

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ЭКОНОМИКИ И СЕРВИСА
КАФЕДРА ФИЛОСОФИИ И ЮРИДИЧЕСКОЙ ПСИХОЛОГИИ

Рабочая программа дисциплины (модуля)
**ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ В
БИЗНЕСЕ**

Направление и направленность (профиль)

37.03.01 Психология. Психология

Год набора на ОПОП
2020

Форма обучения
очная

Владивосток 2020

Рабочая программа дисциплины (модуля) «Психологическое консультирование в бизнесе» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению(ям) подготовки 37.03.01 Психология (утв. приказом Минобрнауки России от 07.08.2014г. №946) и Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (утв. приказом Минобрнауки России от 05.04.2017 г. N301).

Составитель(и):

Екинцев В.И., кандидат психологических наук, доцент, Кафедра философии и юридической психологии, Ekintsev.V@vvsu.ru

Утверждена на заседании кафедры философии и юридической психологии от 15.05.2020 , протокол № 9

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий кафедрой (разработчика)

Горчакова Е.Б.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ	
Сертификат	1577375905
Номер транзакции	00000000004C6979
Владелец	Горчакова Е.Б.

Заведующий кафедрой (выпускающей)

Горчакова Е.Б.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ	
Сертификат	1577375905
Номер транзакции	00000000004C6982
Владелец	Горчакова Е.Б.

1. Цель и задачи освоения дисциплины (модуля)

Целью настоящего курса является – овладение основными теоретико-методологическими и практическими подходами работы с организацией, используемыми в психологическом бизнес-консультировании.

Основные задачи курса включают в себя – изучение трёх основных проблем:

- исследование и проектирование миссии и структуры организации, организационное развитие, концепция и стратегия организаций;
- совместная деятельность персонала (содержание, специфика, субъективная цена деятельности, продуктивность и т.д.) для выполнения миссии и достижения целей организации;
- исследование человека во всей совокупности его особенностей, которые проявляются в организации. Например, в системе подготовки, подборе и планировании карьеры, системе стимулирования, оценки и развития персонала и т.д.

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

Планируемыми результатами обучения по дисциплине являются знания, умения, навыки, соотнесенные с компетенциями, которые формирует дисциплина, и обеспечивающие достижение планируемых результатов по образовательной программе в целом. Перечень компетенций, формируемых в результате изучения дисциплины (модуля), приведен в таблице 1.

Таблица 1 – Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)

Название ОПОП ВО, сокращенное	Код компетенции	Формулировка компетенции	Планируемые результаты обучения	
37.03.01 «Психология» (Б-ПС)	ПК-13	Способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса	Знания:	основных подходов к психологическому воздействию на индивида, группы и сообщества, основные свойства психологической адаптации и дезадаптации сотрудника, группы работников.
			Умения:	осуществлять технологии посредничества в конфликте, их социально-психологического обеспечения; производить отбор персонала на основе профессиональных методик – тестов.
			Навыки:	проведения психологической работы, способствующего оптимизации производственного процесса; навыками психодиагностики эмоционального состояния и когнитивных особенностей персонала; технологиями оценки необходимых ПВК при отборе на должности в различных сферах профессиональной деятельности.

	ПК-14	Способность реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп	Знания:	методологических основ реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации охрану здоровья индивидов и групп.
			Умения:	определять актуальные проблемы личностного роста и профессионального здоровья сотрудников организации, оптимизировать профессиональную деятельность в зависимости от условий в которых она протекает.
			Навыки:	владение навыками и технологиями организации личностного роста сотрудников и охраны их здоровья.

3. Место дисциплины (модуля) в структуре основной образовательной программы

Дисциплина «Психологическое консультирование в бизнесе» входит в блок дисциплин по выбору. Дисциплина ориентирована на повышение практикоориентированной составляющей при подготовке бакалавров.

Входными требованиями, необходимыми для освоения дисциплины, является наличие у обучающихся компетенций, сформированных при изучении дисциплин и/или прохождении практик «Межкультурная коммуникация», «Общий психологический практикум модуль 3», «Педагогика», «Педагогическая психология», «Психодиагностика», «Психологическое консультирование», «Психология личности», «Психология менеджмента», «Социальная психология».

