МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева»
(КГПУ им. В.П. Астафьева)

МОДУЛЬ 4 "ОРГАНИЗАЦИЯ И СОДЕРЖАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ И ПСИХОТЕРАПИИ"

Организационное консультирование и психология управления персоналом

рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой **S3 Специальной психологии**

Учебный план 37.04.01 Психологическое консультирование и психотерапия (о-з,2026).plx
Направление поготовки 37.04.01 Психология
Направленность (профиль) образовательной программы
Психологическое консультирование и психотерапия

Квалификация **магистр**

Форма обучения **очно-заочная**

Общая трудоемкость **3 ЗЕТ**

Часов по учебному плану 108

в том числе:

аудиторные занятия 0

самостоятельная работа 24,33

контактная работа во время промежуточной аттестации (ИКР) 0

Виды контроля в семестрах:

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	**4 (2.2)**		Итого	
Недель	15 2/6			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	12	12	12	12
Практические	36	36	36	36
Итого ауд.	48	48	48	48
Контактная работа	48	48	48	48
Сам. работа	24,33	24,33	24,33	24,33
Часы на контроль	35,67	35,67	35,67	35,67
Итого	108	108	108	108

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 370328EE0D79AF44B35C5C6558C29C05
Владелец: Холина Мария Валерьевна
Действителен: с 17.09.2025 до 11.12.2026

Программу составил(и):
кандидат психологических наук, доцент, Иванова Наталья Георгиевна _____

Рабочая программа дисциплины

разработана в соответствии с ФГОС ВО:
Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 37.04.01 Психология (приказ Минобрнауки России от 29.07.2020 г. № 841)

составлена на основании учебного плана:
Направление поготовки 37.04.01 Психология
Направленность (профиль) образовательной программы
Психологическое консультирование и психотерапия
утвержденного учёным советом вуза от 24.06.2026 протокол № .

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Протокол от 08.04.2026 г. № 7

Зав. кафедрой Черенева Елена Александровна

Согласовано с представителями работодателей на заседании НМС УГН(С), протокол №___ от __ _____20__г.

Председатель НМС УГН(С)
__ _____ 2026 г.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Профессиональная теоретическая и практическая подготовка студентов, в области основ организационного консультирования и управления персоналом.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Цикл (раздел) ОП:	Б1.В.01
2.1	**Требования к предварительной подготовке обучающегося:**
2.1.1	Актуальные проблемы теории и практики современной психологии
2.1.2	Отрасли психологии, психологические практики, психологические службы
2.1.3	Информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности психолога
2.2	**Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:**
2.2.1	Правовое обеспечение деятельности психолога
2.2.2	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена

3. ФОРМИРУЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ И ИНДИКАТОРЫ ИХ ДОСТИЖЕНИЯ

УК-1: Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий

:	
Знать:	
Уровень 1	Основные понятия организационного консультирования,формируемые в системном подходе деятельности организационного психолога
Уровень 2	Основные понятия психологии управления персоналом, формируемые в системном подходе деятельности организационного психолога
Уровень 3	Содержательную основу и отличительные особенности организационного консультирования и управления персоналом
Уметь:	
Уровень 1	Применять в практической деятельности методы организационного консультирования
Уровень 2	Применять в практической деятельности методы психологии управления
Уровень 3	Выделять отличительные особенности организационного консультирования и управления персоналом
Владеть:	
Уровень 1	Методами организационного консультирования, вырабатывать стратегии действий
Уровень 2	Методами психологии управления, вырабатывать стратегии действий
Уровень 3	Владеть системой понятий и категорий организационного консультирования и психологии управления

ПК-4: Способен к решению управленческих задач в условиях реально действующих производственных структур с учетом организационно-правовых основ профессиональной деятельности

:	
Знать:	
Уровень 1	Организационно-правовые основы организационного консультирования в организации
Уровень 2	Организационно-правовые основы психологии управления персоналом в организации
Уровень 3	Способы решения управленческих задач организационного консультанта в организации
Уметь:	
Уровень 1	Анализировать организационно-правовые аспекты организационного консультанта в организации
Уровень 2	Анализировать организационно-правовые аспекты психологии управления в организации
Уровень 3	Анализировать способы решения управленческих задач организационного консультанта в организации
Владеть:	
Уровень 1	Навыками решения оранизационных задач с учетом организационно-правовых основ профессиональной деятельности

Уровень 2	Навыками решения управленческих задач с учетом организационно-правовых основ профессиональной деятельности
Уровень 3	Владеть системой понятий и категорий организационного консультирования и психологии управления в организации

