

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное образовательное учреждение высшего образования
«Кубанский государственный университет»
Факультет управления и психологии



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.11 Психологическое консультирование в менеджменте

Направление подготовки/специальность 38.04.03 «Управление персоналом»

Направленность (профиль) / специализация Управление кадровым потенциалом организации

Программа подготовки академическая

Форма обучения очная, заочная

Квалификация выпускника магистр

Краснодар 2019

Рабочая программа дисциплины «Психологическое консультирование в менеджменте» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом

Программу составил(и):

Ясько Бэла Аслановна, д.психол.наук, профессор


подпись

Рабочая программа дисциплины обсуждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии протокол № 08 от 20 марта 2019 г.
Заведующий кафедрой А.А. Лузаков


подпись

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии протокол № 07 от 22 апреля 2019 г.
Председатель УМК факультета Шлюбуль Е.Ю.



Рецензенты:

Горская Г.Б. – д. психол.наук, заведующая кафедрой психологии RUEAR

Ожигова Л.Н. - д.психол.наук, профессор кафедры психологии личности и общей психологии

Цели и задачи изучения дисциплины (модуля).

1.1 Цель освоения дисциплины.

- получение студентами основных знаний в области психологического консультирования как одного из видов профессиональной деятельности менеджера по персоналу;
- овладение оптимальным объемом навыков консультационной работы в процессе управления кадровым потенциалом организации;
- освоить методы консультирования на этапах профессиональной карьеры.

1.2 Задачи дисциплины.

- 1) приобретение знаний основных концепций психологического консультирования;
- 2) приобретение знаний об основных методах консультационной работы;
- 3) овладение умениями определять психологическую проблему и подбирать целесообразные методы и приемы для ее решения;
- 4) формирования навыка выделять задачи, методы и средства психологического консультирования при проведении профориентационной работы в соответствии с миссией организации на рынке труда и занятости.

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы.

Дисциплина «Психологическое консультирование в менеджменте» (Б1.В.11) является дисциплиной выбора Учебного плана магистратуры по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом», магистерская программа «Управление кадровым потенциалом организации»

Данная учебная дисциплина базируется на следующих дисциплинах учебного плана: «Современные проблемы управления персоналом»; «Подбор и оценка персонала»; «Развитие личностных компетенций руководителя»; «Технологии управления конфликтами и стрессами».

Предмет обеспечивает изучение дисциплин: «Технологии управления развитием персонала»; «Социальное партнерство в организации»; «Обучение и развитие персонала»; «Коммуникативная компетентность HR-менеджера».

Коды формируемых компетенций: ОПК-4; ПК-16; ПК-17; ПК-36

1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся общекультурных и профессиональных компетенций ОПК-4; ПК-16; ПК-17; ПК-36.

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
1.	ОПК-4	способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала	пути и средства выявления задач повышения эффективности использования и развития персонала	определять содержание основных направлений повышения эффективности использования и развития персонала	навыками профориентационного консультирования для решения задач повышения эффективности использования и развития персонала
2.	ПК-16	владение навыками анализа морально-психологического климата и состояния	категории «морально-психологический климат»;	выделять инструменты диагностики состояния	навыками применять инструменты диагностики

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
		организационной культуры	«организационная культура»	морально-психологическое климата и организационной культуры	состояния морально-психологического климата и организационной культуры
3.	ПК-17	владение методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний	основные нормативные требования к оценке и прогнозированию рисков в управлении персоналом, анализу травматизма и профессиональных заболеваний	применять основные нормативные требования к оценке и прогнозированию рисков в управлении персоналом, анализу травматизма и профессиональных заболеваний	навыками применять основные нормативные требования к оценке и прогнозированию рисков в управлении персоналом, анализу травматизма и профессиональных заболеваний
	ПК-36	владение знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон	приемы и методы анализа, разработки и внедрения программ и услуг по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защиты от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон	разрабатывать программы по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защиты от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон	оказывать услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защиты от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон

2. Структура и содержание дисциплины.

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ.

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зач.ед. (72 часа), их распределение по видам работ представлено в таблице
(для магистрантов ОФО).

