

год начала подготовки 2018

АНО ВО «Российский новый университет»

**Елецкий филиал Автономной некоммерческой организации высшего
образования «Российский новый университет»
(Елецкий филиал АНО ВО «Российский новый университет»)**

кафедра прикладной экономики и сферы обслуживания

Рабочая программа учебной дисциплины (модуля)

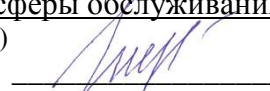
Управленческое консультирование
(наименование учебной дисциплины (модуля))

44.03.02 Психолого-педагогическое образование
(код и направление подготовки/специальности)

Психолого-педагогическое консультирование
Направленность (профиль)

Рабочая программа учебной дисциплины (модуля) рассмотрена и утверждена на заседании кафедры 12 февраля 2018 г., протокол № 6.

Заведующий кафедрой прикладной экономики и сферы обслуживания
(название кафедры)

к.п.н., доцент Гнездилова Н.А. 
(ученая степень, ученое звание, фамилия и инициалы, подпись заведующего кафедрой)

Елец
2018 год

1. НАИМЕНОВАНИЕ И ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целями освоения дисциплины «Управленческое консультирование» является:

Обеспечение профессионального образования, способствующего социальной, академической мобильности, востребованности на рынке труда, успешной карьере, сотрудничеству.

Формирование у обучающихся систематизированных профессионально значимых и необходимых бакалавру психолого-педагогического образования знаний о основы психологической квалификации будущего психолога и исследователя.

Изучение учебной дисциплины направлено на развитие грамотного использования диагностического инструментария, навыков эффективного сотрудничества с руководством организации, консультируемым контингентом, технологических приёмов формирования консультативных рекомендаций и отчётных документов по выполненной работе, умений находить компромисс по спорным вопросам.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОП БАКАЛАВРИАТА

Учебная дисциплина «Управленческое консультирование» относится к вариативной части учебного плана (Б1.В.08).

Учебная дисциплина содержательно и логически связана с другими учебными дисциплинами, изучаемыми обучающимися:

- предшествует освоению данной дисциплины: общая и экспериментальная психология; Социальная психология;

- после изучения данной дисциплины изучается: Психолого-педагогический практикум; Практикум по общей и экспериментальной психологии и Выпускная квалификационная работа, Выпускная квалификационная работа (бакалаврская работа).

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОП

В результате освоения дисциплины обучающийся должен овладеть следующими компетенциями:

ПК-32 Способность проводить консультации, профессиональные собеседования, тренинги для активизации профессионального самоопределения обучающихся

Планируемые результаты освоения компетенций

Компетенция	Показатели (планируемые) результаты обучения
<p>ПК-32 Способность проводить консультации, профессиональные собеседования, тренинги для активизации профессионального самоопределения обучающихся</p>	<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами проведения активизирующей профориентационной методики в практической работе с обучающимися. В1(ПК-32) - критериями и приемами оценки процесса и результатов возрастнопсихологического консультирования. В2(ПК-32) - навыками проведения организационного, диагностического и коррекционно-развивающего этапов консультирования в типичных ситуациях запроса обучающихся, педагогов и родителей. В3(ПК-32) - способами планирования психологического сопровождения предпрофильной подготовки обучающихся. В4(ПК-32) - методами и методиками диагностики показателей развития способностей, интересов и других характеристик обучающихся. В5(ПК-32) - навыками выстраивания индивидуальной образовательной траектории обучающихся с учетом их профессионального выбора. В6(ПК-32) - навыками организации психологического сопровождения учащихся в условиях профильного обучения. В7(ПК-32) - стандартными методами, методиками, техниками проведения консультаций и тренингов. В8(ПК-32)
	<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формулировать психологическое заключение и рекомендации в соответствии с задачами профориентационного запроса. У1(ПК-32) - анализировать свои профессионально-личностные возможности и ограничения

	<p>при решении типичных задач возрастно-психологического консультирования. У2(ПК-32)</p> <ul style="list-style-type: none"> - решать задачи первичной диагностики обучающихся, педагогов, родителей на основе методов наблюдения и консультативной беседы. У3(ПК-32) - оказывать психологическую консультативную помощь в типичных ситуациях запроса, применять методы консультирования, ориентированные на решение проблемы, поиск ресурсов клиентов. У4(ПК-32) - планировать индивидуальную образовательную траекторию обучающихся с учетом их профессионального выбора. У5(ПК-32) - организовывать процесс взаимодействия с обучающимся для решения проблем профессионального самоопределения. У6(ПК-32) - использовать методы и методики диагностики показателей развития способностей, интересов и других характеристик обучающихся. У7(ПК-32) - осуществлять профессиональное консультирование и коррекцию выбора профессии. У8(ПК-32)
	<p style="text-align: center;">Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - принципы профориентационной помощи обучающимся. 31(ПК-32) - основные модели психологического консультирования, области и виды консультативной практики, содержание и структуру профессиональной компетентности консультанта. 32(ПК-32) - специфику и структуру консультативного интервью как основного метода возрастно-психологического консультирования, его этапы, цели и методы проведения и критерии оценки эффективности. 33(ПК-32) - формы психолого-педагогического сопровождения профильного обучения. 34(ПК-32) - специфику и структуру консультативной беседы (интервью), его этапы, цели и методы проведения. 35(ПК-32) - основные методы профориентационной работы, направленной на активизацию профессионального самоопределения обучающихся. 36(ПК-32) - возможности и ограничения таких возрастно-ориентированных технологий консультирования как игровая терапия и арттерапия. 37(ПК-32) - виды, структуру, назначение различных профессиограмм, возможности и ограничения их использования для решения задач психолого-педагогического сопровождения предпрофильного обучения. 38(ПК-32)

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Дисциплина предполагает изучение 1раздел, 5тем. Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы (144ч).

Общий объем учебной дисциплины

№	Форма обучения	Семестр/ сессия, курс	Общая трудоемкость		в том числе контактная работа с преподавателем						СР	Контроль	
			в з.е.	в часах	Всего	Л	С	КоР	КРП	Конс			Экз
1.	Заочная	2 сессия 4 курс	1	36	8	8						28	
		1 сессия 5 курс	3	108	12		8	1,6		2	0,4	89,4	6,6
ИТОГО			4	144	20	8	8	1,6		2	0,4	117,4	6,6

Распределение учебного времени по темам и видам учебных занятий заочная форма

№№	Наименование разделов, тем учебных занятий	Всего часов	Контактная работа с преподавателем						СР	Контроль	Результаты обучения	
			Всего	Л	С	КоР	КРП	Конс				Экз
1.	Тема 1. Предмет управленческого консультирования	25	2	2						23		У1(ПК-32) У2(ПК-32) 31(ПК-32)

												32(ПК-32) 33(ПК-32)
2.	Тема 2. Система клиента управленческого консультирования	27	4	2	2					23		V3(ПК-32) 34(ПК-32) 35(ПК-32)
3.	Тема 3. Процесс управленческого консультирования	27	4	2	2					23		V1(ПК-32) V2(ПК-32) V4(ПК-32) У2(ПК-32) У6(ПК-32) 36(ПК-32)
4.	Тема 4. Коучинг.	27	4	2	2					23		V1(ПК-32) V5(ПК-32) У4(ПК-32)
5.	Тема 5. Управленческий консультант	27,4	2		2					25,4		V6(ПК-32) У5(ПК-32) У3(ПК-32) У6(ПК-32)
		10,6				1,6		2	0,4		6,6	
	Итого:	144		8	8	1,6		2	0,4	117,4	6,6	

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ

№ п/п	Наименование раздела, темы учебной дисциплины	Содержание раздела, темы
1	2	3
1.	Тема 1. Предмет управленческого консультирования	<p>Понятие управленческого консультирования как вида профессиональной деятельности. Причины обращений к консультантам. Цели, задачи и функции управленческого консультирования. Модели управленческого консультирования. Подходы к консультированию организаций.</p> <p>Литература: Обязательная: 1-2. Дополнительная: 1-3.</p>
2.	Тема 2. Система клиента управленческого консультирования	<p>Основные параметры организации: миссия, стратегия, структура и система управления организации, организационная культура и кадровая политика. Психологические аспекты и механизмы управленческого цикла. Различия в управленческом консультировании на различных этапах развития организации</p> <p>Литература: Обязательная: 1-2. Дополнительная: 1-3.</p>
3.	Тема 3. Процесс управленческого консультирования	<p>Основные этапы процесса консультирования: подготовка к консультированию, диагностика организации, планирование действий, внедрение рекомендаций, завершение консультирования. Раскрытие психологических механизмов и методов работы консультанта на каждом этапе.</p> <p>Литература: Обязательная: 1-2. Дополнительная: 1-3.</p>
4.	Тема 4. Коучинг.	<p>Классификация управленческих функций. Власть в организации. Руководство и лидерство. Эффективность руководства: критерии оценки. Формирование управленческих навыков руководителей. Психологические особенности руководителей России.</p> <p>Литература: Обязательная: 1-2. Дополнительная: 1-3.</p>
5.	Тема 5. Управленческий консультант	<p>Психологический портрет управленческого консультанта. Разновидности консультантов. Внутренние и внешние консультанты. Психологические механизмы взаимоотношений консультант-клиент. Психологические подходы, применяемые консультантом в процессе</p>

		работы с организациями. Литература: Обязательная: 1-2. Дополнительная: 1-3.
--	--	---

Планы семинарских занятий

Тема 1. Предмет управленческого консультирования

Понятие управленческого консультирования как вида профессиональной деятельности. Причины обращений к консультантам. Цели, задачи и функции управленческого консультирования. Модели управленческого консультирования. Подходы к консультированию организаций.

Тема 2. Система клиента управленческого консультирования

Основные параметры организации: миссия, стратегия, структура и система управления организации, организационная культура и кадровая политика. Психологические аспекты и механизмы управленческого цикла. Различия в управленческом консультировании на различных этапах развития организации

Тема 3. Процесс управленческого консультирования

Основные этапы процесса консультирования: подготовка к консультированию, диагностика организации, планирование действий, внедрение рекомендаций, завершение консультирования. Раскрытие психологических механизмов и методов работы консультанта на каждом этапе.

Тема 4. Коучинг.

