Раздел 1. Понятие организационной диагностики

Организация как объект диагностики. Внутренняя и внешняя среда организации. Модели организаций как теоретическая основа организационной диагностики. Методическое обеспечение организационной диагностики. Методы сбора и обработки организационных данных.

### Раздел 2. Проведение диагностического исследования

Подготовка диагностического исследования. Установление контактов и оценка первичного запроса клиента. Предварительный диагноз проблемы. Формирование предложений клиенту. Выбор адекватных методов исследования. Обеспечение валидности, достоверности и надежности получаемых данных. Этические аспекты проведения организационной диагностики.

### Раздел 3. Особенности и составляющие организационного консультирования

Понятие и цели организационного консультирования. Область применения и возможности консультирования. Этапы консультационного процесса. Подготовка и формирования контракта на оказание консультационных услуг. Организационная диагностика как основа организационного консультирования. Планирование изменений. Роль консультанта на этапе внедрения изменений. Завершающий этап консультационных услуг. Подготовка заключительного отчета и оценка эффективности консультирования.

#### **Раздел 4. Консультирование в сфере управления персоналом организации**

Методы формирования кадрового состава. Привлечение кандидатов на работу в организацию. Технологии оценки и отбора персонала. Проектирование организационной структуры. Формирование психологического климата и организационной культуры.

Методы поддержания работоспособности персонала. Методы адаптации персонала. Технологии управления мотивацией. Управление карьерой. Аттестация персонала и формирование кадрового резерва. Особенности работы с первыми лицами организаций.

#### **Раздел 5. Формирование взаимоотношений консультанта с клиентом**

Важность и условия формирования эффективных взаимоотношений между консультантом и клиентом. Определение ожиданий и ролей во взаимоотношениях. Значение сотрудничества во взаимодействии клиента и консультанта. Выявление «системы клиента». Поведенческие роли консультанта. Методы воздействия на «систему клиента».

### **4. Образовательные технологии**

Для проведения учебных занятий по дисциплине используются различные образовательные технологии. Для организации учебного процесса может быть использовано электронное обучение и (или) дистанционные образовательные технологии. При проведении учебных занятий обеспечивается развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая при необходимости проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплин (модулей) в форме курсов, составленных на основе результатов научных исследований, в том числе с учётом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей (п.34. Приказ №245).

**Образовательные технологии**, используемые в изучении курса, предполагают сочетание традиционной лекционно-семинарской формы проведения занятий, а также интерактивные методы, в частности, разбор конкретных ситуаций. Для этого используются различные формы работы: самостоятельная индивидуальная подготовка студентов, работа в группе, представление и обсуждение полученных результатов.

Большая роль отводится групповым формам работы. Взаимодействие в группе, дискуссии способствуют развитию профессионального мировоззрения, языка и речи, помогают лучше понять сущность изучаемых явлений.

## 5. Оценка планируемых результатов обучения

### 5.1. Система оценивания

**Текущий контроль** осуществляется в процессе изучения дисциплины в форме опроса на практических занятиях и участия в дискуссиях. Максимальная оценка – 60 баллов, участие в каждом практическом занятии оценивается максимум в 12 баллов.

**Промежуточная аттестация** реализуется в форме итоговой контрольной работы. Максимальная оценка – 40 баллов.

В результате текущего и промежуточного контроля знаний студенты получают итоговую оценку по курсу. Максимальная оценка – 100 баллов. Полученный совокупный результат конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу Европейской системы переноса и накопления (ECTS) кредитов в соответствии с таблицей:

100балльная шкала	Традиционная шкала		Шкала ECTS
95 – 100	отлично	зачтено	A
83 – 94			B
68 – 82	хорошо		C
56 – 67	удовлетворительно		D
50 – 55			E
20 – 49	неудовлетворительно	не зачтено	FX
0 – 19			F

#### Текущий контроль

Оценивание устного опроса и участия в дискуссии на практическом занятии учитываются осуществляется следующим образом:

- Обучающийся владеет научным языком, демонстрирует грамотность речи, свободно излагает её содержание. Четко, логично, аргументировано дает ответы на заданные вопросы. Активен на протяжении всего занятия. –12 баллов.
- Обучающийся владеет научным языком, демонстрирует грамотность речи, свободно излагает её содержание, аргументировано дает ответы на заданные вопросы, но имеются отдельные неточности и небольшие погрешности в изложении вопросов. Активен на протяжении всего занятия. – 10 баллов.
- Обучающийся показал невысокую активность, но при этом полно, четко, логично, аргументировано излагал свою позицию, продемонстрировал грамотность речи и владение научным языком. – 8 баллов.

