

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования_
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Факультет социальных наук

УТВЕРЖДЕНО

решением президиума Ученого совета ННГУ

протокол № 1 от 16.01.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Организационно-психологическое консультирование

Уровень высшего образования

Магистратура

Направление подготовки / специальность

37.04.01 - Психология

Направленность образовательной программы

Организационная психология

Форма обучения

очная

г. Нижний Новгород

2024 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.10 Организационно-психологическое консультирование относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
ПК-9.1: Способен выполнять психологическую работу с персоналом организаций, социальными группами и (или) командами, направленную на повышение качества и эффективности профессиональной деятельности, улучшение психологических условий труда	ИПК-9.1.1: Знает теоретические основы и методы психологической работы с персоналом организаций, социальными группами и командами, направленной на повышение качества и эффективности профессиональной деятельности, улучшение психологических условий труда. ИПК-9.1.2: Умеет проводить психологическую работу с персоналом организаций, социальными группами и (или) командами. ИПК-9.1.3: Владеет методами и средствами психологической работы с персоналом организаций, социальными группами и (или) командами.	ИПК-9.1.1: Знать: 1) Типы консультантов-организационных психологов 2) Содержание деятельности консультантов-организационных психологов; 3) Методы работы консультантов-организационных психологов; ИПК-9.1.2: Уметь: 1) умеет разрабатывать техническое задание проекта 2) применять методы теоретической реконструкции и теоретического моделирования психологических условий труда, связанных с повышением эффективности организации 3) вести досье проекта ИПК-9.1.3: Владеть: 1) методами диагностики клиент-ориентированности компании; 2) методами разработки деловых игр, направленных на обучение персонала клиент-ориентированному поведению; 3) методами	Задания Тест	Экзамен: Контрольные вопросы

		командообразования для реализации консалтингового проекта		
ДПК-9.3: Способен выполнять психологическую работу по развитию персонала, осуществлять консультирование по вопросам профессионализации и, эффективного организационного и социального взаимодействия, проводить тренинги по формированию профессионально важных качеств	ИДПК-9.3.1: Знает теоретические основы, принципы и методы обучения и развития персонала, психологического консультирования работников. ИДПК-9.3.2: Умеет создавать и адаптировать программы обучения и развития персонала, психологические тренинги и просветительские мероприятия, разрабатывать психологические рекомендации по формированию профессионально важных качеств у работников. ИДПК-9.3.3: Владеет методами и средствами обучения и развития персонала.	ИДПК-9.3.1: Знать: 1) Связь стилей управленческого взаимодействия с ценностными парадигмами организационного развития, воплощенными в корпоративной культуре компании; 2) Эффекты различных стилей управленческого взаимодействия; 3) Современные векторы развития организационного взаимодействия ИДПК-9.3.2: Уметь: 1) Осуществлять мероприятия по оценке ценностной готовности персонала к переходу компании к бизнес-технологии клиент-ориентированности, 2) Разрабатывать конкретные ситуации для обучения персонала клиент-ориентированному поведению; 3) Дифференцировать стили управленческого взаимодействия в практической деятельности ИДПК-9.3.3: Владеть: 1) Технологией разработки диагностической карты клиент-ориентированности компании; 2) Технологией создания новой (обновленной) концепции бизнеса; 3) Разработки тренингов клиент-ориентированности персонала	Задания Тест	Экзамен: Контрольные вопросы

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная
Общая трудоемкость, з.е.	3
Часов по учебному плану	108
в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	
- занятия лекционного типа	16
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	32
- КСР	2
самостоятельная работа	22
Промежуточная аттестация	36 Экзамен