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетен-ции	Литература и эл. ресурсы	Инте ракт.	Примечание
	Раздел 1. Модуль 1. Организационная психология						
1.1	Тема 1. Введение в организационную психологию /Лек/	4	4		Л1.1		
1.2	Тема 1. Введение в организационную психологию /Пр/	4	10		Л1.1		
1.3	Тема 2. Основные характеристики организаций /Лек/	4	2		Л1.1		
1.4	Тема 2. Основные характеристики организаций /Пр/	4	8		Л1.1		
1.5	Тема 3. Организационная структура /Лек/	4	1		Л1.1		
1.6	Тема 3. Организационная структура /Пр/	4	8		Л1.1		
1.7	Тема 4. Организационная культура /Лек/	4	1		Л1.1 Л1.4 Л1.5		
1.8	Тема 4. Организационная культура /Пр/	4	2		Л1.1 Л1.4 Л1.5		
1.9	Тема 5. Роль консультанта в организационном развитии /Лек/	4	1		Л1.1 Л1.2		
1.10	Тема 5. Роль консультанта в организационном развитии /Пр/	4	2		Л1.1 Л1.2		
1.11	Тема 1. Введение в организационную психологию /Ср/	4	4		Л1.1		
1.12	Тема 2. Основные характеристики организаций /Ср/	4	2		Л1.1		
1.13	Тема 3. Организационная структура /Ср/	4	2		Л1.1		
1.14	Тема 4. Организационная культура /Ср/	4	2,33		Л1.1 Л1.4 Л1.5		
	Раздел 2. Модуль 2. Психология управления						
2.1	Тема 6. Процессы организации. /Лек/	4	1		Л1.3		
2.2	Тема 6. Процессы организации. /Пр/	4	2		Л1.3		
2.3	Тема 7. Теория и практика управления персоналом /Лек/	4	2		Л1.3		
2.4	Тема 7. Теория и практика управления персоналом /Пр/	4	4		Л1.3		
2.5	Тема 6. Процессы организации. /Ср/	4	7		Л1.3		
2.6	Тема 7. Теория и практика управления персоналом /Ср/	4	7		Л1.3		
2.7	Экзамен /Экзамен/	4	35,67		Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5		

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

5.1. Контрольные вопросы и задания

Ситуационные задачи

Задача 1.

В практике менеджмента известны два основных способа руководства людьми: через прямое использование власти или через отказ от власти.

1) Какой способ управления сотрудниками фирмы вы полагаете предпочтительным: приказывать или советоваться с подчиненными, как эффективнее решить ту или иную проблему? Поясните ответ.

2) В чем видите преимущества неформального управления по сравнению с директивным?

Задача 2.

Анализ показывает, что применительно к российской практике к типичным ошибкам в кадровой политике предприятия относят отсутствие: процедуры ознакомления вновь принятого сотрудника; планирование карьеры, лишающее работника перспектив; должной информированности, в результате чего работник мало отождествляет себя с интересами фирмы; чувства ответственности, «замораживающие» инициативу работника; коммуникаций, позволяющих работнику высказывать свои претензии, соображения и получать удовлетворяющие его ответы; продвижения по службе, что делает невыгодным для работника качественное проявление себя в труде.

1) Как вы полагаете, какие еще типичные ошибки и недоработки характерны для практики управления человеческими ресурсами применительно к сегодняшней России?

2) Какие нововведения в управлении персоналом могли бы внедрить вы, если бы были назначены менеджером по кадрам российской фирмы?

Задача 3.

В настоящее время в России все больше внимания уделяется развитию профессионального т творческого потенциалов работников, формированию предпринимательской этики, поддержанию высокой ответственности за качество продукции, работу и судьбу фирмы в целом. Службы управления человеческими ресурсами руководствуются следующими принципами: подчеркивать уважение к индивидуальности и ценности каждого человека путем поощрения высокой производительности труда; поддерживать доверительные отношения и уважение работников друг к другу; нести ответственность за обучение и повышение квалификации и профессионализма персонала; поощрять инициативу каждого, одновременно поддерживать свободную творческую деятельность; стимулировать принятие на себя ответственности в сложных ситуациях; предоставлять каждому работнику возможности для реализации его индивидуальных способностей; лучше расставлять кадры; повышать ответственность за развитие трудового потенциала персонала; обеспечивать справедливую оплату труда; оценивать результаты работы по достижению поставленных целей.

1) Какие еще причины управления персоналом могли бы сыграть серьезную роль?

2) Соответствуют ли упомянутые принципы особенностям русского менталитета, специфике, историческим чертам русского человека?