Классификация управленческих функций. Власть в организации. Руководство и лидерство. Эффективность руководства: критерии оценки. Формирование управленческих навыков руководителей. Психологические особенности руководителей России.

Тема 5. Управленческий консультант

Психологический портрет управленческого консультанта. Разновидности консультантов. Внутренние и внешние консультанты. Психологические механизмы взаимоотношений консультант-клиент. Психологические подходы, применяемые консультантом в процессе работы с организациями.

6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Контроль самостоятельной работы студента осуществляется в форме:

изучения:

- первоисточников,
- дат и событий,
- терминологии.

ответов:

- на вопросы для самопроверки,

подготовки:

- сообщений,
- рефератов,
- презентаций.

решений:

- заданий,
- тестов.

6.1. Задания для приобретения, закрепления и углубления знаний.

6.1.1 Основные категории учебной дисциплины для самостоятельного изучения:

АВТОРИТАРНЫЙ (властный, директивный) — характеристика человека как личности или его поведения в отношении других людей, подчеркивающая склонность пользоваться

преимущественно недемократическими методами воздействия на них: давление, приказы, распоряжения и т.п.

АВТОРИТЕТНОСТЬ — способность человека иметь определенный вес среди людей, служить для них источником идей и пользоваться их признанием и уважением.

АГРЕССИВНОСТЬ (враждебность) — поведение человека в отношении других людей, которое отличается стремлением причинить им неприятности, нанести вред.

АДАПТАЦИЯ — приспособление органов чувств к особенностям действующих на них стимулов с целью их наилучшего восприятия и предохранения рецепторов от излишней перегрузки.

АКТИВНОСТЬ — понятие, указывающее на способность живых существ производить спонтанные движения и изменяться под воздействием внешних или внутренних стимулов-раздражителей.

АКЦЕНТУАЦИЯ — выделение какого-либо свойства или признака на фоне других, его особенное развитие.

АЛЬТРУИЗМ — черта характера, побуждающая человека бескорыстно приходить на помощь людям и животным.

АПАТИЯ — состояние эмоционального равнодушия, безразличия и бездеятельности.

АППЕРЦЕПЦИЯ — понятие, введенное немецким ученым Г.Лейбницем. Определяет состояние особенной ясности сознания, его сосредоточенности на чем-либо. В понимании другого немецкого ученого, В.Вундта, обозначало некоторую внутреннюю силу, направляющую течение мысли и ход психических процессов.

АССОЦИАЦИЯ — соединение, связь психических явлений друг с другом.

АТРИБУЦИЯ — приписывание какого-либо непосредственно не воспринимаемого свойства предмету, человеку или явлению.

АТРИБУЦИЯ КАУЗАЛЬНАЯ — приписывание некоторой объяснительной причины наблюдаемому действию или поступку человека.

АТТРАКЦИЯ — привлекательность, влечение одного человека к другому, сопровождающееся положительными эмоциями.

АФФЕКТ — кратковременное, бурно протекающее состояние сильного эмоционального возбуждения, возникающее в результате фрустрации или какой-либо иной, сильно действующей на психику причины, обычно связанной с неудовлетворением очень важных для человека потребностей.

АФФИЛИАЦИЯ — потребность человека в установлении, сохранении и упрочении эмоционально положительных: дружеских, товарищеских, приятельских отношений с окружающими людьми.

БАРЬЕР ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ — внутреннее препятствие психологической природы (нежелание, боязнь, неуверенность и т.п.), мешающее человеку успешно выполнить некоторое действие. Часто возникает в деловых и личных взаимоотношениях людей и препятствует установлению между ними открытых и доверительных отношений.

БЕССОЗНАТЕЛЬНОЕ — характеристика психологических свойств, процессов и состояний человека, находящихся вне сферы его сознания, но оказывающих такое же влияние на его поведение, как и сознание.

БОЛЬШАЯ ГРУППА — значительное по количественному составу социальное объединение людей, образованное на основании какого-либо абстрагированного социально-демографического признака: пола, возраста, национальности, профессиональной принадлежности, социального или экономического положения и т.п.

БРЕД — ненормальное, болезненное состояние психики человека, сопровождающееся фантастическими образами, видениями, галлюцинациями.

ВАЛИДНОСТЬ — качество метода психологического исследования, выражающееся в его соответствии тому, для изучения и оценки чего он изначально был предназначен.

ВЕРА — убежденность человека в чем-либо, не подкрепляемая убедительными логическими аргументами или фактами.

ВЕРБАЛЬНЫЙ — относящийся к звуковой человеческой речи.

ВНИМАНИЕ — состояние психологической концентрации, сосредоточенности на каком-либо объекте.

ВНУТРЕННЯЯ РЕЧЬ — особый вид человеческой речевой деятельности, непосредственно связанный с бессознательными, автоматически протекающими процессами перевода мысли в слово и обратно.

ВНУШЕНИЕ — неосознанное влияние одного человека на другого, вызывающее определенные

изменения в его психологии и поведении.

ВОЗБУДИМОСТЬ — свойство живой материи приходить в состояние возбуждения под влиянием раздражителей и сохранять его следы в течение некоторого времени.

ВОЛЯ — свойство (процесс, состояние) человека, проявляющееся в его способности сознательно управлять своей психикой и поступками.

Проявляется в преодолении препятствий, возникающих на пути достижения сознательно поставленной цели.

ВООБРАЖЕНИЕ — способность представлять отсутствующий или реально не существующий объект, удерживать его в сознании и мысленно манипулировать им.

ВОСПРИЯТИЕ — процесс приема и переработки человеком различной информации, поступающей в мозг через органы чувств. Завершается формированием образа.

ВЫТЭСНЕНИЕ — один из защитных механизмов в психоаналитической теории личности (см. психоанализ). Под действием В. из памяти человека

выводятся из сознания в сферу бессознательного сведения, вызывающие у него сильные неприятные эмоциональные переживания.

ГАЛЛЮЦИНАЦИИ — нереальные, фантастические образы, возникающие у человека во время болезней, влияющих на состояние его психики.

ГЕНИАЛЬНОСТЬ — высший уровень развития у человека каких-либо способностей, делающий его выдающейся личностью в соответствующей области или сфере деятельности.

ГЕНОТИП — совокупность генов или каких-либо качеств, полученных человеком в наследство от своих родителей.

ГИПНОЗ — вызванное внушающим воздействием временное отключение сознания человека или снятие сознательного контроля над собственным поведением.

ГРЕЗЫ — фантазии, мечты человека, рисуемые в его воображении приятные, желаемые картины будущей жизни.

ГРУППА — совокупность людей, выделенная на основе какого-либо одного или нескольких, общих для них признаков.

ГРУППОВАЯ ДИНАМИКА — направление исследований в социальной психологии, в котором изучается процесс возникновения, функционирования и развития разных групп.

ДЕПЕРСОНАЛИЗАЦИЯ (обезличивание) — временная утрата человеком психологических и поведенческих особенностей, характеризующих его как личность.

ДЕПРЕССИЯ — состояние душевного расстройства, подавленности, характеризующееся упадком сил и снижением активности.

ДЕТЕРМИНАЦИЯ — причинное обусловливание (причина побуждающая человека к действию).

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ — специфический вид человеческой активности, направленной на творческое преобразование, совершенствование действительности и самого себя.

ДИСТРЕСС — отрицательное влияние стрессовой ситуации на деятельность человека, вплоть до ее полного разрушения.

ДОМИНАНТА — преобладающий очаг возбуждения в головном мозге человека, связанный с повышенным вниманием или актуальной потребностью. Способен усиливаться за счет притяжения возбуждений с соседних участков мозга. Понятие Д. введено А.Ухтомским.

ДУША — старое, использовавшееся в науке до появления слова «психология» название совокупности явлений, исследуемых в современной психологии.

ЖЕЛАНИЕ — состояние актуализированной, т.е. начавшей действовать, потребности, сопровождаемое стремлением и готовностью сделать что-либо конкретное для ее удовлетворения.

ЖЕСТ — движение рук человека, выражающее его внутреннее состояние или указывающее на какой-либо объект во внешнем мире.

ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТЬ — совокупность видов активности, объединяемых понятием «жизнь» и свойственных живой материи.

ЗАБЫВАНИЕ — процесс памяти, связанный с утратой следов прежних воздействий и возможности их воспроизведения.

ЗАДАТКИ — предпосылки к развитию способностей. Могут быть врожденными и приобретенными при жизни.

ЗАМЕЩЕНИЕ (сублимация) — один из защитных механизмов, представляющих собой подсознательную замену одной, запретной или практически не достижимой, цели на другую, разрешенную и более

доступную, способную хотя бы частично удовлетворить актуальную потребность.

ЗАРАЖЕНИЕ — психологический термин, обозначающий бессознательную передачу от человека к человеку каких-либо эмоций, состояний, побуждений.

ЗАЩИТНЫЕ МЕХАНИЗМЫ — психоаналитическое понятие, обозначающее совокупность бессознательных приемов, с помощью которых человек, как личность, оберегает себя от психологических травм.

ЗАПОМИНАНИЕ — один из процессов памяти, обозначающий введение в память вновь поступающей информации.

ЗНАК — символ или объект, служащий заменителем другого объекта.

ЗНАЧЕНИЕ (слова, понятия) — то содержание, которое вкладывают в данное слово или понятие все употребляющие его люди.

ЗОНА ПОТЕНЦИАЛЬНОГО (БЛИЖАЙШЕГО) РАЗВИТИЯ — возможности в психическом развитии, которые открываются у человека при оказании ему минимальной помощи со стороны. Понятие З.п.р. введено Л.С.Выготским.

ИДЕНТИФИКАЦИЯ — отождествление. В психологии — установление сходства одного человека с другим, направленное на его воспоминание и собственное развитие идентифицирующегося с ним лица.

ИЛЛЮЗИИ — феномены восприятия, воображения и памяти, существующие только в голове человека и не соответствующие какому-либо реальному явлению или объекту.

ИМПУЛЬСИВНОСТЬ — характерологическая черта человека, проявляющаяся в его склонности к быстротечным, непродуманным действиям и поступкам.

ИНДИВИД - отдельно взятый человек в совокупности всех присущих ему качеств: биологических, физических, социальных, психологических и др.

ИНДИВИДУАЛЬНОСТЬ — своеобразное сочетание индивидуальных свойств человека, отличающее его от других людей.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ СТИЛЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ - устойчивое сочетание особенностей выполнения разных видов деятельности одним и тем же человеком.