- Обучающийся показал некоторую активность, продемонстрировал грамотность речи, аргументированность ответов, но при этом имелись отдельные неточности и погрешности в изложении ответов. – 6 баллов.
- Обучающийся показал некоторую активность, сделал попытки аргументировать свою позицию, но допустил ряд ошибок. – 4 балла.

#### Промежуточная аттестация (зачет)

При проведении промежуточной аттестации студент должен ответить на 3 вопроса (два вопроса теоретического характера и один вопрос практического характера).

При оценивании ответа на вопрос теоретического характера учитывается:

- теоретическое содержание не освоено, знание материала носит фрагментарный характер, наличие грубых ошибок в ответе (1-3 балла);
- теоретическое содержание освоено частично, допущено не более двух-трех недочетов (4-7 баллов);
- теоретическое содержание освоено почти полностью, допущено не более одного-двух недочетов, но обучающийся смог бы их исправить самостоятельно (8-11 баллов); - теоретическое содержание освоено полностью, ответ построен по собственному плану (12-15 баллов).

При оценивании ответа на вопрос практического характера учитывается:

- ответ содержит менее 20% правильного решения (1-2 балла); - ответ содержит 21-89 % правильного решения (3-8 баллов);
- ответ содержит 90% и более правильного решения (9-10 баллов).

## 5.2 Критерии выставления оценок

Баллы/ Шкала	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
-----------------	-------------------------	---

ECTS		
100-83/ A,B	«отлично»/ «зачтено (отлично)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения.</p> <p>Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».</p>
82-68/ С	«хорошо»/ «зачтено (хорошо)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей.</p> <p>Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».</p>

67-50/ D,E	«удовлетворительно»/ «зачтено (удовлетворительно)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной</p>
<b>Баллы/ Шкала ECTS</b>	<b>Оценка по дисциплине</b>	<b>Критерии оценки результатов обучения по дисциплине</b>
		<p>аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».</p>
49-0/ F,FX	«неудовлетворительно»/ не зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами. Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.</p>

### 5.3 Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Контрольные вопросы по курсу

1. Определение и цели организационной диагностики. Задачи организационной диагностики.
2. Концептуальные основы организационной диагностики.

3. Роль моделей в диагностике организации.
4. Парадигмы управления организацией.
5. Кадровая политика организации. Психологические принципы управления организацией.
6. Психологические проблемы организации. Основные направления социально-психологической диагностики организации.
7. Специфика социально-психологической диагностики организации.
8. Общая характеристика методов организационной диагностики
9. Научные и практические требования к методам сбора информации в организационной диагностике.
10. Правила подготовки и проведения диагностического исследования в организации.
11. Наблюдение как метод организационной диагностики. Правила организации и проведения наблюдения.
12. Проведение опроса в организации.
13. Применение социометрической методики для целей организационной диагностики.
14. Качественные методы в организационной диагностике.
15. Использование метода фокус-группа для диагностики организации.
16. Правила проведения ассессмент-центра.
17. Этические нормы проведения диагностического исследования в организации.
18. Приемы и методы обработки данных социально-психологической диагностики организации.
19. Принципы интерпретации результатов комплексной диагностики организации. Составление и презентация отчета.
20. Определение направлений коррекционной работы в организации на основе данных социально-психологического исследования.
21. Методы, принципы, правила проведения коррекционной работы в организации.
22. Подготовка персонала к внедрению инноваций.

## **6. Учебно-методическое обеспечение и информационное обеспечение дисциплины**

### **6.1 Список источников и литературы**

#### **Литература**

##### **Обязательная:**

1. Лебедева, Л. В. Организационное консультирование : учебное пособие для вузов / Л. В. Лебедева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 162 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00009-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/453486>
2. Авдиенко, Г. Ю. Психологическое обеспечение служебной деятельности : учебник для вузов / Г. Ю. Авдиенко. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 630 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13621-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/466117>

##### **Дополнительная:**

1. Базаров Т.Ю. Психология управления персоналом. М.: Юрайт, 2017.