Задача 4.

Работа менеджера с кадрами, считаю специалисты, заключается в том, чтобы: выражать заинтересованность менеджера в ознакомлении с мнениями и оценками сотрудников фирмы; создавать обстановку, в которой работники могут безбоязненно высказывать свое мнение; улучшать внутрифирменные коммуникации; выявлять проблемные области и направлять усилия на разрешение конфликтов; оперативно обновлять информацию и актуализировать базы данных по труду; оценивать эффективность и действенность корпоративной политики; способствовать улучшению атмосферы кооперации и сотрудничества; определять направления совершенствования организации труда и управления; вовлекать персонал в решение корпоративных задач и поддерживать чувство ответственности за экономический успех фирмы.

1) Как вы полагаете, все ли основные направления деятельности кадрового менеджмента здесь обозначены или что-то упущено (последнее конкретизировать)?

2) Применительно к российской практике на какие особенности и обстоятельства следует делать упор в управлении человеческими ресурсами компании?

Задача 5.

Вы руководитель, который:

А) регулярно общается с подчиненными, говорит о положении дел в коллективе, о возможных трудностях;

Б) умеет общаться, но ограничивает общение с подчиненными, держится на расстоянии от них;

В) старается общаться с подчиненными, но при этом испытывает трудности в общении.

Постановка задачи. Выберете и обоснуйте подходящий для вас вариант общения с подчиненными. Определите, какой стиль присущ каждому варианту.

Задача 6.

Вы руководитель организации. В организации предстоит провести сокращение численности работников. Вы не располагаете достаточным количеством информации для ее решения, и для вас важны мнения сотрудников. В коллективе царит атмосфера демократии и взаимопонимания. Какое управленческое решение вы примете в данной ситуации? Обоснуйте его.

Задача 7.

На одном из московских заводов, именуемом АО закрытого типа с ограниченной ответственностью, ранее выполнялись сложные и ответственные задания. Теперь здесь ведутся работы по конверсии. Производимая продукция пользуется

спросом населения.
Часть прежнего персонала работает на заводе до сих пор. В основном, это люди пожилого возраста. Руководство этой организации частично сменилось. Некоторые руководители ушли работать в структуры коммерческого характера.
Психологический климат внутри отдельных подразделений неоднородный. На одних - работники конфликтуют между собой по разным причинам, а на других участках конфликты создаются из-за недовольства руководителей отношением к труду со стороны персонала.
Там, где работники сорятся между собой, возникают межличностные конфликты. Устранить их не представляется возможным. Там, где конфликты носят деловой характер и где руководители применяют авторитарные методы руководства, конфликты быстро разрешаются.
Задание Примите обоснованные решения по предупреждения и устранению конфликтов.

Задача 8.
Дело происходит в банке. Идет беседа клиента и банкира. Клиент, который пришел в банк хочет вложить деньги в банк, но у них это не получается.
Все причина тому, что у него когда -то был в этом банке кредит, но он его не платил.
Забыл, да и финансы не позволяли.
Банкир ему объясняет, что это невозможно. Он должен в начале заплатить или закрыть кредит.
Но клиент не слушается. И между ними происходит конфликт. Банкир еще раз ему объясняет, что да как. Но клиент не понимает, и банкир тогда начинает повышать голос.
Клиент этого не выдерживает и тоже начинает ругаться.
Все вокруг смотрят на них. Шум подняли на весь зал.
После вызвали менеджера-психолога.
Он их внимательно выслушивает, и выносит решение.
Вопросы:
1) С чего начался конфликт? Кто был инициатором конфликта?
2) Кто первый начал поднимать голос?

5.2. Темы письменных работ

Примерная тематика докладов
1. Зарождение концепции «организационного развития». Становление, институциализация и современное состояние дисциплины.
2 Миссия организации. Факторы, влияющие на миссию организации.
3 Роль консультанта в организационном развитии.
4 Экспертное и процессуальное консультирование.
5 Позиции консультанта. «Внешние» и «внутренние консультанты».
6 Кодекс консультанта.
7 Концептуальные развитие и развитие организаций. Схемы развития и их использование в консультировании.
8 Формула развития. Ресурсы развития Концепция первого шага.
9 Проблемное поле диагностики. Проблемы и задачи. Внешние и внутренние проблемы организации.
10 Анализ ресурсов развития. Оценка силы сопротивления.
11 Система образования и профессиональная подготовка психолога.
12 Стресс-факторы организационной среды и здоровье профессионалов.
13 Источники, история зарождения, становления и формирования психологии менеджмента как науки в России и за рубежом.
14 Понятие менеджмента. Сущность подходов в психологии менеджмента.
15 Основные научные школы в управлении, их вклад в развитие управленческой мысли.
16 Сущность управления и классификационные схемы функционального состава управленческой деятельности.
17 Критерии эффективности и результаты управления.
18 Кадровая политика.