ИНИЦИАТИВА — проявление человеком активности, не стимулированной извне и не определяемой не зависящими от него обстоятельствами.

ИНСАЙТ (озарение, догадка) — неожиданное для самого человека, внезапное нахождение решения какой-либо проблемы, над которой он долго и настойчиво думал.

ИНСТИНКТ — врожденная, малоизменяемая форма поведения, обеспечивающая приспособление организма к типичным условиям его жизни.

ИНТЕЛЛЕКТ — совокупность умственных способностей человека и некоторых высших животных, например, человекообразных обезьян.

ИНТЕРАКЦИЯ — взаимодействие.

ИНТЕРЕС — эмоционально окрашенное, повышенное внимание человека к какому-либо объекту или явлению.

ИНТРОВЕРСИЯ — обращенность сознания человека к самому себе; поглощенность собственными проблемами и переживаниями, сопровождаемая ослаблением внимания к тому, что происходит вокруг. И. является одной из базовых черт личности.

ИНТРОСПЕКЦИЯ — метод познания психических явлений путем самонаблюдения человека, т.е. внимательного изучения самим человеком того, что происходит в его сознании при решении разного рода задач.

ИНТУИЦИЯ — способность быстро находить верное решение задачи и ориентироваться в сложных жизненных ситуациях, а также предвидеть ход событий.

ИФАНТИЛИЗМ — проявление детских черт в психологии и поведении взрослого человека.

ИСПЫТУЕМЫЙ — человек, над которым проводятся научные психологические опыты.

КЛИМАТ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ - общая социально-психологическая характеристика состояния малой группы, в особенности человеческих взаимоотношений, сложившихся в ней.

КОГНИТИВНАЯ БЕСПОМОЩНОСТЬ - психологическое состояние или ситуация, при которой индивид, имея необходимые знания, умения и навыки для решения задачи, в силу ряда причин когнитивного характера не может справиться с ней.

КОЛЛЕКТИВ — высокоразвитая малая группа людей, отношения в которой строятся на позитивных нормах морали. К. обладает повышенной эффективностью в работе, проявляющейся в форме сверхаддитивного эффекта.

КОММУНИКАЦИИ — контакты, общение, обмен информацией и взаимодействие людей друг с другом.

КОМПЕНСАЦИЯ — способность человека избавляться от переживаний по поводу собственных недостатков за счет усиленной работы над собой и развития других положительных качеств. Понятие К. введено А.Адлером.

КОМПЛЕКС НЕПОЛНОЦЕННОСТИ - сложное состояние человека, связанное с недостатком каких-либо качеств (способностей, знаний, умений и навыков), сопровождаемое глубокими отрицательными эмоциональными переживаниями по этому поводу.

КОМПЛЕКС ОЖИВЛЕНИЯ — сложная сенсорно-двигательная реакция младенца (около 2—3 месяцев), возникающая при восприятии близкого человека, в первую очередь своей матери.

КОНВЕРГЕНЦИЯ — сведение зрительных осей глаз на каком-либо объекте или в одну точку зрительного пространства.

КОНСТАНТНОСТЬ ВОСПРИЯТИЯ - свойство воспринимать объекты и видеть их относительно постоянными по величине, форме и цвету в изменяющихся физических условиях восприятия.

КОНФЛИКТ ВНУТРИЛИЧНОСТНЫЙ - состояние неудовлетворенности человека какими-либо обстоятельствами его жизни, связанное с наличием у него противоречащих друг другу интересов, стремлений, потребностей, порождающих аффекты и стрессы.

КОНФЛИКТ МЕЖЛИЧНОСТНЫЙ - трудноразрешимое противоречие, возникающее между людьми и вызванное несовместимостью их взглядов, интересов, целей, потребностей.

КОНФОРМНОСТЬ — некритическое принятие человеком чужого неправильного мнения, сопровождаемое неискренним отказом от собственного мнения, в правильности которого человек внутренне не сомневается. Такой отказ при конформном поведении обычно мотивирован какими-либо конъюнктурными соображениями.

КОРРЕЛЯЦИЯ — математическое понятие, указывающее на статистическую связь, существующую между изучаемыми явлениями.

КОЭФФИЦИЕНТ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ - числовой показатель умственного развития человека, получаемый в результате применения специальных тестов, предназначенных для количественной оценки уровня развития интеллекта человека.

КРИЗИС — состояние душевного расстройства, вызванное длительной неудовлетворенностью человека собой и своими взаимоотношениями с окружающим миром. К. возрастной нередко возникает при переходе человека из одной возрастной группы в другую.

ЛАБИЛЬНОСТЬ — свойство нервных процессов (нервной системы), проявляющееся в способности проводить определенное количество нервных импульсов за единицу времени. Л. также характеризует скорость возникновения и прекращения нервного процесса.

ЛИДЕР — член группы, чей авторитет, власть или полномочия безоговорочно признаются остальными членами малой группы, готовыми следовать за ним.

ЛИДЕРСТВО — поведение лидера в малой группе. Приобретение или утрата им лидерских полномочий, осуществление им своих лидерских функций.

ЛИЧНОСТЬ — понятие, обозначающее совокупность устойчивых психологических качеств человека, составляющих его индивидуальность.

ЛОКУС КОНТРОЛЯ — понятие, характеризующее локализацию причин, исходя из которых человек объясняет свое собственное поведение и наблюдаемое им поведение других людей. Внутренний Л.к. — это поиск причин поведения в самом человеке, а внешний Л.к. — их локализация вне человека, в окружающей его среде. Понятие Л.к. введено американским психологом Ю.Роттером.

ЛОНГИТЮДНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ - длительное по времени своего проведения научное исследование процессов формирования, развития и изменения каких-либо психических или поведенческих явлений.

ЛЮБОВЬ — высшее духовное чувство человека, богатое разнообразными эмоциональными переживаниями, основанное на благородных чувствах и высокой морали и сопровождаемое готовностью сделать все от себя зависящее для благополучия любимого человека.

МАЗОХИЗМ — самоунижение, самоистязание человека, связанное с неудовлетворенностью собой и убежденностью, что причины жизненных неудач находятся в нем самом (см. внутренний локус контроля). М. — одно из главных понятий, используемых в типологии социальных характеров, предложенной немецко-американским ученым Э.Фроммом.

МАЛАЯ ГРУППА — небольшая по численности совокупность людей, включающая от 2—3 до

20—30 человек, занятых общим делом и имеющих прямые личные контакты друг с другом.

МАССОВИДНЫЕ ЯВЛЕНИЯ ПСИХИКИ - социально-психологические явления, возникающие в массах людей (население, толпа, масса, группа, нация и т.п.). М.я.п. включают слухи, панику, подражание, заражение, внушение и др.

МАССОВЫЕ КОММУНИКАЦИИ - средства передачи информации, рассчитанные на массовую аудиторию: печать, радио, телевидение и т.п.

МЕЛАНХОЛИК — человек, чье поведение характеризуется замедленностью реакций на действующие стимулы, а также речевых, мыслительных и двигательных процессов.

МЕЧТЫ — планы человека на будущее, представленные в его воображении и реализующие наиболее важные для него потребности и интересы.

МИМИКА — совокупность движений частей лица человека, выражающих его состояние или отношение к тому, что он воспринимает (представляет, обдумывает, напоминает и т.п.).

МОДАЛЬНОСТЬ — понятие, обозначающее качество ощущений, возникающих под действием определенных раздражителей.

МОТИВ ВЛАСТИ — устойчивая черта личности, выражающая собой потребность одного человека в обладании властью над другими людьми, стремление господствовать, управлять, распоряжаться ими.

МОТИВ — внутренняя устойчивая психологическая причина поведения или поступка человека.

МОТИВ ДОСТИЖЕНИЯ УСПЕХА - потребность добиваться успехов в разных видах деятельности, рассматриваемая как устойчивая личностная черта.

МОТИВ ИЗБЕГАНИЯ НЕУДАЧИ — более или менее устойчивое стремление человека избегать неудач в тех ситуациях жизни, где результаты его деятельности оцениваются другими людьми.

М.и.н. — черта личности, противоположная мотиву достижения успехов.

МОТИВАЦИЯ — динамический процесс внутреннего, психологического и физиологического управления поведением, включающий его инициацию, направление, организацию, поддержку.

МОТИВИРОВКА — разумное обоснование, объяснение самим человеком его поступков, которое не всегда соответствует истине.

МЫШЛЕНИЕ — психологический процесс познания, связанный с открытием субъективно нового знания, с решением задач, с творческим преобразованием действительности.

НАБЛЮДЕНИЕ — метод психологического исследования, рассчитанный на непосредственное получение нужной информации через органы чувств.

НАВЫК — сформированное, автоматически осуществляемое движение, не требующее сознательного контроля и специальных волевых усилий для его выполнения.

НАГЛЯДНО-ДЕЙСТВЕННОЕ МЫШЛЕНИЕ - способ практического решения задач, предполагающий зрительное изучение ситуации и практические действия в ней с материальными предметами.

НАГЛЯДНО-ОБРАЗНОЕ МЫШЛЕНИЕ - способ решения задач, включающий наблюдение за ситуацией и оперирование образами составляющих ее предметов без практических действий с ними.

НАДЕЖНОСТЬ — качество научного метода исследования, позволяющее получать одни и те же результаты при повторном или многократном использовании данного метода.

НАМЕРЕНИЕ — сознательное желание, готовность что-либо сделать.

НАПРАВЛЕННОСТЬ ЛИЧНОСТИ - понятие, обозначающее совокупность потребностей и мотивов личности, определяющих главное направление ее поведения.

НАПРЯЖЕННОСТЬ — состояние повышенного физического или психологического возбуждения, сопровождаемое неприятными внутренними чувствами и требующее разрядки.

НАСТРОЕНИЕ — эмоциональное состояние человека, связанное со слабо выраженными положительными или отрицательными эмоциями и существующее в течение длительного времени.

НАУЧЕНИЕ — приобретение знаний, умений и навыков в результате жизненного опыта.

НЕВРОТИЗМ — свойство человека, характеризующееся его повышенной возбудимостью, импульсивностью и тревожностью.