Вид учебной работы	Всего часов	Курс/Семестр			
		1			
Контактные часы	28,2	28,2			
Аудиторные занятия (всего)	28	28			
В том числе:					
Занятия лекционного типа	8	8			
Занятия семинарского типа	20	20			
Самостоятельная работа (всего)	43,8	43,8			
ИКР	0,2	0,2			
Контроль					
Общая трудоемкость	час	72	72		
	зач. ед.	2	2		

(для магистрантов ЗФО).

Вид учебной работы	Всего часов	Курс/Сессия			
		1/1	1/2		
Контактные часы	12,2				
Аудиторные занятия (всего)	12	12			
В том числе:					
Занятия лекционного типа	4	4			
Занятия семинарского типа	8	8			
Самостоятельная работа (всего)	56	24	32		
ИКР	0,2		0,2		
Контроль	3,8		3,8		
Общая трудоемкость час зач. ед.	72	36	36		
	2				

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы дисциплины, изучаемые в I семестре (для студентов ОФО/ЗФО)

Для ОФО

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Самостоятельная работа
			Л	ПЗ	ИКР	
1	2	3	4	5	6	7
1.	Психологическое консультирование как вид профессиональной деятельности	14	2	2		10
2.	Цели и задачи психологического консультирования в менеджменте	16	2	4		10
3.	Профессиональное консультирование	16	2	4		10
4.	Психологическое консультирование в командообразовании	25,8	2	10		13,8
	Контроль					
	<i>Итого:</i>	72	8	20	0,2	43,8

Для ЗФО

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Самостоятельная работа
			Л	ПЗ	ИКР	
1	2	3	4	5	6	7
1.	Психологическое консультирование как вид профессиональной деятельности	12	2			10
2.	Цели и задачи психологического консультирования в менеджменте	14		4		10
3.	Профессиональное консультирование	12	2			10
4.	Психологическое консультирование в командообразовании	30		4		26
	Контроль	3,8				
	<i>Итого:</i>	72	4	8	0,2	56

2.3 Содержание разделов дисциплины:

2.3.1 Занятия лекционного типа.

№	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1	Психологическое консультирование как вид профессиональной деятельности	Консультативная психология как область прикладной психологии. Основные теоретические парадигмы психологического консультирования: психоаналитический подход; бихевиоризм; транзактный анализ; гуманистический, клиент-центрированный подход.	Участие в дискуссии
2	Цели и задачи психологического консультирования в менеджменте	Понятие психологических кризисов и критических переживаний. Нормативные, ненормативные, сверхнормативные кризисы. Психические переживания, сопровождающие кризисы личности. Место и роль психологических кризисов в профессиональной карьере личности. Концепции профессиональных кризисов (Э. Зеер, Е.А. Климов, А.Н. Демин, Б.А. Ясько). Общая характеристика основных парадигм анализа переживаний критических ситуаций	
3	Профессиональное консультирование	Понятие профессиональной карьеры. Е.А. Климов об этапах профессионального становления личности. Консультирование на этапе адаптации, интернализации, мастерства. Специфика психологического консультирования в ситуациях экстраординарных кризисов. Утрата работы, увольнение: роль психологического консультирования. Современные концепции безработицы и роль психологического консультирования менеджера по персоналу при решении вопроса об увольнении сотрудника	
4	Психологическое консультирование в командообразовании	Команда как объект психологического консультирования. Развитие коммуникативных качеств сотрудников, коммуникативной компетентности, эмоционального интеллекта. Построение транзакций. Менеджер: отношение к соблюдению нравственных норм; управленческий интеллект; стилевые предпочтения власти	

2.3.2 Занятия семинарского типа.

№	Наименование раздела	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1	Психологическое консультирование как вид профессиональной деятельности	Консультативная психология как область прикладной психологии. Основные теоретические парадигмы психологического консультирования: психоаналитический подход (З. Фрейд и последователи психоанализа); бихевиоризм (А. Бандура), транзактный анализ (Э. Берн и последователи); гуманистический, клиент-центрированный подход (принципы, «триада» Роджерса).	Индивидуальные сообщения по вопросам согласно плану семинарских занятий по теме 1; Эссе
2	Цели и задачи психологического консультирования в менеджменте	Психологическое консультирование как вид профессиональной деятельности менеджера по персоналу. Анализ основных теоретических парадигм, служащих основанием концепций индивидуального и группового консультирования. Возрастные и профессиональные особенности индивидуального консультирования. Тренинговые группы как вид психологического консультирования: назначение; принципы формирования и функционирования.	Индивидуальные сообщения по вопросам согласно плану семинарских занятий по темам 2-3.