5.3. Фонд оценочных средств

Типовые вопросы к экзамену по дисциплине «Организационное консультирование и психология управления персоналом»

1. Предмет и основные направления исследований в области организационной психологии.
2. История становления организационной психологии как самостоятельной научной дисциплины.
3. Методы организационной психологии.
4. Основные характеристики организаций.
5. Развитие организаций, основные стадии. Факторы продолжительного существования организации.
6. Эффективность работы организации, основные критерии и их типология.
7. Стресс-факторы организационной среды и здоровье профессионалов.
8. Трудовая мотивация, основные концепции и модели.
9. Удовлетворенность трудом, интегративный подход к оценке.
10. Руководство и лидерство в организации.
11. Внутригрупповые конфликты, способы разрешения.
12. Групповая сплоченность, психологический климат в группе.

13. Проблема мотивирования и стимулирования в организации.
14. Организационные ценности.
15. Понятие «организационной культуры».
16. Система образования и профессиональная подготовка психолога.
17. Основные функциональные роли психолога в организациях.
18. Профессиональные требования и сферы компетентности организационного психолога.
19. Источники, история зарождения, становления и формирования психологии менеджмента как науки в России и за рубежом.
20. Значение, объект, предмет, задачи и методы психологии менеджмента.
21. Основные подходы к управлению персоналом.
22. Кадровая политика. Формирование кадрового состава.
23. Проблема отбора персонала организации.
24. Проблема адаптации персонала в организации.
25. Оценка и аттестация персонала.
26. Развитие персонала.
27. Методы поддержания работоспособности персонала.

5.4. Перечень видов оценочных средств

Ситуационные задачи
Примерная тематика докладов
Типовые вопросы к экзамену

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Рогов Е. И., Жолудева С. В., Науменко М. В., Панкратова И. А., Рогова Е. Е., Скрынник Н. Е., Шевелева А. М.	Организационная психология: учебник и практикум для вузов	Москва: Юрайт, 2025
Л1.2	Лебедева Л. В.	Организационное консультирование: учебник для вузов	Москва: Юрайт, 2025
Л1.3	Базаров Т. Ю.	Психология управления персоналом: учебник и практикум для вузов	Москва: Юрайт, 2025
Л1.4	Смирнова В. Г., Латфуллин Г. Р., Воскресенская Ю. В., Иванова И. А., Мусаелян И. К., Незамайкин И. В., Новичков Н. В., Орлова Л. В., Райченко А. В., Свешникова Е. В., Серебрякова Г. В.	Организационная культура: учебник и практикум для вузов	Москва: Юрайт, 2025
Л1.5	Колосов В. А.	Организационная культура: учебник для вузов	Москва: Юрайт, 2025

6.3.1 Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства

Для освоения дисциплины необходим компьютер с графической операционной системой, офисным пакетом приложений, интернет-браузером, программой для чтения PDF-файлов, программой для просмотра изображений и видеофайлов и программой для работы с архивами.

6.3.2 Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

1. Elibrary.ru: электронная библиотечная система : база данных содержит сведения об отечественных книгах и периодических изданиях по науке, технологии, медицине и образованию. Адрес: http://elibrary.ru. Режим доступа: Индивидуальный неограниченный доступ.
2. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн». Адрес: https://biblioclub.ru. Режим доступа: Индивидуальный неограниченный доступ.
3. Электронно-библиотечная система издательства «ЛАНЬ». Адрес: e.lanbook.com. Режим доступа: Индивидуальный неограниченный доступ.
4. Образовательная платформа «Юрайт». Адрес: https://urait.ru. Режим доступа: Индивидуальный неограниченный доступ.
5. ИС Антиплагиат: система обнаружения заимствований. Адрес: https://krasspu.antiplagiat.ru. Режим доступа: Индивидуальный неограниченный доступ.

7. МТО (оборудование и технические средства обучения)

Перечень учебных аудиторий и помещений закрепляется ежегодным приказом «О закреплении аудиторий и помещений в

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

РПД «Организационное консультирование и психология управления персоналом» предусматривает перечень самостоятельных форм работы, все виды заданий предусмотрены учебным планом и носят научно-практический характер. При подготовке заданий студенту необходимо ориентироваться на базовый лекционный курс, содержание практических занятий.