4. Объем дисциплины (модуля)

Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу с обучающимися (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу, приведен в таблице 2.

Таблица 2 – Общая трудоемкость дисциплины

Название ОПОП ВО	Форма обуче- ния	Часть УП	Семестр (ОФО) или курс (ЗФО, ОЗФО)	Трудо- емкость	Объем контактной работы (час)						СРС	Форма аттес- тации
				(З.Е.)	Всего	Аудиторная			Внеауди- торная			
						лек.	прак.	лаб.	ПА	КСР		
37.03.01 Психология	ОФО	Бл1.ДВ.Ж	7	4	52	17	34	0	1	0	92	Э

5. Структура и содержание дисциплины (модуля)

5.1 Структура дисциплины (модуля) для ОФО

Тематический план, отражающий содержание дисциплины (перечень разделов и тем), структурированное по видам учебных занятий с указанием их объемов в соответствии с учебным планом, приведен в таблице 3.1

Таблица 3.1 – Разделы дисциплины (модуля), виды учебной деятельности и формы текущего контроля для ОФО

№	Название темы	Кол-во часов, отведенное на				Форма текущего контроля
		Лек	Практ	Лаб	СРС	
1	Предметная область. Виды и модели психологического консультирования в бизнесе	2	4	0	10	собеседование
2	Психологическое сопровождение инновационной деятельности организаций	2	4	0	10	опрос, тестирование
3	Корпоративные тренинги.	2	4	0	12	опрос
4	Психология мотивации в консультировании и бизнесе	2	4	0	12	опрос, тестирование
5	Индивидуальный коучинг.	2	4	0	12	опрос, тестирование
6	Коучинговый подход в компании.	2	4	0	12	опрос, тестирование
7	Корпоративная культура и деловой имидж сотрудников.	2	4	0	12	опрос, тестирование
8	Подбор и адаптация персонала	3	6	0	12	опрос, тестирование
Итого по таблице		17	34	0	92	

5.2 Содержание разделов и тем дисциплины (модуля) для ОФО

Тема 1 Предметная область. Виды и модели психологического консультирования в бизнесе.

Содержание темы: Консультирование как особый вид помощи в профессиональной деятельности. Организация как объект консультирования. Виды и формы психологического консультирования в бизнесе. Виды и запросы бизнес-консультирования. Корпоративные тренинги, групповой (командный) и индивидуальный коучинг. Психологическое сопровождение бизнеса. Помощь психолога бизнес-консультанта в поиске нестандартных решений, в эффективных способах достижения результатов в работе, в повышении личностной эффективности.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: Лекция, практическое занятие.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: конспектирование, выполнение заданий.

Тема 2 Психологическое сопровождение инновационной деятельности организаций.

Содержание темы: Понятие инновации. Психология инновационного поведения. Управление инновациями. Диагностика личностной инновационности. Организационный климат как фактор инновационности. Теория решений изобретательских задач в сопровождении инновационной деятельности.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: Лекция, практическое занятие.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: конспектирование, просмотр видео, выполнение заданий.

Тема 3 Корпоративные тренинги.

Содержание темы: Анализ запросов в обучении персонала. Формирование кадрового резерва. Методы активного обучения. Практические семинары, тренинги, деловые игры. Эффективность тренингов. Посттренинговое сопровождение компаний.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: Лекция, практическое занятие.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: конспектирование, просмотр

видео, выполнение заданий.

Тема 4 Психология мотивации в консультировании и бизнесе.

Содержание темы: Концепции мотивации. Модели вознаграждения Теория иерархии потребностей. Модели потребностей и мотивации. Корпоративные мотиваторы. Мотивирующая форма приема персонала. Обсуждение перспектив деятельности сотрудников. Мотивация сотрудника в период адаптации. Потребности сотрудников и персональные мотиваторы. Построение системы нематериальной мотивации в компании. Диагностика мотивационной среды в компании.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: Лекция, практическое занятие.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: конспектирование, просмотр видео, выполнение заданий.