НЕГАТИВИЗМ — демонстративное противодействие человека другим людям, неприятие им разумных советов со стороны других людей. Часто встречается у детей в период возрастных кризисов.

НЕЙРОПСИХОЛОГИЯ — отрасль психологической науки, изучающая связь психических процессов, свойств и состояний с работой мозга.

НОРМЫ СОЦИАЛЬНЫЕ — принятые в данном обществе или группе правила поведения, регулирующие взаимоотношения людей.

ОБРАЗ — обобщенная картина мира (предметов, явлений), складывающаяся в результате переработки информации о нем, поступающей через органы чувств.

ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ — процесс получения информации о состояниях партнера по общению с целью улучшения общения и достижения желаемого результата.

ОБЩЕНИЕ — обмен информацией между людьми, их взаимодействие.

ОБЫДЕННОЕ СОЗНАНИЕ — усредненный уровень сознания масс людей, составляющих данное общество. О.с. отличается от научного сознания невысокой достоверностью и точностью имеющихся в нем сведений.

ОБЪЕКТИВАЦИЯ — процесс и результат локализации образов восприятия во внешнем мире — там, где располагается источник воспринимаемой информации.

ОДАРЕННОСТЬ — наличие у человека задатков к развитию способностей.

ОЖИДАНИЕ — одно из основных понятий когнитивной психологии, выражающее способность предвосхищения человеком будущих событий.

ОНТОГЕНЕЗ — процесс индивидуального развития организма или личности.

ОПЕРАТИВНАЯ ПАМЯТЬ — вид памяти, рассчитанный на сохранение информации в течение определенного времени, необходимого для выполнения некоторого действия или операции.

ОПЕРАЦИЯ — система движений, связанных с выполнением конкретного действия, направленных на достижение его цели.

ОПРЕДЕМЕЧИВАНИЕ — диалектико-материалистическое понятие, обозначающее процесс и результат воплощения в предметах деятельности человека, составляющих материальную и духовную культуру, его же способностей.

ОПРОС — метод психологического изучения, в процессе применения которого людям задаются вопросы и на основе ответов на них судят о психологии этих людей.

ОПРОСНИК ЛИЧНОСТНЫЙ - метод исследования личности, основанный на использовании системы письменных или устных, заранее продуманных вопросов, адресованных человеку, чьи психологические особенности подлежат изучению.

ОРИЕНТИРОВОЧНАЯ РЕАКЦИЯ (РЕФЛЕКС) - реакция организма на новые стимулы, проявляющаяся в общей его активизации, в сосредоточении внимания, в мобилизации сил и ресурсов.

ОСМЫСЛЕННОСТЬ ВОСПРИЯТИЯ - свойство человеческого восприятия приписывать воспринимаемому объекту или явлению определенный смысл, обозначать его словом, относить к определенной языковой категории.

ОТКЛОНЯЮЩЕЕСЯ (ДЕВИАНТНОЕ) ПОВЕДЕНИЕ - поведение человека, отклоняющееся от установленных правовых или нравственных норм, нарушающее их.

ОТРАЖЕНИЕ — философско-гносеологическое понятие, относящееся к теории познания. В соответствии с ним все психические процессы и состояния человека рассматриваются как отражения в голове человека объективной, не зависимой от него действительности.

ОТЧУЖДЕНИЕ — процесс или результат утраты для человека значения или личностного смысла того, что раньше привлекало его внимание, было для него интересным и важным.

ОЩУЩЕНИЕ — элементарный психический процесс, представляющий собой субъективное отражение живым существом в виде психических явлений простейших свойств окружающего мира.

ПАМЯТЬ — процессы запоминания, сохранения, воспроизводства и переработки человеком разнообразной информации.

ПАМЯТЬ ГЕНЕТИЧЕСКАЯ — память, обусловленная генотипом, передаваемая из поколения в поколение.

ПАМЯТЬ ДОЛГОВРЕМЕННАЯ — память, рассчитанная на длительное хранение и многократное воспроизведение информации при условии ее сохранения.

ПАМЯТЬ КРАТКОВРЕМЕННАЯ — память, рассчитанная на хранение информации в течение небольшого промежутка времени, от нескольких до десятков секунд, до тех пор, пока содержащаяся в ней информация не будет использована или переведена в долговременную память.

ПАНИКА — массовидное явление психики, характеризующееся возникновением одновременно у многих людей, находящихся в контактах друг с другом, чувств страха, беспокойства, а также беспорядочных, хаотичных движений и непродуманных действий.

ПАНТОМИМИКА — система выразительных движений, совершаемых при помощи тела.

ПЕРВИЧНЫЕ ДАННЫЕ — та информация об изучаемых явлениях, которая получается в начале исследования и подлежит дальнейшей обработке прежде, чем на ее основе можно будет сделать достоверные выводы об этих явлениях.

ПЕРВИЧНЫЕ ЭМОЦИИ — генотипически (см. генотип) обусловленные простейшие эмоциональные переживания: удовольствие, неудовольствие, боль, страх, гнев и др.

ПЕРЕЖИВАНИЕ — ощущение, сопровождаемое эмоциями.

ПЕРСОНАЛИЗАЦИЯ — процесс превращения человека в личность (см.), приобретения им индивидуальности.

ПЕРЦЕПТИВНЫЙ — относящийся к восприятию.

ПОДРАЖАНИЕ — сознательное или бессознательное поведение человека, направленное на воспроизведение поступков и действий других людей.

ПОЛОРОЛЕВОЕ ПОВЕДЕНИЕ — поведение, свойственное человеку определенного пола в той социальной роли, которая соответствует этому полу.

ПОНИМАНИЕ — психологическое состояние, выражающее собой правильность принятого решения и сопровождаемое чувством уверенности в точности восприятия или интерпретации какого-либо события, явления, факта.

ПОСТУПОК — сознательно совершенное человеком и управляемое волей действие, исходящее из определенных убеждений.

ПОТРЕБНОСТЬ — состояние нужды организма, индивида, личности в чем-то, необходимом для их нормального существования.

ПРАКТИЧЕСКОЕ МЫШЛЕНИЕ — вид мышления, направленного на решение практических задач.

ПРЕДМЕТНОСТЬ ВОСПРИЯТИЯ — свойство восприятия представлять мир не в виде отдельных ощущений, а в форме целостных образов, относящихся к воспринимаемым предметам.

ПРЕДРАССУДОК — устойчивое ошибочное мнение, не подкрепляемое фактами и логикой, основанное на вере.

ПРЕДСОЗНАНИЕ — психическое состояние человека, занимающее промежуточное место между сознанием и бессознательным. Характеризуется наличием смутного осознания переживаемого, но отсутствием волевого контроля или способности им управлять.

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ — процесс и результат воспроизводства в виде образа какого-либо объекта, события, явления.

ПРИВЫКАНИЕ — прекращение или снижение остроты реагирования на еще продолжающий действовать раздражитель.

ПРОЕКЦИЯ — один из защитных механизмов, посредством которого человек избавляется от переживаний по поводу собственных недостатков за счет приписывания их другим людям.

ПРОСОЦИАЛЬНОЕ ПОВЕДЕНИЕ — поведение человека среди людей, бескорыстно направленное на их благо.

ПСИХИКА — общее понятие, обозначающее совокупность всех психических явлений, изучаемых в психологии.

ПСИХИЧЕСКИЕ ПРОЦЕССЫ — процессы, происходящие в голове человека и отражающиеся в динамически изменяющихся психических явлениях: ощущениях, восприятии, воображении, памяти, мышлении, речи и др.

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ СОВМЕСТИМОСТЬ ЛЮДЕЙ - способность людей находить взаимопонимание, налаживать деловые и личные контакты, сотрудничать друг с другом.

РАЗДРАЖИМОСТЬ — способность живых организмов биологически целесообразно (с целью самосохранения и развития) реагировать на значимые для их жизни воздействия среды.

РАССЕЯННОСТЬ — неспособность внимания сконцентрироваться на объекте.

РЕАКЦИЯ — ответ организма на какой-нибудь раздражитель.

РЕЛАКСАЦИЯ — расслабление.

РЕФЕРЕНТНАЯ ГРУППА — группа людей, в чем-то привлекательных для индивида. Групповой источник индивидуальных ценностей, суждений, поступков, норм и правил поведения.

РЕФЛЕКС — автоматическая ответная реакция организма на действие какого-либо внутреннего или внешнего раздражителя.

РЕФЛЕКСИЯ — способность сознания человека сосредоточиться на самом себе.

РЕЧЬ — система используемых человеком звуковых сигналов, письменных знаков и символов для представления, переработки, хранения и передачи информации.

РЕШИТЕЛЬНОСТЬ — готовность перейти к практическим действиям, сформировавшееся намерение совершить определенный поступок.

РИГИДНОСТЬ — заторможенность мышления, проявляющаяся в трудности отказа человека от однажды принятого решения, способа мышления и действий.

РОЛЬ — понятие, обозначающее поведение человека в определенной жизненной ситуации, соответствующей занимаемому им положению (например, роль руководителя, подчиненного, отца, матери и т.п.).

САМОАКТУАЛИЗАЦИЯ — использование, и развитие человеком имеющихся у него задатков, их превращение в способности. Стремление к личностному самосовершенствованию. С. как понятие введена в гуманистической психологии.

САМООБЛАДАНИЕ — способность человека сохранять внутреннее спокойствие, действовать разумно и взвешенно в сложных жизненных ситуациях.

САМООПРЕДЕЛЕНИЕ ЛИЧНОСТИ — самостоятельный выбор человеком своего жизненного пути, целей, ценностей, нравственных норм, будущей профессии и условий жизни.

САМООЦЕНКА — оценка человеком собственных качеств, достоинств и недостатков.

САМОРЕГУЛЯЦИЯ — процесс управления человеком собственными психологическими и физиологическими состояниями, а также поступками.

САМОСОЗНАНИЕ — осознание человеком самого себя, своих собственных качеств.

САНГВИНИК — тип темперамента, характеризующийся энергичностью, повышенной работоспособностью и быстротой реакций.

СВОЙСТВА НЕРВНОЙ СИСТЕМЫ ЧЕЛОВЕКА - комплекс физических характеристик нервной системы, определяющих процессы возникновения, проведения, переключения и прекращения нервных импульсов в различных отделах и частях центральной нервной системы.