Подготовка к практическим занятиям (доклады, рефераты, опросы и др. виды деятельности) требуют от студентов умения успешного поиска информации и, соответственно, оформления научной мысли в реферативном ключе. В ходе самостоятельной работы по данному курсу студент должен уметь:

- осуществлять отбор существенной информации, необходимой для полного освещения изучаемой проблемы, отделять эту информацию от второстепенной;
- анализировать и синтезировать знания по исследуемой проблеме;
- обобщать и классифицировать информацию по исследовательским проблемам;
- логично и последовательно раскрывать вопросы тем разделов дисциплины;
- грамотно строить научный реферативный текст;
- стилистически правильно оформлять научную мысль.

Для более успешной работы студента мы считаем целесообразным обратить внимание на следующее. Первым этапом деятельности студента при самостоятельной подготовке к занятиям – это поиск литературных источников по конкретной теме. Основные источники – это книги, методические пособия и разработки, статьи в научных и научно-методических журналах, сборниках научных и научно-методических работ, материалы конференций, веб-страницы в Интернете. При их использовании необходимо правильное оформление ссылок на них.

При изучении публикаций по теме необходимо пользоваться научными библиотеками. Массовые библиотеки предназначены для повышения образовательного уровня читателей но, как правило, недостаточны для подготовки к семинарским занятиям, написания докладов, поэтому рекомендуем работать и в фонде специальной литературы.

Библиотеки:

Краевая научная библиотека им. В.И. Ленина Городская библиотека им. М. Горького Библиотека КГПУ им В.П. Астафьева

В последнее время все успешнее развивается компьютерная сеть и возможность доступа к электронным «книгохранилищам» центральных библиотек России. Ниже мы приводим их адреса:

1. Российская государственная библиотека (РГБ) – главная библиотека страны. РГБ – это общегосударственное хранилище отечественных и зарубежных книг, журналов и других материалов.

E – mail: nbros @ rsl. ru ; http: // www. rsl. ru

2. Российская национальная библиотека (РНБ) в Санкт – Петербурге (бывшая государственная библиотека им. М.Е. Салтыкова – Щедрина) – но из богатейших книгохранилищ мира.

E – mail: offise @ nrl. ru ; http: // www. nrl. ru

3. Государственная научная педагогическая библиотека им. К.Д. Ушинского Российской Академии образования (ГНПБ РАО)

E – mail: gnpbu @ gnpbu . ru ; http: // www. gnpbu. ru

4. Центральная научная библиотека Уральского отделения РАН (ЦНБ УрО РАН).

E – mail: csl @ cbibl . uran. ru; http: // www. csl.e – burg. ru ; http: // www. uran. su

Для более успешной работы в библиотеках города мы рекомендуем студентам сделать собственный каталог о наличии той, или иной книги в фондах книгохранилищ. Наряду с карточными каталогами все большее распространение в библиотеках получают электронные каталоги, которые существенно облегчают поиск информации по теме. Заметим, что необходимая информация может находиться в книгах, не всегда относящихся к данной конкретной теме. Поэтому студент в процессе поиска книг по конкретному вопросу должен проявить общее знание соответствующего раздела психологии, эрудицию и творческое отношение к научно-реферативной деятельности. Также п поиск информации по теме начать со знакомства с учебниками и словарями, в которых, как правило, отражаются наиболее признанные учеными и устоявшиеся знания, а уже затем переходить к изучению научных монографий, статей в научных журналах и сборниках трудов.

Студенты часто задают вопросы о том, какое количество источников должно быть использовано в работе. Безусловно, список литературы должен быть полным, что, в общем, характеризует осведомленность студента в изучаемой проблеме. Поэтому объем списка литературы при написании реферата должен содержать не менее 10 источников.

Отметим, что научная и специальная литература издается сравнительно небольшими тиражами, поэтому при конспектировании и работе над рефератом следует рассчитывать в большей степени на читальные залы библиотек, нежели на услуги абонемента. В любой библиотеке введена услуга ксерокопирования, где можно откопировать наиболее важные фрагменты изучаемых материалов. Эта услуга значительно сокращает процедуру переписывания публикаций, дает

возможность работы с текстом.

Желательно все виды самостоятельной работы оформлять в электронном (письменном) виде. Задания предполагают творческий подход в решении и использовании дидактического материала. Все выполненные задания остаются в личном пользовании студента, которые будут необходимы при подготовке к государственному экзамену. Основные требования к выполнению самостоятельных заданий: аккуратность, точность, достоверность.