		Самостоятельное задание и обсуждение его выполнения: эссе «Я – консультант». Психологический кризис как нормальное явление в жизни человека и организации. Его роль в жизненном цикле организации и в профессиогенезе личности. Задачи консультирования при кризисе повторной оптации. Задачи консультирования при кризисе утраты работы. Выход на пенсию – это кризис? Кризис реструктурирования в организации. Задачи консультирования.	
3	Профессиональное консультирование	Основные предназначения психодиагностических методик: «ДДО» Е.А. Климова; «ОПП» Д. Холланда; «Якоря карьеры» Э. Шейна. Интерпретация данных, полученных по результатам выполнения практического задания по тестированию с применением названных методик. Профориентация как форма психологического консультирования. Карьерное консультирование: основные теоретико-методологические подходы. Роль консультанта при повторной оптации. Консультирование как способ психологического сопровождения профессиональной карьеры. Сущность профессиографирования. Психограмма трудового поста менеджера по персоналу. Экспертный анализ профессионально-важных качеств. Методы анализа психологических компетенций и выбор средств психологического консультирования.	Индивидуальные сообщения по вопросам согласно плану семинарских занятий по темам 4-6.
4	Психологическое консультирование в командообразовании	Т.Ю. Базаров о принципах консультирования в командной работе; Консультирование системы менеджмента; Распределение ролей в команде (принципы и психологическая направленность). Управленческий интеллект: структура и роль в профессиональной успешности менеджера. Эмоциональный интеллект: теоретические конструкты, методы диагностики, используемые в процессе психологического консультирования. Опросник Н. Холла. Коллоквиум: «Консультирование в командообразовании».	Индивидуальные сообщения по вопросам согласно плану семинарских занятий по темам 7-8; Коллоквиум

2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1.	Проработка теоретического материала (подготовка к семинарам)	Методические рекомендации для студентов направления управление персоналом по выполнению письменных работ, самостоятельной работы, утвержденные кафедрой управления персоналом и организационной психологии,
2.	Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)	
3.	Подготовка к текущему контролю	

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла,
- в печатной форме на языке Брайля.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

3. Образовательные технологии.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, определяется главной целью программы, особенностью контингента обучающихся и содержанием конкретных дисциплин: проблемные лекции, дискуссии, семинар малыми группами, анализ конкретных ситуаций.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

Занятия, проводимые с использованием интерактивных технологий

Семестр	Вид занятия (Л, ПЗ, ЛР)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Количество Часов (ОФО/ЗФО)
	Л	Лекция с элементами дискуссии	6/2
	ПЗ	Презентация и обсуждение рефератов, эссе; коллоквиум	8/2
Итого:			14/4

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля.

Раздел 1.

Тема 1. Общие сведения о консультативной психологии.

- 1) Консультативная психология как область прикладной психологии.
- 2) Основные теоретические парадигмы психологического консультирования:
 - психоаналитический подход (З. Фрейд и последователи психоанализа);
 - бихевиоризм (А. Бандура),
 - транзактный анализ (Э. Берн и последователи);
 - гуманистический, клиент-центрированный подход (принципы, «триада» Роджерса).

Раздел 2.

Тема 2. Основные виды психологического консультирования.

- 1) Психологическое консультирование как вид профессиональной деятельности менеджера по персоналу.

- 2) Анализ основных теоретических парадигм, служащих основанием концепций индивидуального и группового консультирования.
- 3) Возрастные и профессиональные особенности индивидуального консультирования.
- 4) Тренинговые группы как вид психологического консультирования: назначение; принципы формирования и функционирования.
- 5) Самостоятельное задание и обсуждение его выполнения: эссе «Я – консультант».

Тема 3. Роль менеджера по персоналу в предупреждении и снятии критических ситуаций в организации.

- 1) Психологический кризис как нормальное явление в жизни человека и организации. Его роль в жизненном цикле организации и в профессиогенезе личности.
- 2) Задачи консультирования при кризисе повторной оптации.
- 3) Задачи консультирования при кризисе утраты работы.
- 4) Выход на пенсию – это кризис?
- 5) Кризис реструктурирования в организации. Задачи консультирования.