СЕНЗИТИВНЫЙ ПЕРИОД РАЗВИТИЯ - период в жизни человека, обеспечивающий наиболее благоприятные условия для формирования у него определенных психологических свойств и видов поведения.

СЕНСИБИЛИЗАЦИЯ — повышение чувствительности органов чувств под влиянием воздействия на них определенных раздражителей, в частности тех, которые поступают в это же самое время на другие органы чувств (к примеру — увеличение остроты зрения под воздействием слуховых раздражителей).

СЕНСОРНЫЙ — связанный с работой органов чувств.

СИЛА НЕРВНОЙ СИСТЕМЫ — свойство нервной системы выдерживать длительные и большие нагрузки.

СИМВОЛ — знак чего-либо, имеющий определенное сходство с обозначаемым объектом.

СИМПАТИЯ — чувство эмоциональной предрасположенности к человеку, повышенный интерес и влечение к нему.

СИНЕСТЕЗИЯ — способность раздражителя, адресованного природой для него приспособленному органу чувств, одновременно вызывать необычное ощущение в другом органе чувств. Например, при восприятии музыки у некоторых людей могут возникать зрительные ощущения.

СКЛОННОСТЬ — предрасположенность к чему-либо.

СЛОВЕСНО-ЛОГИЧЕСКОЕ МЫШЛЕНИЕ - вид мышления человека, где в качестве средства решения задачи выступают словесное абстрагирование и логические рассуждения.

СМЫСЛ ЛИЧНОСТНЫЙ — значение, которое объект, событие, факт или слово приобретают для данного человека в результате его личного жизненного опыта. Понятие С.л. введено А. Н. Леонтьевым.

СОВЕСТЬ — понятие, обозначающее способность человека переживать, глубоко лично воспринимать и сожалеть о случаях нарушения им самим или другими людьми нравственных норм. С. характеризует личность, достигшую высокого уровня психологического развития.

СОВМЕСТИМОСТЬ — способность людей работать вместе, успешно решать задачи, требующие от них согласованности действий и хорошего взаимопонимания.

СОЗНАНИЕ — высший уровень психического отражения человеком действительности, ее представленность в виде обобщенных образов и понятий.

СОПЕРЕЖИВАНИЕ — испытывание человеком тех же самых чувств и эмоций, которые характерны для находящихся рядом с ним людей (см. также эмпатия).

СОПЕРНИЧЕСТВО — стремление человека к соревнованию с другими людьми, желание

одержать верх над ними, победить, превзойти.

СОСРЕДОТОЧЕННОСТЬ — сконцентрированность внимания человека.

СОТРУДНИЧЕСТВО — стремление человека к согласованной, слаженной работе с людьми. Готовность поддержать и оказать помощь им. Противоположно соперничеству.

СОХРАНЕНИЕ — один из процессов памяти, направленный на удержание в ней полученной информации.

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ТРЕНИНГ - теория и практика специального психотерапевтического воздействия на людей, рассчитанная на улучшение их общения и приспособление к условиям жизни.

СОЦИАЛЬНЫЕ ОЖИДАНИЯ — ожидаемые от человека, занимающего в обществе определенное положение, суждения, действия и поступки, соответствующие его социальной роли.

СОЦИАЛЬНЫЙ СТЕРЕОТИП — искаженные социальные установки человека в отношении людей определенной категории, возникшие у него под влиянием ограниченного или одностороннего жизненного опыта общения с представителями данной социальной группы: национальной, религиозной, культурной и т.п.

СОЦИОМЕТРИЯ — совокупность однотипно построенных методик, предназначенных для выявления и представления в виде социограмм и ряда специальных индексов системы личных взаимоотношений между членами малой группы.

СПЛОЧЕННОСТЬ МАЛОЙ ГРУППЫ - психологическая характеристика единства членов малой группы.

СПОСОБНОСТИ — индивидуальные особенности людей, от которых зависит приобретение ими знаний, умений и навыков, а также успешность выполнения различных видов деятельности.

СТАТУС — положение человека в системе внутригрупповых отношений, определяющее степень его авторитета в глазах остальных участников группы.

СТИЛЬ ЛИДЕРСТВА — характеристика отношений, складывающихся между лидером и ведомыми. Способы и средства, применяемые лидером для оказания нужного воздействия на зависящих от него людей.

СТРЕМЛЕНИЕ — желание и готовность действовать определенным образом.

СТРЕСС — состояние душевного (эмоционального) и поведенческого расстройства, связанное с неспособностью человека целесообразно и разумно действовать в сложившейся ситуации.

СУБЪЕКТИВНЫЙ — относящийся к человеку — субъекту.

СХЕМА МЫШЛЕНИЯ — система понятий или логика рассуждений, привычно применяемых человеком при встрече с незнакомым объектом или новой задачей. 19

ТАЛАНТ — высокий уровень развития способностей человека, обеспечивающий достижение выдающихся успехов в том или ином виде деятельности.

ТВОРЧЕСКОЕ МЫШЛЕНИЕ — вид мышления, связанный с созданием или открытием чего-либо нового.

ТЕМПЕРАМЕНТ — динамическая характеристика психических процессов и поведения человека, проявляющаяся в их скорости, изменчивости, интенсивности и других характеристиках.

ТЕОРИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ — психологическая теория, рассматривающая психические процессы человека как виды внутренней деятельности, происходящей из внешней и имеющей структуру, аналогичную внешней деятельности. Т.д. разработана А.Н.Леонтьевым.

ТЕСТ — стандартизированная психологическая методика, предназначенная для сравнительной количественной оценки у человека изучаемого психологического качества.

ТЕСТИРОВАНИЕ — процедура применения тестов на практике.

ТРЕВОЖНОСТЬ — свойство человека приходить в состояние повышенного беспокойства, испытывать страх и тревогу в специфических социальных ситуациях.

УБЕЖДЕННОСТЬ — уверенность человека в своей правоте, подтверждаемая соответствующими аргументами и фактами.

УЗНАВАНИЕ — отнесение воспринимаемого объекта к категории уже известных.

УМЕНИЕ — способность выполнять определенные действия с хорошим качеством и успешно справляться с деятельностью, включающей эти действия.

УМОЗАКЛЮЧЕНИЕ — процесс логического вывода определенного положения из некоторых достоверных утверждений — посылок.

УРОВЕНЬ ПРИТЯЗАНИЙ — максимальный успех, которого рассчитывает добиться человек в том или ином виде деятельности.

УСТАНОВКА — готовность, предрасположенность к определенным действиям или реакциям на

конкретные стимулы.

УТОМЛЕНИЕ — состояние усталости, сопровождаемое— (см. аутизм,

ФЛЕГМАТИК — тип темперамента человека, характеризующийся пониженной реактивностью, слабо развитыми, замедленными выразительными движениями (см.).

ФРУСТРАЦИЯ — эмоционально тяжелое переживание человеком своей неудачи, сопровождающееся чувством безысходности, крушения надежд в достижении определенной желаемой цели.

ХАРАКТЕР — совокупность свойств личности, определяющих типичные способы ее реагирования на жизненные обстоятельства.

ЦЕНзуРА — психоаналитическое понятие, обозначающее подсознательные психологические силы, которые стремятся не допустить в сознание определенные мысли, чувства, образы, желания.

ЦЕННОСТИ — то, что человек особенно ценит в жизни, чему он придает особый, положительный жизненный смысл.

ЦЕНТРАЛЬНАЯ НЕРВНАЯ СИСТЕМА - часть нервной системы, включающая головной, промежуточный и спинной мозг.

ЦЕНТРАЛЬНЫЙ — характеристика нервных процессов, происходящих на высших уровнях центральной нервной системы.

ЧЕРТА ЛИЧНОСТИ — устойчивое свойство личности, определяющее характерное для нее поведение и мышление.

ЧЕСТОЛЮБИЕ — стремление человека к успехам, рассчитанное на повышение его авторитета и признание со стороны окружающих.

ЧУВСТВИТЕЛЬНОСТЬ — способность организма запоминать и реагировать на воздействия среды, не имеющие непосредственного биологического значения, но вызывающие психологическую реакцию в форме ощущений.

ЧУВСТВО — высшая, культурно обусловленная эмоция человека, связанная с некоторым социальным объектом.

ЭГОЦЕНТРИЗМ — сосредоточенность сознания и внимания человека исключительно на самом себе, сопровождающаяся игнорированием того, что происходит вокруг.

ЭКСТРАВЕРСИЯ — обращенность сознания и внимания человека в основном на то, что происходит вокруг него. Э. противоположна интроверсии.

ЭМОЦИИ — элементарные переживания, возникающие у человека под влиянием общего состояния организма и хода процесса удовлетворения актуальных потребностей.

ЭМОЦИОНАЛЬНОСТЬ — характеристика личности, проявляющаяся в частоте возникновения разнообразных эмоций и чувств.

ЭМПАТИЯ — способность человека к сопереживанию и сочувствию другим людям, к пониманию их внутренних состояний.

6.2 Задания для повторения и углубления приобретаемых знаний.

Задание 6.2.1.31(ПК-32) Основные параметры организации

1. Миссия,
2. Стратегия,
3. Структура и
4. Система управления организации,
5. Организационная культура и

Задание 6.2.2.32(ПК-32) Психологический портрет управленческого консультанта.

1. Разновидности консультантов.
2. Внутренние и внешние консультанты.
3. Психологические механизмы взаимоотношений консультант-клиент.
4. Психологические подходы, применяемые консультантом в процессе работы с организациями.

Задание 6.2.333 (ПК-32) Основные этапы процесса консультирования

Подготовка к консультированию

5. Диагностика организации
6. Планирование действий
7. Внедрение рекомендаций

8. Завершение консультирования.
9. Раскрытие психологических механизмов и методов работы консультанта на каждом этапе.

Задание 6.2.4.34(ПК-32)Способ установления взаимопонимания между людьми

1. Речь как способ установления взаимопонимания между людьми.
2. Психологические основы и закономерности понимания
3. Контексты межличностного взаимодействия

Задание 6.2.4.35 (ПК-32) Трудности при установлении психологических контактов между людьми.

1. Психологические основы и закономерности понимания
- 2.. Контексты межличностного взаимодействия
3. Развитие отношений
4. Мотивация общения.
5. Дефекты общения.
6. Корыстные формы общения
- 7 Агрессивно-конфликтное взаимодействие
8. Криминогенное общение.