Тема 5 Индивидуальный коучинг.

Содержание темы: Сравнительный анализ психологического консультирования и коучинга. Правильное формулирование целей и эффективные формы их достижения. Планирование карьеры. Виды карьеры. Определение потенциала, значимых компетенций и мотиваторов развития. Технология SMART-цели в процессе коучинга.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: Лекция, практическое занятие.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: конспектирование, выполнение заданий.

Тема 6 Коучинговый подход в компании.

Содержание темы: Организация взаимоподдержки в компании, школа наставничества, обучение новичков. Психологическое сопровождение кадрового резерва. Переход на управленческую должность, развитие личностных компетенций, необходимых в новом виде деятельности. Участие коуч-консультанта в процессе принятия управленческих решений. Психологические координаты жизни современного делового человека. Сотрудничество максимальное раскрытие творческого потенциала каждого сотрудника как основа для развития компании в целом.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: Лекция, практическое занятие.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: конспектирование, выполнение заданий.

Тема 7 Корпоративная культура и деловой имидж сотрудников.

Содержание темы: Участие бизнес-консультанта в формировании корпоративной культуры новой компании. Развитие навыков самопрезентации. Деловое общение и имидж компании и каждого сотрудника. Символика и внешние атрибуты компании. Тренинги командообразования. Имидж-консалтинг.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: Лекция, практическое занятие.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: конспектирование, просмотр видео, выполнение заданий.

Тема 8 Подбор и адаптация персонала.

Содержание темы: HR-служба в компании. Основные функции. Формирование профиля должности. Профессиональные и личностные компетенции сотрудников. Критерии в подборе персонала. Интервью с кандидатом на вакантную должность. Виды интервью (ситуационное, стресс-интервью, структурированное). Работа ассесмент-центра. Адаптация работы новичков. Школа наставников. Психологические аспекты развития персонала.

Профессиональный и личностный рост.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: Лекция, практическое занятие.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: конспектирование, просмотр видео, выполнение заданий.

6. Методические указания по организации изучения дисциплины (модуля)

Написание конспекта. Цель самостоятельной работы: выработка умений и навыков грамотного изложения теории и практических вопросов в письменной форме в виде конспекта. Конспект (от лат. conspectus — обзор, изложение) — 1) письменный текст, систематически, кратко, логично и связно передающий содержание основного источника информации (статьи, книги, лекции и др.); 2) синтезирующая форма записи, которая может включать в себя план источника информации, выписки из него и его тезисы.

Виды конспектов: — плановый конспект (план-конспект) — конспект на основе сформированного плана, состоящего из определенного количества пунктов (с заголовками) и подпунктов, соответствующих определенным частям источника информации; — текстуальный конспект — подробная форма изложения, основанная на выписках из текста-источника и его цитировании (с логическими связями); — произвольный конспект — конспект, включающий несколько способов работы над материалом (выписки, цитирование, план и др.); 22 — схематический конспект (контекст-схема) — конспект на основе плана, составленного из пунктов в виде вопросов, на которые нужно дать ответ; — тематический конспект — разработка и освещение в конспективной форме определенного вопроса, темы; — опорный конспект (введен В. Ф. Шаталовым) — конспект, в котором содержание источника информации закодировано с помощью графических символов, рисунков, цифр, ключевых слов и др.; — сводный конспект — обработка нескольких текстов с целью их сопоставления, сравнения и сведения к единой конструкции; — выборочный конспект — выбор из текста информации на определенную тему.

Формы конспектирования: — план (простой, сложный) — форма конспектирования, которая включает анализ структуры текста, обобщение, выделение логики развития событий и их сути; — выписки — простейшая форма конспектирования, почти дословно воспроизводящая текст; — тезисы — форма конспектирования, которая представляет собой выводы, сделанные на основе прочитанного. Выделяют простые и осложненные тезисы (кроме основных положений, включают также второстепенные); — цитирование — дословная выписка, которая используется, когда передать мысль автора своими словами невозможно.