Раздел 3.

Тема 4. Консультирование на этапах профессионального пути как формы деятельности менеджера по персоналу.

- 1) Основные предназначения психодиагностических методик:
 - «ДДО» Е.А. Климова;
 - «ОПП» Д. Холланда;
 - «Якоря карьеры» Э. Шейна.
- 2) Интерпретация данных, полученных по результатам выполнения практического задания по тестированию с применением названных методик.

Тема 5. Профориентация

- 1) Профориентация как форма психологического консультирования.
- 2) Карьерное консультирование: основные теоретико-методологические подходы.
- 3) Роль консультанта при повторной оптации.
- 4) Консультирование как способ психологического сопровождения профессиональной карьеры.

Тема 6. Роль профессиографирования (экспертный и модульный методы).

- 1) Сущность профессиографирования.
- 2) Психограмма трудового поста менеджера по персоналу.
- 3) Экспертный анализ профессионально-важных качеств.
- 4) Методы анализа психологических компетенций и выбор средств психологического консультирования.

Раздел 4.

Тема 7. Развитие коммуникативных качеств сотрудников, коммуникативной компетентности, эмоционального интеллекта. Построение трансакций.

- 1) Коммуникативная компетентность – понятие, свойство личности, качество группового субъекта деятельности?
- 2) Коллоквиум: «Консультирование в командообразовании». Рассматриваемые вопросы:
 - Т.Ю. Базаров о принципах консультирования в командной работе;
 - Консультирование системы менеджмента;
 - Распределение ролей в команде (принципы и психологическая направленность).

Тема 8. Менеджер: отношение к соблюдению нравственных норм; управленческий интеллект; стилевые предпочтения власти.

- 1) Управленческий интеллект: структура и роль в профессиональной успешности менеджера.
- 2) Эмоциональный интеллект: теоретические конструкты, методы диагностики, используемые в процессе психологического консультирования. Опросник Н. Холла.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания индивидуальных сообщений студентов по вопросам согласно плану семинарских занятий

Критерии оценки:

оценка «отлично»: глубокие исчерпывающие знания излагаемого вопроса, логически последовательный, полный, грамматически правильный и конкретный ответ на излагаемый вопрос, уверенные правильные ответы на вопросы аудитории (не менее 3 вопросов), заданные аудитории вопросы по теме сообщения (не менее 3 вопросов)

оценка «хорошо»: твёрдые и достаточно полные знания излагаемого материала, последовательные, правильные, конкретные ответы на заданные вопросы (не менее 2 правильных полных ответа); свободное реагирование на замечания преподавателя в процессе изложения материалов вопроса, готовность к корректировке ответа

оценка «удовлетворительно»: неуверенные знания излагаемого вопроса; ответ неполный, выстроен недостаточно логически и грамматически; неуверенное реагирование на заданные вопросы (неверные ответы); неуверенное реагирование на замечания преподавателя, неготовность к корректировке излагаемого материала.,

оценка «неудовлетворительно»: отказ от ответа; непонимание сущности излагаемого вопроса, грубые ошибки в ответе, неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы экзаменаторов.

Примерная тематика рефератов

- 1) Психологическое консультирование как вид профессиональной деятельности менеджера по персоналу
- 2) Цели и задачи психологического консультирования в менеджменте
- 3) Применение опросников ДДО и ОПП в профориентационном консультировании
- 4) Место и роль психологического консультирования в бизнес-консультировании
- 5) Коучинг – вид бизнес-консультирования
- 6) Стилиевые характеристики организационной власти и их учет в психологическом консультировании менеджеров
- 7) Нравственные принципы деятельности менеджера
- 8) Роль психологического консультирования в решении задач повышения эффективности использования и развития персонала
- 9) Формирование профессиональной компетентности менеджера по персоналу для решения задач психологического консультирования
- 10) Место консультирования в системе современных технологий управления персоналом
- 11) Консультационные методы постановки задач по развитию системы управления персоналом в организации
- 12) Роль психологического консультирования в разработке кадровой и социальной политики, стратегии управления персоналом организации в соответствии с её стратегическими планами

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания рефератов студентов

Реферат должен удовлетворять следующим требованиям:

- отражать основное содержание выбранной темы;
- отражать степень разработанности данной темы в литературе
- должен содержать собственные размышления по выбранной теме и собственные выводы
- текст должен иметь четкую структуру, быть построен логично, последовательно, в соответствии с планом
- текст должен быть написан грамотно

Критерии оценки:

оценка «отлично»: текст в полном объеме отражает основное содержание выбранной темы; автор демонстрирует отличное понимание степени разработанности данной темы в литературе; текст содержит собственные размышления по выбранной теме и собственные выводы; текст имеет четкую структуру, построен логично, последовательно, в соответствии с планом; текст написан грамотно

оценка «хорошо»: текст в целом отражает основное содержание выбранной темы; автор демонстрирует достаточное понимание степени разработанности данной темы в литературе; текст содержит отдельные размышления автора по выбранной теме, но не содержит обобщающих выводов; текст имеет определенную структуру, но построен недостаточно логично, последовательно, в тексте встречаются ошибки (небольшое количество)

оценка «удовлетворительно»: текст недостаточно отражает основное содержание выбранной темы; автор демонстрирует недостаточное понимание степени разработанности данной темы в литературе; текст не содержит собственных размышлений автора по выбранной теме и обобщающих выводов; текст имеет определенную структуру, но построен нелогично, непоследовательно, в тексте встречаются ошибки (большое количество)

оценка «неудовлетворительно»: текст не отражает основное содержание выбранной темы; автор демонстрирует непонимание степени разработанности данной темы в литературе; текст не содержит собственных размышлений автора по выбранной теме и обобщающих выводов; текст имеет определенную структуру, но построен нелогично, непоследовательно, в тексте встречаются ошибки (большое количество)

Тематика эссе:

1. Я - консультант.
2. Задачи консультационной работы в деятельности менеджера по персоналу.
3. Коучинг в моей профессиональной деятельности.
4. Сокращение штатов и рабочих мест: как преодолеть кризис занятости?.
5. Консультирование при отборе персонала.
6. Методы регулирования социально-психологического климата в коллективе.
7. Формирование управленческой команды.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания эссе студентов

Эссе (от фр. *essai* – попытка, от лат. *exagium* – взвешивание) – краткое, свободное сочинение, рассуждение небольшого объема, выражающее индивидуальные впечатления и соображения по конкретному вопросу, субъективное окрашенное мнение на заданную тему

Эссе должно содержать четкое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, авторскую позицию по поставленной проблеме.

Построение эссе – это ответ на вопрос или раскрытие темы.

Структура эссе:

Введение – суть и обоснование выбора темы.

Основная часть – теоретические основы выбранной проблемы и изложение основного вопроса.

Заключение – обобщения и аргументированные выводы по теме с указанием области ее применения.

Критерии оценки:

оценка «отлично»: автор в полной мере демонстрирует знание и понимание теоретического материала. Рассматриваемые понятия определяются четко и полно, приводятся соответствующие примеры, используемые понятия строго соответствуют теме. Представлен качественный анализ и оценка информации. Рассматриваются альтернативные взгляды на рассматриваемую проблему. Представлена авторская позиция по рассматриваемой проблеме. Изложение ясное и четкое, приводимые доказательства логичны, выдвинутые тезисы сопровождаются грамотной аргументацией

оценка «хорошо»: автор в целом демонстрирует знание и понимание теоретического материала. Даны определения рассматриваемых понятий, приводятся некоторые примеры, используемые понятия в целом соответствуют теме. Представлен анализ и оценка информации. Акцент сделан на рассмотрении какой-либо одной точки зрения на рассматриваемую проблему. Сделана попытка сформулировать авторскую позицию по рассматриваемой проблеме, однако изложена она недостаточно четко и однозначно. Приводимые аргументы логичны, выдвинутые тезисы сопровождаются грамотной аргументацией. В тексте встречаются ошибки (небольшое количество)

оценка «удовлетворительно»: автор демонстрирует недостаточно знание и понимание теоретического материала. Отсутствуют четкие определения рассматриваемых понятий, отсутствуют примеры. Акцент сделан на рассмотрении какой-либо одной точки зрения на рассматриваемую проблему. Авторская позиция по исследуемой проблеме отсутствует. Текст имеет определенную структуру, но построен нелогично, непоследовательно, в тексте встречаются ошибки (большое количество)

оценка «неудовлетворительно»: автор демонстрирует непонимание теоретического материала. Отсутствуют четкие определения рассматриваемых понятий, отсутствуют примеры. Отсутствует представление об основных подходах к исследуемой проблеме. Авторская позиция по исследуемой проблеме отсутствует. Текст не имеет четкой структуры, построен нелогично, непоследовательно, в тексте встречаются ошибки (большое количество)

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации.