3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе			
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы	Всего	
	о ф о	о ф о	о ф о	о ф о	о ф о
Тема 1. История развития и современное состояние консалтинговых услуг Сущность и содержание консультационной деятельности. Понятие деловой услуги. Виды консультационных услуг. Виды консультационных организаций. Модели консультирования. Классификация методов консультирования.	4	4		4	
Тема 2. Организационно-психологическое консультирование: задачи, содержание, виды ОПК Внешние и внутренние консультанты. Специалисты и дженералисты. Проектное и процессное консультирование. Ценностное и проблемное консультирование. Основные характеристики консультативной деятельности	8	4	4	8	
Тема 3. Методологические основания ОПК. Теория деятельности и рефлексивно - деятельностный подход к ОПК. Структура профессиональной деятельности. Консалтинговая деятельность в полноте ее структуры. Рефлексивная поддержка моделирования консалтинговой деятельности. Обеспечение консультантом структурной и функциональной полноты моделируемой деятельности	8	4	4	8	
Тема 4. Методологические основания ОПК: клиент-центрированный подход в организационном консалтинге Типологии клиентов. Психологический портрет клиента. Иерархия потребностей клиента. Удовлетворение потребностей и развитие потребностей клиента.	18	4	4	8	10
Тема 5. Профессиональная компетентность специалиста по ОПК. Компетентность в продвижении консультационных услуг.	4		4	4	

Компетентность в организации и реализации консультационных услуг. Закрепление клиента. Критерии выбора консультанта фирмой-потенциальным клиентом Помощь клиенту в разработке технического задания Разработка предложений консультантов. Основные разделы консультационного предложения Специфика профессиональной компетентности при внешнем и внутреннем консультировании. Построение взаимоотношений “консультант-клиент”. Поведенческие роли консультанта. Методы воздействия на клиента. Профессионально важные качества консультанта. Этические принципы в консалтинге.					
Тема 6. Коучинг и сотеринг как частные технологии работы организационного консультанта. Цели коучинга. Этапы индивидуального коучинга. Технология коучинга. Оценка эффективности коучинга. Особенности проведения Executive-коучинга. Консультирование в условиях организационных изменений. Проблема изменения организационной культуры. Роль лидера в изменении организационной культуры. Концепция и технология сотеринга. Ордерная технология. Сотериальный круг.	4		4	4	
Тема 7 Технологии ОПК. Управление процессом ОПК. Контракт на ОПК. Идентификация и оценка потенциального рынка и конкурентов. Определение консультационного продукта. Области вмешательства. Определение базовых клиентов. Специфика и способы контактов. Информационная система маркетинга. Система оплаты труда консультантов Контракт как форма закрепления партнерских связей. Структура и содержание контракта.	20		8	8	12
Тема 8. Основные этапы ОПК и их содержание. Технологические принципы создания проектов, программ и алгоритмов деятельности Предпроектная стадия: Разработка описания проблемы. Определение целей. Критериальная выраженность основных целей. Планирование работ, составление графика, распределение ролей, планирование ресурсов. Контрактная стадия. Управление консультационным процессом. Содержание досье проекта. Планирование действий по реализации решений. Согласование с клиентом проекта решения проекта.	4		4	4	
Аттестация	36				
КСР	2			2	
Итого	108	16	32	50	22

Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. История развития и современное состояние консалтинговых услуг

Сущность и содержание консультационной деятельности. Понятие деловой услуги. Виды консультационных услуг. Виды консультационных организаций. Модели консультирования. Классификация методов консультирования.

Тема 2. Организационно-психологическое консультирование: задачи, содержание, виды ОПК
Внешние и внутренние консультанты. Специалисты и дженералисты. Проектное и процессное консультирование. Ценностное и проблемное консультирование. Основные характеристики консультативной деятельности

Тема 3. Методологические основания ОПК. Теория деятельности и рефлексивно - деятельностный подход к ОПК. Структура профессиональной деятельности. Консалтинговая деятельность в полноте ее структуры. Рефлексивная поддержка моделирования консалтинговой деятельности. Обеспечение консультантом структурной и функциональной полноты моделируемой деятельности

Тема 4. Методологические основания ОПК: клиент-центрированный подход в организационном консалтинге

Типологии клиентов. Психологический портрет клиента. Иерархия потребностей клиента. Удовлетворение потребностей и развитие потребностей клиента.

Тема 5. Профессиональная компетентность специалиста по ОПК.