Выполнение задания: 1) определить цель составления конспекта; 2) записать название текста или его части; 3) записать выходные данные текста (автор, место и год издания); 4) выделить при первичном чтении основные смысловые части текста; 5) выделить основные положения текста; 6) выделить понятия, термины, которые требуют разъяснений; 7) последовательно и кратко изложить своими словами существенные положения изучаемого материала; 8) включить в запись выводы по основным положениям, конкретным фактам и примерам (без подробного описания); 9) использовать приемы наглядного отражения содержания (абзацы «ступеньками», различные способы подчеркивания, ручки разного цвета); 10) соблюдать правила цитирования (цитата должна быть заключена в кавычки, дана ссылка на ее источник, указана страница). Планируемые результаты самостоятельной работы: — способность студентов анализировать результаты научных исследований и применять их при решении конкретных образовательных и исследовательских задач; — способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной

безопасности.

Выполнение кейс-задания. Цель самостоятельной работы: формирование умения анализировать в короткие сроки большой объем неупорядоченной информации, принятие решений в условиях недостаточной информации. Кейс-задание (англ. case — случай, ситуация) — метод обучения, основанный на разборе практических проблемных ситуаций — кейсов, связанных с конкретным событием или последовательностью событий.

Виды кейсов: иллюстративные, аналитические, связанные с принятием решений.

Выполнение задания: 1) подготовить основной текст с вопросами для обсуждения: — титульный лист с кратким запоминающимся названием кейса; — введение, где упоминается герой (герои) кейса, рассказывается об истории вопроса, указывается время начала действия; — основная часть, где содержится главный массив информации, внутренняя интрига, проблема; — заключение (в нем решение проблемы, рассматриваемой в кейсе, иногда может быть не завершено); 2) подобрать приложения с подборкой различной информации, передающей общий контекст кейса (документы, публикации, фото, видео и др.); 3) предложить возможное решение проблемы.

Планируемые результаты самостоятельной работы: — способность студентов анализировать результаты научных исследований и применять их при решении конкретных исследовательских задач; — готовность использовать индивидуальные креативные способности для оригинального решения исследовательских задач; — способность решать нестандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий.

Особенности организации обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.

При необходимости обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов (по заявлению обучающегося) предоставляется учебная информация в доступных формах с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

- для лиц с нарушениями зрения: в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; индивидуальные консультации с привлечением тифлосурдопереводчика; индивидуальные задания, консультации и др.

- для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме; в форме электронного документа; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания, консультации и др.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме; в форме электронного документа; индивидуальные задания, консультации и др.

7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

В соответствии с требованиями ФГОС ВО для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений планируемым результатам обучения по дисциплине созданы фонды оценочных средств. Типовые контрольные задания, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков, а также критерии и показатели, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, представлены в Приложении 1.

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

8.1 Основная литература

1. Блинов А.О., Дресвянников В.А. Управленческое консультирование : Учебник [Электронный ресурс] : Дашков и К , 2020 - 210 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/document?id=358514>

2. Лапыгин Ю.Н. Основы управленческого консультирования : Учебное пособие [Электронный ресурс] : ИНФРА-М , 2016 - 305 - Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/document?id=144832>

3. Лебедева Л. В. ОРГАНИЗАЦИОННОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ 2-е изд., испр. и доп. Учебное пособие для вузов [Электронный ресурс] , 2019 - 162 - Режим доступа: <https://urait.ru/book/organizacionnoe-konsultirovanie-438300>

4. Хохлова Т.П. Организационное поведение (Теория менеджмента: Организационное поведение). Практикум : Учебное пособие [Электронный ресурс] : Магистр , 2019 - 256 - Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/document?id=354716>

5. Чуланова О.Л. Управленческое консультирование : Учебное пособие [Электронный ресурс] : ИНФРА-М , 2016 - 202 - Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/document?id=54516>

8.2 Дополнительная литература

1. Мамай О.В. Управленческое консультирование : методические указания [Электронный ресурс] , 2019 - 56 - Режим доступа: <https://lib.rucont.ru/efd/684484>