Задание 6.2.4. 36(ПК-32) Классификация управленческих функций.

1. Власть в организации.
2. Руководство и лидерство.
3. Эффективность руководства: критерии оценки.
4. Формирование управленческих навыков руководителей.

Задание 6.2.4.37(ПК-32) . Цели, задачи и функции управленческого консультирования.

- 1 Модели управленческого консультирования.
- 2 Подходы к консультированию организаций.

Задание 6.2.4.38(ПК-32) Контексты межличностного взаимодействия.

1. Ритуальное поведение людей (социальный, межличностные),
2. Феномен личного влияния.
3. Понятие межличностной аттракции
4. Стратегии и тактики влияния и манипулирования.

6.3. Задания, направленные на формирование профессиональных умений.

Задание 6.3.1.У1(ПК-32)Подготовьте реферат на тему «Психологические аспекты принятия управленческих решений».

Задание 6.3.2.У2(ОПК-32) Составьте презентацию «Методы исследования конфликтов и управления ими».

Задание 6.3.3.У3(ОПК-32) Подготовьте доклад на тему «Психологические особенности распределения полномочий между членами рабочей группы

Задание 6.3.4.У4(ПК-32) Составьте презентацию «Влияние личностных факторов руководителя на эффективность управления организацией».

Задание 6.3.5.У5(ПК-32) Подготовьте реферат на тему «Метод наблюдения в оценке деятельности персонала: разновидности, методы организации и проведения, оценка результатов»

Задание 6.3.6. У6(ПК-32) Составьте презентацию «Личностные особенности и практический интеллект сотрудников организации».

Задание 6.3.7.У7(ПК-32) Подготовьте доклад на тему «Диагностика мотивации подчиненных руководителем (основные методы и приемы)»

Задание 6.3.8.У8(ПК-32) Подготовьте реферат на тему «Психологический портрет руководителя организации»

6.4. Задания, направленные на формирование профессиональных навыков, владений

Задание 6.4.1. В1(ПК-32)

Ситуационная задача (задача о деловой этике)

Вы всеми силами стремитесь к заключению крупного контракта и в ходе переговоров о продаже узнаете, что представитель покупателя подыскивает себе более выгодную работу. У вас нет желания брать его к себе, но если вы намекнете ему о такой возможности, то он, вероятно, передаст заказ вашей фирме. Как вы поступите?

Задание 6.4.2. В2(ПК-32)

Ситуационная задача (вопрос о мотивации работников)

Допустим, у Вас в подчинении работает человек, который несколько перерос свою должность. Однако из-за различных объективных причин карьерный рост не возможен, а доход достаточно высок, есть также комиссионные. Найдите пути дополнительной мотивации такого сотрудника.

Задание 6.4.3. В3(ПК-32)

Ситуационная задача (этика и предпринимательство)

Вы работаете в табачной компании и до сих пор не были убеждены в том, что курение сигарет вызывает рак. Недавно Вы ознакомились с отчетом об исследовании, в ходе которого со всей очевидностью установлен связь между курением раковыми заболеваниями. Как Вы поступите?

Задание 6.4.4. В4(ПК-32)

Ситуационная задача (задача о дружбе между подчиненным и руководителем)

Возможна ли настоящая дружба между руководителем и подчиненным? Привести аргументы за и против.

Задание 6.4.5. В5(ПК-32)

Ситуационная задачаКакая последовательность из предложенных ниже шагов предпочтительнее при принятии управленческого решения, базирующегося на рациональной модели?

1. Разработка вариантов решений, анализ вариантов решений, выбор наилучшего из вариантов.
2. Анализ вариантов решений, выбор наилучшего из вариантов, согласование выбранного варианта решения с коллективом, оценка решения проблемы, организация выполнения решения.
3. Формулировка проблемы, выбор приемлемого из вариантов решения проблемы, обсуждение выбранного варианта решения.
4. Формулировка проблемы и проблемной ситуации, разработка вариантов решений, выбор наилучшего из вариантов, организация выполнения решения, оценка решения проблемы.
5. Формулировка проблемной ситуации, анализ вариантов решений, обсуждение вариантов решения в коллективе, выбор решения, организация выполнения решения, оценка решения проблемы.

Обоснуйте свою позицию

Задание 6.4.6. В6(ПК-32)

Ситуационная задача (задача о взаимоотношениях с подчиненными)

Представьте себе, что к Вам в подчинение поступает человек, который ранее работал на должности такого же уровня, как и Ваша. Чем может быть вызван такой переход и каковы Ваши действия?

Задание 6.4.7. В7(ПК-32)

Ситуационная задача(деловые коммуникации)

Вы – менеджер фирмы и Вам предстоят переговоры, очень важные для Вас, с представителем другой фирмы по поводу заключения договора. В начале беседы Вы видите, что ваш партнер настроен благожелательно и поэтому эмоционально «расписывает» ему все преимущества Вашего с ним сотрудничества, сопровождая Вашу речь энергичными жестами. Но затем Вы отмечаете, что партнер принимает «закрытую» позу – скрещивает руки на груди и, высказывая свое мнение по данному вопросу, избегает смотреть Вам в глаза.

Вопросы:

год начала подготовки 2018

1. Что означает данная поза?
2. Какова может быть причина такого поведения партнера?
3. Какие действия Вы предпримете?

Задание 6.4.8. В8(ПК-32)

Ситуационная задача(методы управления)

Лена, одна из ваших ассистенток, по Вашим советам неоднократно оканчивала курсы повышения квалификации, чтобы иметь комплексное представление о деятельности Вашей службы. После очередной стажировки в других службах банка она вернулась, чтобы занять пост Вашего референта.

Она работает с рвением, согласовывает с Вами каждый свой шаг по всем проблемам, выполняет все Ваши поручения и проявляет повышенный интерес к усовершенствованию работы.

Вы отдаете себе отчет в том, что она еще не достигла совершенства в работе референта и часто проявляет несостоятельность перед определенными проблемами.

Вопросы:

1. Следует ли применять меры наказания к Лене?
2. Какие методы управления будут действены для повышения эффективности работы Лены?
3. Какие конкретные действия Вы предпримете?

Соотношение заданий с формируемыми показателями обучения

Формируемая компетенция	Показатели сформированности компетенции	Задания, направленные на: - приобретение новых знаний, углубления и закрепления ранее приобретенных знаний; - формирование профессиональных умений и навыков
<p>ПК-32 Способность проводить консультации, профессиональные собеседования, тренинги для активизации профессионального самоопределения обучающихся.</p>	<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами проведения активизирующей профориентационной методики в практической работе с обучающимися. В1(ПК-32) - критериями и приемами оценки процесса и результатов возрастно-психологического консультирования. В2(ПК-32) - навыками проведения организационного, диагностического и коррекционно-развивающего этапов консультирования в типичных ситуациях запроса обучающихся, педагогов и родителей. В3(ПК-32) - способами планирования психологического сопровождения предпрофильной подготовки обучающихся. В4(ПК-32) - методами и методиками диагностики показателей развития способностей, интересов и других характеристик обучающихся. В5(ПК-32) - навыками выстраивания индивидуальной образовательной траектории обучающихся с учетом их профессионального выбора. В6(ПК-32) - навыками организации психологического сопровождения учащихся в условиях профильного обучения. В7(ПК-32) - стандартными методами, методиками, техниками проведения консультаций и тренингов. В8(ПК-32) <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формулировать психологическое заключение и рекомендации в соответствии с задачами профориентационного запроса. У1(ПК-32) - анализировать свои профессионально-личностные 	<p>Задание 6.4.1. В1(ПК-32) Задание 6.4.2. В2(ПК-32) Задание 6.4.3. В3(ПК-32) Задание 6.4.4. В4(ПК-32) Задание 6.4.5. В5(ПК-32) Задание 6.4.6. В6(ПК-32) Задание 6.4.7. В7(ПК-32) Задание 6.4.8. В8(ПК-32)</p> <p>Задание 6.3.1. У1(ПК-32) Задание 6.3.2. У2(ПК-32) Задание 6.3.3. У3(ПК-32) Задание 6.3.4. У4(ПК-32) Задание 6.3.5. У5(ПК-32)</p>

	<p>возможности и ограничения при решении типичных задач возрастно-психологического консультирования. У2(ПК-32)</p> <ul style="list-style-type: none"> - решать задачи первичной диагностики обучающихся, педагогов, родителей на основе методов наблюдения и консультативной беседы. У3(ПК-32) - оказывать психологическую консультативную помощь в типичных ситуациях запроса, применять методы консультирования, ориентированные на решение проблемы, поиск ресурсов клиентов. У4(ПК-32) - планировать индивидуальную образовательную траекторию обучающихся с учетом их профессионального выбора. У5(ПК-32) - организовывать процесс взаимодействия с обучающимся для решения проблем профессионального самоопределения. У6(ПК-32) - использовать методы и методики диагностики показателей развития способностей, интересов и других характеристик обучающихся. У7(ПК-32) - осуществлять профессиональное консультирование и коррекцию выбора профессии. У8(ПК-32) 	<p>Задание 6.3.6. У6(ПК-32) Задание 6.3.7. У7(ПК-32) Задание 6.3.8. У8(ПК-32)</p>
	<p style="text-align: center;">Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - принципы профориентационной помощи обучающимся. 31(ПК-32) - основные модели психологического консультирования, области и виды консультативной практики, содержание и структуру профессиональной компетентности консультанта. 32(ПК-32) - специфику и структуру консультативного интервью как основного метода возрастно-психологического консультирования, его этапы, цели и методы проведения и критерии оценки эффективности. 33(ПК-32) - формы психолого-педагогического сопровождения профильного обучения. 34(ПК-32) - специфику и структуру консультативной беседы (интервью), его этапы, цели и методы проведения. 35(ПК-32) - основные методы профориентационной работы, направленной на активизацию профессионального самоопределения обучающихся. 36(ПК-32) - возможности и ограничения таких возрастно-ориентированных технологий консультирования как игровая терапия и арттерапия. 37(ПК-32) - виды, структуру, назначение различных профессиограмм, возможности и ограничения их использования для решения задач психолого-педагогического сопровождения предпрофильного обучения. 38(ПК-32) 	<p>Задание 6.2.1. 31(ПК-32) Задание 6.2.2. 32(ПК-32) Задание 6.2.3. 33(ПК-32) Задание 6.3.4. 34(ПК-32) Задание 6.2.5. 35(ПК-32) Задание 6.2.6. 36(ПК-32) Задание 6.2.7. 37(ПК-32) Задание 6.3.8. 38(ПК-32)</p>

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Средства оценивания в ходе текущего контроля:

7.1.1 Задания для оценки знаний

7.1.1.1 Тестовые задания (ПК-32)

год начала подготовки 2018

1. Вид интеллектуальной деятельности, целью которого является анализ проблем клиента и обоснование их эффективного решения в сфере управления — это...