2. Методы практической социальной психологии. Диагностика. Консультирование. Тренинг. Под ред. Ю. М. Жукова. М.: Аспект Пресс, 2004.
3. Иванов М.А., Шустерман Д.М. Организация как ваш инструмент: Российский менталитет и практика бизнеса. М.: Альпина Бизнес Букс, 2004.
4. Кубр М. Управленческое консультирование. Введение в профессию. М.: Планум, 2004.
5. Липатов С.А. Организационная диагностика: модели, методы, процесс // Социальная психология: Практикум: Учебное пособие для студентов вузов / Под ред. Т.В. Фоломеевой. – М.: Аспект Пресс, 2006. С. 324-364.
6. Психология бизнеса. Под общ. ред. Н.Л. Ивановой, В.А. Штроо, Н.В. Антоновой. М.: Юрайт, 2017.

## **6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети Интернет**

Психология и бизнес// <http://www.psycho.ru>  
 Организационная психология (электронный журнал)// <http://orgpsyjournal.hse.ru/>  
 HR-Portal//<http://www.hr-portal.ru/>  
 Федеральный образовательный портал: Экономика, Социология, Менеджмент//<http://ecsocman.hse.ru/>  
 Библиотека Социологии, Психологии и Управления//<http://soc.lib.ru/>  
 Реферативный психологический журнал: <http://solitonpress.ru/>  
 Журнал «Психологические исследования»: <http://psystudy.ru/>  
 Портал психологических изданий: <http://psyjournals.ru>

ЭБС «Znanium.com»; ООО «ЗНАНИУМ»  
 ЭБС «Юрайт». ООО «Электронное издательство ЮРАЙТ»

## **6.3 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы**

### **Перечень БД и ИСС**

№ п / п	Наименование
1	Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Web of Science Scopus
2	Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Журналы Cambridge University Press ProQuest Dissertation & Theses Global SAGE Journals Журналы Taylor and Francis
3	Профессиональные полнотекстовые БД

	JSTOR Издания по общественным и гуманитарным наукам Электронная библиотека Grebennikon.ru
4	Компьютерные справочные правовые системы Консультант Плюс, Гарант

Доступ к профессиональным базам данных: <https://liber.rsuh.ru/ru/bases>

## 7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

В качестве материально-технического обеспечения дисциплины используются мультимедийные средства, учебные фильмы, плакаты, наглядные пособия; требования к аудиториям – академические аудитории, оборудованные мультимедийными средствами.

### Состав программного обеспечения (ПО)

№ п / п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения
1	Adobe Master Collection CS4	Adobe	лицензионное
2	Microsoft Office 2010	Microsoft	лицензионное
3	Windows 7 Pro	Microsoft	лицензионное
4	AutoCAD 2010 Student	Autodesk	свободно распространяемое
5	Archicad 21 Rus Student	Graphisoft	свободно распространяемое
6	SPSS Statistics 22	IBM	лицензионное
7	Microsoft Share Point 2010	Microsoft	лицензионное
8	SPSS Statistics 25	IBM	лицензионное
9	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
10	ОС «Альт Образование» 8	ООО «Базальт СПО	лицензионное
11	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
12	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное
13	Kaspersky Endpoint Security	Kaspersky	лицензионное

1 4	Microsoft Office 2016	Microsoft	лицензионно е
1 5	Visual Studio 2019	Microsoft	лицензионно е
1 6	Adobe Creative Cloud	Adobe	лицензионно е
1 7	Zoom	Zoom	лицензионно е

## **8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов**

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

~ для слепых и слабовидящих:

~ лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;

~ письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением, или могут быть заменены устным ответом;

~ обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;

~ для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств;

~ письменные задания оформляются увеличенным шрифтом;

~ экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

~ для глухих и слабослышащих:

~ лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;

~ письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме;

~ экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.

~ для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

~ лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;

~ письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением;

~ экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

~ для слепых и слабовидящих:

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

~ для глухих и слабослышащих:

- ~ в печатной форме;
- ~ в форме электронного документа.

~ для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- ~ в печатной форме;
- ~ в форме электронного документа;
- ~ в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

~ для слепых и слабовидящих:

- ~ устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE;
- ~ дисплеем Брайля PAC Mate 20;
- ~ принтером Брайля EmBraille ViewPlus;

~ для глухих и слабослышащих:

- ~ автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих;
- ~ акустический усилитель и колонки;

~ для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- ~ передвижными, регулируемыми эргономическими партами СИ-1;
- ~ компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

## **9. Методические материалы**

### **9.1 Планы семинарских занятий**

#### **Тематические разделы**

##### **Тема 1. Понятие организационной диагностики**

**Цель занятия:** Отработка навыков анализа организации как системы.

**Ход занятия:**

1. Каждый студент выбирает организацию для последующего описания.
2. Для систематизации анализа студент выбирает одну из моделей организации.
3. На основе избранной модели студент описывает основные элементы внутренней среды организации в их взаимосвязи и обозначением наиболее важных проблем организационного взаимодействия.
4. Составление отчета и представление его к обсуждению.