Компетентность в продвижении консультационных услуг. Компетентность в организации и реализации консультационных услуг. Закрепление клиента. Критерии выбора консультанта фирмой-потенциальным клиентом Помощь клиенту в разработке технического задания Разработка предложений консультантов. Основные разделы консультационного предложения Специфика профессиональной компетентности при внешнем и внутреннем консультировании. Построение взаимоотношений “консультант-клиент”. Поведенческие роли консультанта. Методы воздействия на клиента. Профессионально важные качества консультанта. Этические принципы в консалтинге.

Тема 6. Коучинг и сотеринг как частные технологии работы организационного консультанта. Цели коучинга. Этапы индивидуального коучинга. Технология коучинга. Оценка эффективности коучинга. Особенности проведения Executive-коучинга.

Консультирование в условиях организационных изменений. Проблема изменения организационной культуры. Роль лидера в изменении организационной культуры. Концепция и технология сотеринга. Ордерная технология. Сотериальный круг.

Тема 7 Технологии ОПК. Управление процессом ОПК. Контракт на ОПК. Идентификация и оценка потенциального рынка и конкурентов. Определение консультационного продукта. Области вмешательства. Определение базовых клиентов. Специфика и способы контактов. Информационная система маркетинга. Система оплаты труда консультантов Контракт как форма закрепления партнерских связей. Структура и содержание контракта.

Тема 8. Основные этапы ОПК и их содержание. Технологические принципы создания проектов, программ и алгоритмов деятельности Предпроектная стадия:

Разработка описания проблемы. Определение целей. Критериальная выраженность основных целей.

Планирование работ, составление графика, распределение ролей, планирование ресурсов.

Контрактная стадия. Управление консультационным процессом. Содержание досье проекта.

Планирование действий по реализации решений. Согласование с клиентом проекта решения проекта.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

Электронные курсы, созданные в системе электронного обучения ННГУ:

Психологическое консультирование организаций, URL: <http://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=825082&idb=0>.

Иные учебно-методические материалы:

По дисциплине предусмотрено выполнение самостоятельной работы в форме проектов Разработка обновленной концепции продаж и Разработка диагностической карты клиент-ориентированности компании. По результатам сдаются письменные отчеты.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются электронный курс Захарова Л.Н., Леонова И.С. "Психологическое консультирование организаций". Н.Н.: Нижегородский государственный университет им. Н.И.Лобачевского, 2020. 56 с.

созданный в системе электронного обучения ННГУ - <https://e-learning.unn.ru/>, URL: <http://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=825082&idb=0>

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ПК-9.1:

Ситуация. Пожилая (около 70 лет) скромно одетая женщина идет в гости к своей подруге. Задумалась, что ей купить. Говорит, что не хотела бы расходовать более 300-350 рублей.

Каковы действия продавца?

Подготовьте в письменной форме ответы на вопрос «Каковы действия продавца» по следующей схеме:

№ ситуации	Как правило, происходит так	Идеальное поведение продавца
3.1.		
3.2.		
3.3.		

Вопросы к ситуации:

1. Есть ли в таких обычных ситуациях продаж ресурс для развития клиент-ориентированности персонала? Определите это ресурс: ценности, мотивация, коммуникативные и функциональные компетенции?
2. Какая из причин обращения менеджмента к психологам-консультантам здесь наиболее очевидна?
3. Что бы вы как консультант предложили менеджменту магазина?

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ДПК-9.3:

Ситуация. Доброжелательность vs Неуверенность

Хорошо одетые мужчина и женщина средних лет вошли в ресторан, оставили одежду в гардеробе и направились к входу в зал ресторана. Женщина останавливается перед меню, вывешенном при входе в зал ресторана и говорит своему спутнику, что она не уверена в правильности их выбора: «Многое меня здесь смущает. Не пойти ли нам в другое место? Мы же никуда не спешим». Увидев, что гости задержались при входе в зал, к ним подходит менеджер зала...

Разработайте цель, основные этапы и содержание тренинга создания атмосферы дружелюбия, гостеприимства и доверия к компании.