- А. Менеджмент.
- Б. Управление персоналом.
- В. Управленческий консалтинг.
- Г. Маркетинг.
- Д. Кадровый консалтинг.

Ответ: В

2. Управленческий консалтинг дает предприятию наибольший эффект в ситуации:

- А. Решение сложных нестандартных единовременных задач по адаптации предприятия к изменениям среды.
- Б. Выполнение рутинных работ на высокопрофессиональном уровне.
- В. Выполнение работ, объем которых слишком мал для целесообразности содержания отдельного специалиста.

Ответ: А

3. К качествам эффективного консультанта относят:

- А. высокая трудоспособность;
- Б. коммуникабельность;
- В. адаптивность;
- Г. пунктуальность;
- Д. авторитарность

Ответ: А, Б, В, Г

4. Что из перечисленного относится к управленческому консалтингу?

- А. финансовый аудит;
- Б. разработка миссии и стратегии компании;
- В. тренинг командообразования;
- Г. консультация юриста.

Ответ: Б

5. К внутреннему консалтингу относятся:

- А. Заключение договора подряда о реализации отдельного проекта с консалтинговой фирмой.
- Б. Заключение договора подряда на абонентское обслуживание с консалтинговой фирмой.
- В. Заключение трудового договора с консультантом-специалистом по организационной психологии.
- Г. Заключение трудового договора с бизнес-тренером.

Ответ: В

6. К преимуществам внутренних источников найма относят (выбрать правильные ответы):

- А. уменьшение угроз возникновения интриг внутри организации;
- Б. появление новых импульсов для развития;
- С. повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом у персонала;
- Д. низкие затраты на адаптацию персонала.

Ответ: С, D

7. Основными подходами к организации и проведению конкурса при найме на работу являются:

- А. Аутсорсинг;
- Б. выборы;
- С. подбор;
- Д. лизинг;
- Е. маркетинг;
- Ф. аттестация;
- Г. отбор.

Ответ: С, Е, G

8. Профессиональная подготовка предусматривает разные уровни подготовки:

- A. Начальная профессиональная подготовка;
- B. Высшее профессиональное образование;
- C. Дополнительное профессиональное образование;
- D. Непрерывное профессиональное образование.

Ответ: A, B, C

9. Суть проблемно-ситуационной оценки персонала состоит в том, что предусматривается оценка:

- A. личности работника по его качествам;
- B. деятельности по результатам труда работника;
- C. личности работника в деятельности;
- D. достижений индивидуальных целевых показателей.

Ответ: D

10. Система планирования и оценки деятельности персонала организации (ПОД) предусматривает:

- A. установление личного вклада работника, внесенного в успех организации;
- B. оценку личности специалиста в конкретной профессиональной ситуации;
- C. оценку управленческого потенциала работника;
- D. оценку потенциала работника.

Ответ: A

№	Показатели сформированности компетенции	ФОС текущего контроля (тестовые задания)
1.	31 (ПК-32) 32 (ПК-32)	1-10
2.	33(ПК-32) 34(ПК-32)	1-10
3.	35(ПК32) 36(ПК-32)	1-10
4.	37(ПК-32) 38(ПК-32)	1-10

7.1.2Задания для оценки умений

7.1.2.1 Примерные темы сообщений (ПК-32)

1. Конфликтные ситуации в группе и психологические методы их профилактики и регулирования.
2. Основные методы и приемы тим-билдинга. Программа создания коллектива.
3. Индивидуально-психологические особенности личности менеджера, руководителя.
4. Психологические модели управления людьми.
5. Гендерные аспекты управления людьми.
6. Стили руководства. Решетка стилей руководства Р.Блейка и Д.Моутона.
7. Личность как структурный компонент организации.
8. Антистрессовая программа для персонала организации: основные требования и содержание.
9. Психологические трудности в общении и методы их регулирования.
10. Претворение планов в жизнь: восемь стратегических компонентов Н. Лейка.
11. Психологические аспекты принятия управленческих решений.
12. Методы исследования конфликтов и управления ими.
13. Психологические особенности взаимодействия с формальными и неформальными лидерами.
14. Понятие и виды социальной ответственности. Локус контроля, каузальная атрибутика. Объясните ответственность руководителя как администратора перед работниками всего предприятия за сохранение позиции предприятия путем использования такого непопулярного шага как сокращение штата.
15. Психологические теории мотивации труда.

16. Контент - анализ как метод психологического исследования: цели, разновидности, оценка и описание результатов.
17. Структура и современные подходы к психологическому анализу феномена лидерства. Типы лидерства и факторы их определяющие.
18. Основные методы и приемы диагностики психических состояний.
19. Психологические трудности организации деятельности и их преодоление.
20. Метод социометрии: цели, методика организации и проведения, оценка и описание результатов.
21. Психологическое обеспечение процесса формирования и развития организационной культуры.
22. Психодрама как метод групповой психотерапии: преимущества и ограничения.
23. Стратегии поведения руководителей в условиях конфликта.
24. Основные модели поведения на переговорах. Метод принципиальных переговоров. Смоделируйте конкретную ситуацию.
25. Психологические особенности распределения полномочий между членами рабочей группы.
26. Опишите управленческие ситуации с использованием закономерностей бихевиоризма. Проведите анализ реальной ситуации используя закономерности бихевиоризма.
27. Влияние личностных факторов руководителя на эффективность управления организацией
28. Хоуторнские эксперименты Э. Мэйо: вклад в теорию управления.
29. Соотношение формальной и неформальной структур организации, как фактор влияющий на эффективность деятельности организации.
30. Модели и методы принятия решений в организации в условиях риска и неопределенности.
31. Социально-психологический климат в организации.
32. Основные приемы и методы оценки эффективности управления организацией
33. Сравнительный анализ западноевропейской, американской и японской моделей управления организацией.
34. Основные методы оценки структуры личности и черт характера.
35. Аудит коммуникаций в организации: разновидности, методы организации и проведения, оценка результатов.
36. Влияние ценностей на структуру организаций. Ценностно – ориентационное единство.
37. Экспериментальные методы в психологии управления: разновидности, методы организации и проведения, оценка результатов.
38. Специфические черты теории организации и управления в России.
39. Метод наблюдения в оценке деятельности персонала: разновидности, методы организации и проведения, оценка результатов.
40. Структура и функции управленческого общения.
41. Основные методы и приемы оценки профессиональной пригодности претендента на вакантную должность в организации.
42. Проблемы групповой динамики в организации.
43. Формы и методы оценки качества труда.
44. Гуманистический подход к пониманию личности и поведения
45. Диагностика мотивации подчиненных руководителем (основные методы и приемы).
46. Стилль общения как характерологический критерий личности.
47. Основные методы психологического воздействия на персонал организации (достоинства, недостатки, преимущества, ограничения основных методов воздействия).

48. Коммуникативная, перцептивная и интерактивная сторона общения.
49. Психологический портрет трудового коллектива. (основные приемы и методики формирования)
50. Эффективное общение как средство управления персоналом.
51. Диагностика психологических проблем персонала организации (основные приемы и методики)

№	Показатели сформированности компетенции	ФОС текущего контроля (тематика сообщений)
1.	31 (ПК-32) 32 (ПК-32)	1-51
2.	33(ПК-32) 34(ПК-32)	1-51
3.	35(ПК-32) 36(ПК-32)	1-51
4.	37(ПК-32) 38(ПК-32)	1-51

7.1.2.2 Темы рефератов (ПК-32)

1. Управленческое консультирование как психологическая услуга.
2. Психологический портрет руководителя организации.
3. Психологические факторы успешности управленческой деятельности.
4. Психологические особенности ролей руководителя.
5. Методы формирования и развития организационной культуры.
6. Психологические параметры имиджа организации.
7. Имидж руководителя как фактор развития организации.
8. Имидж руководителя и тип организационной культуры.
9. Миссия организации и ценностные ориентации сотрудников.
10. Тип организационной культуры и лояльность сотрудников
11. Организационная культура и профессиональная мотивация сотрудников организации.
12. Профессиональная мотивация сотрудников.
13. Взаимосвязь профессиональной мотивации и уровня приверженности сотрудников организации.
14. Взаимосвязь методов стимулирования и уровня лояльности сотрудников
15. Уровень приверженности сотрудников.
16. Личностные особенности и лояльность сотрудников.
17. Взаимосвязь эмоционального интеллекта и эффективности деятельности.
18. Эмоциональный интеллект сотрудников и организационная культура.
19. Взаимосвязь практического интеллекта и эффективности деятельности.
20. Личностные особенности и практический интеллект сотрудников организации.
21. Практический интеллект сотрудников и организационная культура.
22. Качество управленческой деятельности.
23. Психологический портрет управленческого консультанта
24. Влияние стиля управления руководителя на межличностные отношения сотрудников

№	Показатели сформированности компетенции	ФОС текущего контроля (тематика рефератов)
1.	У1(ПК-32) У2 (ПК-32)	1-24
2.	У3(ПК-32) У4 (ПК-32)	1-24
3.	У5(ПК-32) У6 (ПК-32)	1-24
4.	У7(ПК-32) У8 (ПК-32)	1-24

7.1.2.3. Примерная тематика презентаций (ПК-32)

Презентация – набор слайдов в PowerPoint. Выступление по презентации не требуется и оценивается дополнительно.

Преподаватель каждый раз выбирает самостоятельно количество слайдов (в

год начала подготовки 2018

зависимости от количества учебных часов по дисциплине) от 10 слайдов и до 30 по одной проблематике.

Название документа – ФИО студента (Иванов И.П.ppt);

Первый слайд – тема презентации, далее – сам материал. План, актуальность темы, введение, заключение и список литературы не являются составной частью презентации и

делаются студентом по собственному желанию.