**Литература:**

**Обязательная:**

1. Базаров Т.Ю. Психология управления персоналом. М.: Юрайт, 2017. С. 12 – 29.
2. Иванов М.А., Шустерман Д.М. Организация как ваш инструмент: Российский менталитет и практика бизнеса. М.: Альпина Бизнес Букс, 2004. С. 31 – 124.

3. Липатов С.А. Организационная диагностика: модели, методы, процесс // Социальная психология: Практикум: Учебное пособие для студентов вузов / Под ред. Т.В. Фоломеевой. – М.: Аспект Пресс, 2006. С. 324-364.
4. Психология бизнеса. Под общ. ред. Н.Л. Ивановой, В.А. Штроо, Н.В. Антоновой. М.: Юрайт, 2017. С. 320 -339.

**Дополнительная:**

1. Липатов С.А. Организационная диагностика // Организационная психология / под ред. А.Б. Леоновой. М.: Аспект Пресс, 2013. С. 313-331.
2. Занковский А.Н. Организационная психология. М.: Флинта, 2002. С. 249 – 260.
3. Филонович С.Р. Использование моделей жизненного цикла в организационной диагностике // Социологические исследования, 2005, № 4, С. 53-64.

**Тема 2. Проведение диагностического исследования**

**Цель занятия:** Отработка навыков проведения диагностического исследования в организации **Ход занятия:**

1. На основе созданного описания организации (см. Занятие 1) сформировать программу ее диагностического обследования.
2. Обозначить и обосновать цели, методики, выборку исследования.
3. Оформить программу и представить ее на обсуждение.

**Тема 3. Особенности и составляющие организационного консультирования**

**Цель занятия:** Формирование навыков составления контракта на консультационные услуги.

**Ход занятия:**

1. На основе сформированной программы организационной диагностики определить область и предмет консультирования.
2. Разработать структуру контракта на консультационные услуги. 3. Оформить отчет и представить его на обсуждение.

**Тема 4. Консультирование в сфере управления персоналом организации**

**Цель занятия:** Отработка навыков консультирования персонала организации

**Ход занятия:**

1. Определить наиболее актуальную проблему в сфере управления персоналом в анализируемой организации (см. Занятие 1).
2. Разработать технологии в области формирования кадрового, либо в области поддержания работоспособности персонала обследуемой организации.
3. Оформить отчет и представить на обсуждение.

**Тема 5. Формирование взаимоотношений консультанта с клиентом**

**Цель занятия:** развитие представлений о взаимодействии в системе «консультант – клиент».

**Ход занятия:**

1. Сформировать рабочие подгруппы по 3-4 человека.
2. На основе изученной литературы создать **Этический кодекс** организационного консультанта.
3. Оформить отчет и представить **Этический кодекс** на обсуждение.

## **9.2 Методические рекомендации по подготовке письменных работ**

При написании письменных работ по дисциплине «Этнопсихология» обучающиеся должны руководствоваться методическими рекомендациями по написанию контрольных работ.

## **9.3 Иные материалы**

Не предусмотрены

## Приложение 1. Аннотация дисциплины

**Цель дисциплины:** сформировать представления об основных принципах и инструментах организационной диагностики и организационного консультирования.

**Задачи дисциплины:**

- изучение основных подходов и инструментов организационной диагностики и организационного консультирования;
- развитие умений комплексного системного психологического исследования организаций;
- формирования навыков планирования организационно-психологических интервенций;
- овладение технологиями диагностики организационно-психологических проблем и проведения организационно-психологических интервенций.

**В результате освоения дисциплины обучающийся должен:**

**Знать:** компетенции и направления деятельности психолога в организации; основные подходы и инструменты организационной диагностики; приемы организационного консультирования.

**Уметь:** работать с основными запросами организации; анализировать внутреннюю и внешнюю среду организации как источник организационно-психологических проблем; использовать модели организаций как теоретическую основу организационной диагностики.

**Владеть:**

- методами диагностики организационно-психологических проблем; навыками планирования организационно-психологических интервенций; технологиями, ориентированными на развитие личности и групп в организации;