- 1) Основные теоретические парадигмы психологического консультирования.
- 2) Психологические кризисы и критические переживания.
- 3) Нормативные, ненормативные, сверхнормативные кризисы.
- 4) Место и роль психологических кризисов в профессиональной карьере личности.
- 5) основные концепции профессиональных кризисов.
- 6) Концепции этапов профессиогенеза личности.
- 7) Особенности консультирования на этапах оптации, адаптации, интернальности, мастерства.
- 8) Специфика психологического консультирования в ситуациях экстраординарных кризисов.
- 9) Современные концепции безработицы и роли психологического консультирования менеджера по персоналу при решении вопроса об увольнении сотрудника.
- 10) Понятия профессиональной карьеры и особенностей консультирования на этапах профессиональной карьеры.
- 11) Психологической характеристики команды как организационного феномена.
- 12) Стилиевые характеристики руководителя команды.
- 13) Роль психолога в командообразовании.
- 14) Коучинг как метод управленческого консультирования.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания на зачете

Студенты обязаны сдать зачет в соответствии с расписанием и учебным планом. Зачет является формой контроля усвоения студентом учебной программы по дисциплине.

Результат сдачи зачета по прослушанному курсу оценивается как итог деятельности студента в семестре, а именно - по посещаемости лекций, результатам работы на практических занятиях, успешности участия в групповой игре.

При очной форме обучения допускается пропуск не более 20% занятий, с обязательной отработкой пропущенных семинаров. Студенты, у которых количество пропусков, превышает установленную норму, не выполнившие все виды работ и неудовлетворительно работавшие в течение семестра, проходят индивидуальное собеседование с преподавателем, который опрашивает студента на предмет выявления знания основных положений дисциплины.

Ответ студента на зачете оценивается одной из следующих оценок: «зачтено» и «не зачтено», которые выставляются по следующим критериям.

Оценки «зачтено» заслуживает студент, обнаруживший всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, умеющий свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой.

Также оценка «зачтено» выставляется студентам, обнаружившим полное знание учебного материала, успешно выполняющим предусмотренные в программе задания, усвоившим основную литературу, рекомендованную кафедрой, демонстрирующие систематический характер знаний по дисциплине и способные к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.

Оценкой «зачтено» оцениваются ответы студентов, показавших знание основного учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и в предстоящей работе по профессии, справляющихся с выполнением заданий, предусмотренных программой, но допустившим погрешности в ответе, не носящие принципиального характера, когда установлено, что студент обладает необходимыми знаниями для последующего устранения указанных погрешностей.

Оценка «не зачтено» выставляется студентам, обнаружившим пробелы в знаниях основного учебного материала, допускающим принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий. Такой оценки заслуживают ответы студентов, носящие несистематизированный, отрывочный, поверхностный характер, когда студент не понимает существа излагаемых им вопросов, что свидетельствует о том, что студент не может дальше продолжать обучение или приступать к профессиональной деятельности без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

– при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;

– при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;

– при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля).

5.1 Основная литература:

1. Ясько, Б.А Психологическое консультирование в управлении персоналом [Текст] : практикум / Б. А. Ясько ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Кубанский гос. ун-т. - Краснодар : [Кубанский государственный университет], 2018. - 134 с. (50) -
2. Ясько, Б.А. Психологическое консультирование в менеджменте [Текст] : монография / Б. А. Ясько ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Кубанский гос. ун-т. - Краснодар : [Кубанский государственный университет], 2017. - 224 с. (5)

Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья имеются издания в электронном виде в электронно-библиотечных системах «Лань» и «Юрайт».