Презентация в обязательном порядке включает следующие элементы:

- картинки и фото;
- графические элементы;
- классификации;
- таблицы;
- логические цепочки;
- схемы;
- выводы.

Ссылка при цитировании на источник в презентации обязательна. Все данные должны быть сопровождаемы годами.

Презентации на темы:

1. Психологические факторы успешности управленческой деятельности.
2. Психологические особенности ролей руководителя.
3. Методы формирования и развития организационной культуры.
4. Психологические параметры имиджа организации.
5. Имидж руководителя как фактор развития организации.
6. Имидж руководителя и тип организационной культуры.
7. Миссия организации и ценностные ориентации сотрудников.
8. Тип организационной культуры и лояльность сотрудников
9. Организационная культура и профессиональная мотивация
10. Психологический портрет управленческого консультанта

№	Показатели сформированности компетенции	ФОС итогового контроля (тематика презентаций)
1.	У1(ПК-32) У2(ПК-32)	1-10
2.	У3(ПК-32) У4(ПК-32)	1-10
3.	У5(ПК-32) У6(ПК-32)	1-10
4.	У7(ПК-32) У8(ПК-32)	1-10

7.1.3 Задания для оценки навыков, владений, опыта деятельности

7.2.3.1 Ситуационные задачи по дисциплине (ПК-32)

Ситуационная задача 1

Вы всеми силами стремитесь к заключению крупного контракта и в ходе переговоров о продаже узнаете, что представитель покупателя подыскивает себе более выгодную работу. У вас нет желания брать его к себе, но если вы намекнете ему о такой возможности, то он, вероятно, передаст заказ вашей фирме. Как вы поступите?

Ситуационная задача 2

Допустим, у Вас в подчинении работает человек, который несколько перерос свою должность. Однако из-за различных объективных причин карьерный рост не возможен, а доход достаточно высок, есть также комиссионные. Найдите пути дополнительной мотивации такого сотрудника.

Ситуационная задача 3

Вы работаете в табачной компании и до сих пор не были убеждены в том, что курение сигарет вызывает рак. Недавно Вы ознакомились с отчетом об исследовании, в ходе которого со всей очевидностью установлен связь между курением раковыми заболеваниями. Как Вы поступите?

Ситуационная задача 4

Возможна ли настоящая дружба между руководителем и подчиненным? Привести аргументы за и против.

Ситуационная задача 5

Какая последовательность из предложенных ниже шагов предпочтительнее при принятии управленческого решения, базирующегося на рациональной модели?

6. Разработка вариантов решений, анализ вариантов решений, выбор наилучшего из вариантов.
7. Анализ вариантов решений, выбор наилучшего из вариантов, согласование выбранного варианта решения с коллективом, оценка решения проблемы, организация выполнения решения.
8. Формулировка проблемы, выбор приемлемого из вариантов решения проблемы, обсуждение выбранного варианта решения.
9. Формулировка проблемы и проблемной ситуации, разработка вариантов решений, выбор наилучшего из вариантов, организация выполнения решения, оценка решения проблемы.
10. Формулировка проблемной ситуации, анализ вариантов решений, обсуждение вариантов решения в коллективе, выбор решения, организация выполнения решения, оценка решения проблемы.

Обоснуйте свою позицию

Ситуационная задача 6

Представьте себе, что к Вам в подчинение поступает человек, который ранее работал на должности такого же уровня, как и Ваша. Чем может быть вызван такой переход и каковы Ваши действия?

Ситуационная задача 7

Вы – менеджер фирмы и Вам предстоят переговоры, очень важные для Вас, с представителем другой фирмы по поводу заключения договора. В начале беседы Вы видите, что ваш партнер настроен благожелательно и поэтому эмоционально «расписывает» ему все преимущества Вашего с ним сотрудничества, сопровождая Вашу речь энергичными жестами. Но затем Вы отмечаете, что партнер принимает «закрытую» позу – скрещивает руки на груди и, высказывая свое мнение по данному вопросу, избегает смотреть Вам в глаза.

Вопросы:

1. Что означает данная поза?
2. Какова может быть причина такого поведения партнера?
3. Какие действия Вы **предпримете**?

Ситуационная задача 8

Лена, одна из ваших ассистенток, по Вашим советам неоднократно оканчивала курсы повышения квалификации, чтобы иметь комплексное представление о деятельности Вашей службы. После очередной стажировки в других службах банка она вернулась, чтобы занять пост Вашего референта.

Она работает с рвением, согласовывает с Вами каждый свой шаг по всем проблемам, выполняет все Ваши поручения и проявляет повышенный интерес к усовершенствованию работы.

Вы отдаете себе отчет в том, что она еще не достигла совершенства в работе референта и часто проявляет несостоятельность перед определенными проблемами.

Вопросы:

1. Следует ли применять меры наказания к Лене?
2. Какие методы управления будут действены для повышения эффективности работы Лены?
3. Какие конкретные действия Вы предпримете?

№	Показатели сформированности компетенции	ФОС итогового контроля (задачи по дисциплине)
1.	V1(ПК-32) V2(ПК-32)	1-8
2.	V3(ПК-32) V4(ПК-32)	1-8
3.	V5(ПК-32). V6(ПК-32)	1-8
4.	V7(ПК32). V8(ПК-32)	1-8

7.2 ФОС для промежуточной аттестации

7.2.1 Задания для оценки знаний

Вопросы к экзамену (ПК32)

1. Понятие управленческого консультирования.
2. Цели и задачи управленческого консультирования.
3. Виды управленческого консультирования.
4. Функции управленческого консультирования.
5. Подходы в консультировании организаций.
6. Основные понятия управленческого консультирования.
7. Принципы управленческого консультирования.
8. Этапы процесса управленческого консультирования.
9. Разновидности проблем управленческого консультирования.
10. Психологические методы сбора информации.
11. Психологические методы согласования представлений.
12. Психологические методы внедрения рекомендаций.
13. Психологические методы работы на этапе диагностики организации
14. Внешние и внутренние параметры организации.
15. Свойства организации как открытой системы.
16. Этапы развития организации.
17. Модели управленческого консультирования.
18. Виды власти в организации
19. Классификация управленческих функций.
20. Эффективность руководства: критерии оценки.
21. Определение, цели и задачи коучинга.
22. Этапы процесса проведения коучинга.
23. Профессионально важные качества консультанта по управлению.
24. Разновидности консультантов по управлению.
25. Особенности внутреннего управленческого консультирования.
26. Особенности внешнего управленческого консультирования.
27. Факторы, определяющие степень ответственного консультанта по
28. управлению.
29. Факторы, влияющие на эффективность управленческого консультирования.
30. Внутренние и внешние консультанты.

№	<i>Показатели сформированности компетенции</i>	<i>ФОС промежуточного контроля (вопросы к зачету)</i>
1.	31 (ПК-32) 32 (ПК-32)	1-30
2.	33(ПК-32) 34(ПК-32)	1-30
3.	35(ПК-32) 36(ПК-32)	1-30
4.	37(ПК-32) 38(ПК-32)	1-30

7.2.2 Задания для оценки умений

В качестве фондов оценочных средств для оценки умений обучающегося используются задания, рекомендованные для выполнения в часы самостоятельной работы (раздел 6.2)

7.2.3 Задания для оценки навыков, владений, опыта деятельности

В качестве фондов оценочных средств для оценки навыков, владений, опыта деятельности обучающегося используются задания, рекомендованные для выполнения в часы самостоятельной работы (раздел 6.3).

8. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Литература

а) Основная

1. Блинов А.О. Управленческое консультирование [Электронный ресурс] : учебник / А.О. Блинов, В.А. Дресвянников. — Электрон.текстовые данные. — М. : Дашков и К, 2016. — 212 с. — 978-5-394-02052-0. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/60539.html>
2. Васильев Г.А. Управленческое консультирование [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 061100 (Менеджмент организации) / Г.А. Васильев, Е.М. Деева. — Электрон.текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. — 255 с. — 5-238-00717-5. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52651.html>

б) Дополнительная

1. Блинов А.О. Управленческое консультирование [Электронный ресурс]: учебник/ Блинов А.О., Дресвянников В.А.— Электрон.текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2013.— 212 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/14090>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
2. Волкогорова О.Д., Зуб А.Т. Управленческая психология: учебник. – М.: ИД «ФОРУМ»: ИНФРА-М, 2008. – 352с. (Гриф)
3. Рамендик Д.М. Управленческая психология: Учебник/ Д.М. Рамендик. – М.: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2009. – 256с. (Профессиональное образование) (Гриф)

9. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1. ЭБС IPRbooks (АйПиАрбукс) <http://www.iprbookshop.ru>
2. Библиотека электронных ресурсов исторического факультета МГУ. <http://www.hist.msu.ru/ER/index.html> -
3. Российская государственная публичная библиотека <http://elibrary.rsl.ru/>
6. Информационно-правовой портал «Гарант» www.garant.ru
7. Информационно-правовой портал «КонсультантПлюс» www.consultant.ru
8. Российская государственная публичная библиотека <http://elibrary.rsl.ru/>
9. Электронно-библиотечная система (ЭБС), Издательство Юстицинформ// <http://e.lanbook.com/books/> -

10. ОБУЧЕНИЕ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Изучение данной учебной дисциплины обучающимися с ограниченными возможностями здоровья осуществляется в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 9 ноября 2015 г. № 1309 «Об утверждении Порядка обеспечения условий доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг в сфере образования, а также оказания им при этом необходимой помощи», «Методическими рекомендациями по организации образовательного процесса для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащённости образовательного процесса» Министерства образования и науки РФ от 08.04.2014г. № АК-44/05вн, «Положением о порядке обучения студентов – инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья», утвержденным приказом ректора от 6 ноября 2015 года №60/о, «Положением о службе инклюзивного образования и психологической помощи» АНО ВО «Российский новый университет» от « от 20 мая 2016 года № 187/о.

Предоставление специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, подбор и разработка учебных материалов для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья производится преподавателями с учетом их индивидуальных психофизиологических особенностей и специфики приема передачи учебной информации.

год начала подготовки 2018

С обучающимися по индивидуальному плану и индивидуальному графику проводятся индивидуальные занятия и консультации.

Автор (составитель): доцент  О.В. Авдеева