2. Рабочая тетрадь по дисциплине " Основы управленческого консультирования". [Электронный ресурс] , 2015 - 77 - Режим доступа: <https://lib.rucont.ru/efd/370376>

3. Соколова М. М. Управленческое консультирование : Учебное пособие [Электронный ресурс] : Инфра-М , 2016 - 215 - Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/document?id=52395>

4. Хохлова Т.П. Организационное поведение (Теория менеджмента: Организационное поведение). Практикум : Учебное пособие [Электронный ресурс] : Магистр , 2019 - 256 - Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/document?id=354716>

5. Шапиро С. А., Самраилова Е. К., Вешкурова А. Б. Основы управленческого консультирования : Учебники и учебные пособия для ВУЗов [Электронный ресурс] - Москва| Берлин : Директ-Медиа , 2016 - 377 - Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=436114

6. Якиманская И. С. Психологическое консультирование [Электронный ресурс] , 2015 - 230 - Режим доступа: <https://lib.rucont.ru/efd/325489>

8.3 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая профессиональные базы данных и информационно-справочные системы (при необходимости):

1. Научная электронная библиотека – <https://elibrary.ru/>

2. Психологическая библиотека - <http://www.psychology.ru>

3. Электронная библиотечная система «РУКОНТ» - Режим доступа: <http://biblioclub.ru/>

4. Электронная библиотечная система «РУКОНТ» - Режим доступа: <https://lib.rucont.ru/>

5. Электронная библиотечная система ZNANIUM.COM - Режим доступа: <http://znanium.com/>

6. Электронная библиотечная система ZNANIUM.COM - Режим доступа: <https://znanium.com/>

7. Электронно-библиотечная система издательства "Юрайт" - Режим доступа: <https://urait.ru/>

8. Open Academic Journals Index (ОАИ). Профессиональная база данных - Режим доступа: <http://oaji.net/>

9. Президентская библиотека им. Б.Н.Ельцина (база данных различных профессиональных областей) - Режим доступа: <https://www.prilib.ru/>

10. Информационно-справочная система "Консультант Плюс" - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

9. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю) (при необходимости)

Основное оборудование:

- Проектор
- Доска аудиторная ДА-8МЦ
- Мультимедийный проектор №3 Casio XJ-M146
- Ноутбук SONY VPC-YB3G1R/B
- Экран настенный рулонный

Программное обеспечение:

- ABBYY Fine Reader 12 Professional Russian
- Adobe Acrobat Professional 11.0 Russian
- Cyberlink PowerDVD 10 Standard
- Microsoft Office Professional Plus 2016
- Statsoft Statistica Base for Windows v.6 Russian
- Антиплагиат. ВУЗ
- МойОфис Профессиональный

10. Словарь основных терминов

ВНЕШНИЙ КОНСУЛЬТАНТ - независимый профессиональный консультант, нанимаемый организацией на определенный период (по контракту), чтобы помочь в решении конкретной проблемы.

ВНУТРЕННИЙ КОНСУЛЬТАНТ – консультант работающий в том же самом учреждении (организации), что и консультируемый (заказчик услуг).

КАДРОВОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ – вид организационного консультирования, направленный на оптимизацию кадровой политики (т.е. круг вопросов, связанный отбором, наймом и оценкой деятельности

персонала, повышением квалификации и мотивации трудового поведения, профессиональным обучением и развитием сотрудников).

КОМАНДА - группа людей, взаимодействующих, взаимодополняющих и взаимозаменяющих друг друга в ходе достижения поставленных целей. Особая форма организации людей, основанная на продуманном

позиционировании участников, имеющих общее видение ситуации, стратегических целей команды и владеющих отработанными процедурами взаимодействия.

КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ – процесс целенаправленного формирования особого способа взаимодействия людей в организационной группе, позволяющего эффективно реализовать их энергетический, интеллектуальный и творческий потенциал сообразно стратегическим целям организации.

КОУЧИНГ – система принципов и приемов, способствующих развитию потенциала личности и группы совместно работающих людей, а также обеспечивающих максимальное раскрытие и эффективную реализацию их потенциала.