5.2 Дополнительная литература:

1. Елизаров А.М. Введение в психологическое консультирование: Учебное пособие. – http://my-enu-site.narod.ru/files/VVEDENIE_V_PSIHOKONSULTIROVANIE.pdf
2. Консультирование в управлении человеческими ресурсами: Учебное пособие / Под ред. Н.И. Шаталовой. – М.: ИНФРА-М, 2010. + CD-R. <http://library.psu.kz/fulltext/buuk/b989.pdf>

5.3. Периодические издания:

1. Управление персоналом
2. Директор по персоналу
3. Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России

6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля).

- Справочно-правовая система «Консультант Плюс» (<http://www.consultant.ru>)
- Портал открытых данных Российской Федерации <https://data.gov.ru>
- База данных Научной электронной библиотеки eLIBRARY.RU <https://elibrary.ru/>
- База данных Всероссийского института научной и технической информации (ВИНИТИ) РАН <http://www2.viniti.ru/>
- Базы данных и аналитические публикации «Университетская информационная система РОССИЯ» <https://uisrussia.msu.ru/>
- База данных рефератов и цитирования Scopus <http://www.scopus.com/>;
- Университетская информационная система РОССИЯ (УИС Россия) <http://uisrussia.msu.ru/>;
- Портал открытых данных Российской Федерации <https://data.gov.ru>
- База открытых данных Министерства труда и социальной защиты РФ <https://rosmintrud.ru/opendata>
- HR-портал [Электронный ресурс] – Режим доступа: www.hr-portal.ru
- Портал о кадровом менеджменте [Электронный ресурс] – Режим доступа: www.hrm.ru.
- Интернет-портал <http://www.hrmaximum.ru>
- HeadHunter <http://www.hh.ru>
- Журнал «Работа с персоналом» <http://www.hr-journal.ru>
- Журнал «Управление персоналом» <http://www.top-personal.ru>

7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля).

Лекционное занятие представляет собой систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем-лектором учебного материала, как правило, теоретического характера. Такое занятие представляет собой элемент технологии представления учебного материала путем логически стройного, систематически последовательного и ясного изложения с использованием интерактивных образовательных технологий (мультимедийных, лекции-дискуссии, лекции-демонстрации).

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом учебной дисциплины. Чтение курса лекций позволяет дать связанное, последовательное изложение материала в соответствии с новейшими данными науки, сообщить слушателям основное содержание предмета в целостном, систематизированном виде.

Задачи лекции заключаются в обеспечении формирования системы знаний по учебной дисциплине, в умении аргументировано излагать научный материал, в формировании профессионального кругозора и общей культуры, в отражении еще не

получивших освещения в учебной литературе новых достижений науки, в оптимизации других форм организации учебного процесса.

Практические занятия – являются формой учебной аудиторной работы, в рамках которой формируются, закрепляются и представляются знания, умения и навыки, интегрирующие результаты освоения компетенций как в лекционном формате, так в различных формах самостоятельной работы. К каждому занятию преподавателем формулируются практические задания, требования и методические рекомендации к их выполнению, которые представляются в фонде оценочных средств учебной дисциплины.

Контроль самостоятельной работы: для студентов дневной и заочной формы обучения – текущий контроль осуществляется в соответствии с программой занятий; промежуточный контроль - по итогам освоения дисциплины. Описание заданий для самостоятельной работы студентов и требований по их выполнению выдаются преподавателем в соответствии с разработанным фондом оценочных средств по дисциплине.

Самостоятельная работа студентов по данному учебному курсу предполагает поэтапную подготовку по каждому разделу в рамках соответствующих заданий:

Критерии оценки заданий в рамках самостоятельной работы студентов формулируются преподавателем в фонде оценочных средств.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала. Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю).

8.1 Перечень информационных технологий.

- Коммуникации со студентами, проверка домашних заданий, консультации осуществляются через интерактивно-образовательную среду (личные кабинеты).
- Использование электронных презентаций при проведении практических занятий.

8.2 Перечень необходимого программного обеспечения.

- Microsoft Windows 8, 10
- Microsoft Office Professional Plus

9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю).

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
1.	Лекционные занятия	Лекционная аудитория, оснащенная презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
2.	Семинарские занятия	Специальное помещение, оснащенное презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
3.	Групповые (индивидуальные) консультации	Кабинет, оснащенный мебелью и рабочими станциями с доступом в Интернет
4.	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Аудитория, оснащенная презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
5.	Самостоятельная работа	Кабинет для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», программой экранного увеличения и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.