Критерии оценивания (оценочное средство - Задания)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	<p>Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Могут быть допущены не существенные ошибки. Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи, выполнены все задания. Могут быть допущены не существенные ошибки.</p> <p>Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач. Могут быть допущены не существенные ошибки. Проявляется учебная активность и мотивация, демонстрируется готовность выполнять поставленные задачи. Сформированность компетенции соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач.</p>
не зачтено	<p>Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки. При решении стандартных задач не продemonстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.</p> <p>При решении стандартных задач не продemonстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки. Учебная активность и мотивация слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствуют. Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач. Требуется повторное обучение</p>

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-9.1:

Оцениваемое положение	Выберите правильное суждение
Психолог- организационный консультант решает задачи	<u>а) внедрения новых ценностей в работу компании;</u>
	б) повышения технологической грамотности персонала;
	в) финансовой стабильности компании;
	<u>г) выступает подготовки персонала к организационным изменениям в компании</u>
Оказание услуги клиенту, относящейся к профилю компании, является проявлением	1 Организационного поведения
	2 Производственного поведения
	3 Человеческой симпатии

5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ДПК-9.3:

Оцениваемое положение	Выберите правильное суждение
В ценностном консультировании в	1. <u>Документирование.</u>

методы работы не входит:	
	2. Переговорная технология,
	3. Социально-психологический тренинг,
	4. Групповая работа
Какой тип консультанта является наиболее эффективным при решении задачи внедрения технологии участия в управлении персоналом исполнительского звена	1 Джeneralист
	2 Специалист
	3 Коуч

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Могут быть допущены несущественные ошибки. Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи, выполнены все задания. Могут быть допущены несущественные ошибки. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач. Могут быть допущены несущественные ошибки. Проявляется учебная активность и мотивация, демонстрируется готовность выполнять поставленные задачи. Сформированность компетенции соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач.
не зачтено	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки. При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки. Учебная активность и мотивация слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствуют. Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач. Требуется повторное обучение.

5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатор достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				

<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»

не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации с указанием критериев их оценивания:

5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-9.1

вопросы	Код формируемой компетенции
Дайте характеристику специфики работы внешних и внутренних консультантов компании	ПК- 9.1.
В чем состоит специфика ценностного консультирования?	ПК-9.1

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ДПК-9.3

Назовите и дайте характеристику показателей эффективности организации по Р.Дафту	ПК- 9.3
В чем состоит общее и отличительное организационной культуры и корпоративной культуры. При каких условиях эти понятия можно употреблять как синонимы?	ПК- 9.3

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне, выше предусмотренного программой
отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «очень хорошо»
хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы

Оценка	Критерии оценивания
	одна компетенция сформирована на уровне «хорошо»
удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо»
плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Консультирование и коучинг персонала в организации : учебник и практикум / Н. В. Антонова [и др.] ; под редакцией Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. - Москва : Юрайт, 2022. - 370 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/489142> (дата обращения: 14.08.2022). - ISBN 978-5-9916-8176-6 : 1159.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=821654&idb=0>.
2. Захарова Людмила Николаевна. Основы психологического консультирования организаций : Учебное пособие / Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского. - Москва : Издательская группа "Логос", 2020. - 432 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-98704-584-8., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=740342&idb=0>.
3. Лебедева Л. В. Организационное консультирование / Лебедева Л. В. - 2-е изд. ; испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 162 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/492358> (дата обращения: 05.01.2022). - ISBN 978-5-534-00009-2 : 459.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=789231&idb=0>.
4. Соколова Марина Михайловна. Управленческое консультирование : Учебное пособие / Казанский национальный исследовательский технологический университет. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022. - 215 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-005150-5. - ISBN 978-5-16-102695-3., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=834253&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Аптикиева Л. Р. Дистанционные методы психологического консультирования. В 2 ч. Ч 1 : Учебное пособие для обучающихся по образовательным программам высшего образования по направлению подготовки 37.03.01 Психология и специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности. Ч. 1 : Дистанционные методы психологического консультирования. В 2 ч. Ч 1 / Аптикиева Л. Р. - Оренбург : ОГУ, 2019. - 155 с. - Рекомендовано ученым советом федерального

- государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Оренбургский государственный университет» для обучающихся по образовательным программам высшего образования по направлению подготовки 37.03.01 Психология и специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции ОГУ - Психология. Педагогика. - ISBN 978-5-7410-2375-4., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=747713&idb=0>.
2. Базаров Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум / Т. Ю. Базаров. - Москва : Юрайт, 2023. - 381 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-02345-9. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=847373&idb=0>.
3. Захарова Людмила Николаевна. Психология управления : учеб. пособие по дисциплине специализации по специальности "Управление персоналом". - М. : Логос, 2009. - 376 с. - (Новая университетская библиотека : сер. осн. в 2003 г.). - ISBN 978-5-98699-114-6 : 350.00., 1 экз.
4. Захарова Людмила Николаевна. Основы организационно-психологического консультирования : учебно-методическое пособие / Л. Н. Захарова, Е. В. Коробейникова ; ННГУ им. Н. И. Лобачевского. - Нижний Новгород : Изд-во ННГУ, 2015. - 38 с. - Текст : электронный., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=850234&idb=0>.
5. Моргунов Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение / Моргунов Е. Б. - 3-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 424 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/488806> (дата обращения: 05.01.2022). - ISBN 978-5-9916-6202-4 : 1289.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=787494&idb=0>.
6. Сорокоумова Е. А. Возрастная психология : учебное пособие / Е. А. Сорокоумова. - 2-е изд. ; испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 227 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/492403> (дата обращения: 14.08.2022). - ISBN 978-5-534-04322-8 : 769.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=817835&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

г) Интернет-ресурсы

№	Владелец сайта	Ресурс	Интернет-адрес
1	Институт экономики РАН	Вестник института экономики РАН	https://inecon.org/zhurnaly-uchrezhdennye-ie-ran/vestnik-instituta-ekonomiki-ran.html
2	Институт психологии РАН	Организационная психология и психология труда	http://work-org-psychology.ru/
3	Человек и мир		http://chelovekimir.ru/
4	Управление персоналом		www.top-personal.ru/
5	Работа с персоналом (HR- Journal)		www.hr-journal.ru/
6	Экономический факультет МГУ им.М.В.Ломоносова	Вестник Московского университета. Серия 14. Экономика	https://www.econ.msu.ru/science/economics/

- 7 ННГУ им.Н.И.Лобачевского Вестник ННГУ им.Н.И.Лобачевского. Серия «Социальные науки» <http://www.vestnik-soc.unn.ru/ru>
- 8 Высшая школа экономики Психология. Журнал высшей школы экономики <https://psy-journal.hse.ru/>
- 9 Организационная психология <https://orgpsyjournal.hse.ru/>
- 10 Российская экономика: прогнозы и тенденции <https://rusecon.hse.ru/>
- 11 Шмелев А.Г. Лаборатория «Гуманитарные технологии». Научная база МГУ им.М.В.Ломоносова, Научная школа профессора А.Г. Шмелева <https://ht-lab.ru>
- 12 Консалтинговая компания ITeam ITeam – технологии корпоративного управления <https://iteam.ru/>
- 13 Международный научно-исследовательский институт проблем управления Проблемы теории и практики управления <http://www.uptp.ru/>
- 14 Институт практической психологии ИМАТОН ИМАТОН <http://imaton.ru/>
- 15 Кудрявцева Е.И. AGO Консалт. Консалтинговое бюро Елены Кудрявцевой, члена Ленинградской областной торгово-промышленной палаты <http://www.ago-consult.ru/>
- 16 Коровикова И. ООО «Посредник» Торговая марка «Ваши люди». «Тайный покупатель», стимулирование продаж, разработка стандартов обслуживания и пр. <http://www.your-people.ru/>
- 17 ООО«Колтач Солюшнс» Компания Calltouch Сквозная аналитика, маркетинг, продажи, коллтрекинг, управление рекламой и пр. <https://www.calltouch.ru/>
- 19 Европейская ассоциация психологии труда и организационной психологии (European Association of Work and Organizational Psychology - EAWOP) Ресурсы Европейской ассоциация психологии труда и организационной психологии www.eawop.org/

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки/специальности 37.04.01 - Психология.

Автор(ы): Захарова Людмила Николаевна, доктор психологических наук, профессор.

Заведующий кафедрой: Захарова Людмила Николаевна, доктор психологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 15.12.2023, протокол № 7.