ЛИЧНОСТНО (КЛИНИЧЕСКИ) ОРИЕНТИРОВАННОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ - вид

консультирования, направленный на улучшение экономических показателей предприятия через индивидуальную работу психолога – консультанта с отдельными сотрудниками.

ОРГАНИЗАЦИЯ – 1) спланированная координация действий группы людей для достижения некоторых заявленных целей с помощью разделения труда и функций, а также иерархии власти и ответственности; 2) совокупность индивидов, обладающих индивидуальными характеристиками поведения и мотивацией, характеризующиеся трудовыми ролями, которые присущи человеку в организации; 3) социальные системы, которые хотят достичь определенных целей; отдельные сегменты и функции организации не существуют как изолированные элементы, все компоненты влияют друг на друга. Каждое действие отражается на всей организации, поскольку все ее элементы взаимосвязаны.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ДИАГНОСТИКА – систематический сбор и анализ информации о состоянии организации с целью выявления проблем ее функционирования, а также определения путей и резервов для их

преодоления путем применения концептуальных моделей и методов социальных и поведенческих наук

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ - 1) метод практической социальной психологии; 2) это процесс, в ходе которого профессионал (приглашенный извне, либо работающий постоянно в данной организации специалист) обеспечивает помощь технического, диагностического, предписывающего или фасилитативного (содействующего) характера человеку (или группе) из этой организации, чтобы способствовать проведению изменений, поддержке или увеличению ее эффективности; 3) процесс содействия консультанта руководству организации в проведении структурных изменений или изменений в

организационной культуре для улучшения эффективности функционирования организации.

Организационное консультирование осуществляется силами внутренних или внешних консультантов.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА – нормы, ценности и стереотипы поведения, которые присущи организации и формируют стиль работы сотрудников.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА – объединение людей, групп, программ (подсистем), которые составляют единую организацию. Первичная цель организационной структуры состоит в том, чтобы наладить рабочие процессы и деятельность персонала для выполнения организационных задач.

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ (OD) – применение знаний науки о поведении к решению организационных задач.

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ – сдвиги в любом из различных организационных условий и процессов, которые происходят в результате консультации.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ – трудовая деятельность, свойственная профессионалу, хорошему специалисту, обладающему достаточным минимумом знаний, умений и навыков, чтобы данная деятельность была эффективной.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ - это вид психологической помощи, направленный на согласование индивидуальных профессиональных возможностей и потребностей клиента с интересами организации и рынка труда, в результате которого происходит профессиональное самоопределение клиента, формируется или совершенствуется его профессиональный план, вносятся продуктивные изменения в его профессиональную деятельность и поведение. Профессиональное консультирование может рассматриваться как направление работы и функция профессиональной деятельности (например, организационного психолога).

ПРОЦЕССНЫЙ ПОДХОД В КОНСУЛЬТИРОВАНИИ ОРГАНИЗАЦИЙ - направлен на работу с организационными коммуникациями и системами согласования коллективных действий, его теоретической базой являются концепции организационного развития.

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ – особая область практической

психологии, связанной с оказанием со стороны специалиста – психолога непосредственной помощи на основе предварительного изучения проблемы клиента. Термин «консультирование» применяется достаточно широко и может рассматриваться как особый вид отношений помощи, как некий репертуар возможных воздействий, как психологический процесс.

«СТРУКТУРНЫЙ» ПОДХОД В КОНСУЛЬТИРОВАНИИ ОРГАНИЗАЦИЙ – направлен на анализ производственных задач и операций, стремится рационализировать их за счет горизонтальной и частично вертикальной интеграции (объединение и обогащение). Используются другие обозначения данного вида консультирования «экспертное консультирование» , «реинжиниринг бизнес-процессов».

СОЦИАЛЬНО –ОРГАНИЗАЦИОННОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ – вид консультирования, ориентированный на улучшение экономических показателей предприятия путем влияния на каждого отдельного сотрудника, через усовершенствование организационной структуры и кадровой политики в целом.