

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Локтионова Оксана Геннадьевна  
Должность: проректор по учебной работе  
Дата подписания: 14.03.2023 11:39:13  
Уникальный программный ключ:  
0b817ca911e6668abb13a5d426d39e5f1c11eabbf73e943df4a4851fda56d089

1

**МИНОБРНАУКИ РОССИИ**  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Юго-Западный государственный университет»  
(ЮЗГУ)

Кафедра коммуникологии и психологии

УТВЕРЖДАЮ  
Проректор по учебной работе  
О.Г. Локтионова  
« 15 » 01 2020 г.



**ОСНОВЫ КОУЧИНГА И КОНСАЛТИНГА**  
Методические рекомендации для самостоятельной подготовки к  
занятиям студентов  
направления подготовки 37.03.02 Конфликтология  
очной и очно-заочной форм обучения

Курс 2020

УДК 316.48

Составитель: Е.А. Никитина

Рецензент

Кандидат психологических наук, доцент *Т.Ю. Копылова*

**Основы коучинга и консалтинга** : методические рекомендации для самостоятельной подготовки к занятиям студентов направления подготовки 37.03.02 Конфликтология / Юго-Зап. гос. ун-т; сост.: Е.А. Никитина. Курск, 2020. - 20 с.

Содержат информацию, необходимую студентам в процессе самостоятельной подготовки к занятиям по дисциплине.

Методические рекомендации соответствуют требованиям программы, утвержденной учебно-методическим объединением по специальности (УМО КФ).

Предназначены для студентов направления подготовки 37.03.02 Конфликтология очной и очно-заочной форм обучения.

Текст печатается в авторской редакции

Подписано в печать

Формат 60x84 1/16

Усл.печ.л. Уч.-изд.л. Заказ Тираж 100 экз. Бесплатно

Юго-Западный государственный университет

305040, г. Курск, ул. 50 лет Октября, 94

## ПРЕДИСЛОВИЕ

Методические рекомендации разработаны с целью оказания помощи студентам направления подготовки 37.03.02 Конфликтология очной и очно-заочной форм обучения при самостоятельной подготовке к занятиям по дисциплине «Основы коучинга и консалтинга».

Методические рекомендации разработаны в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 956 от 7 августа 2014 года.

Предлагаемые методические рекомендации содержат перечень теоретических тем и задания для самопроверки, которые необходимо выполнить при самостоятельной подготовке к каждому занятию.

К темам приводится список литературы, в котором можно найти ответы на поставленные вопросы теории дисциплины.

## **Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Основными видами аудиторной работы обучающихся являются лекции и практические работы.

В ходе лекций преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на практическое занятие и указания на самостоятельную работу.

Практические работы завершают изучение наиболее важных тем учебной дисциплины. Они служат для закрепления изученного материала, развития умений и навыков подготовки докладов, сообщений, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности студентов по изучаемой дисциплине.

Практические работы предполагают свободный обмен мнениями по избранной тематике. Занятие начинается со вступительного слова преподавателя, формулирующего цель занятия и характеризующего его основную проблематику. Затем, как правило, заслушиваются сообщения студентов. Обсуждение сообщения совмещается с рассмотрением намеченных вопросов. Сообщения, предполагающие анализ публикаций по отдельным вопросам семинара, заслушиваются обычно в середине занятия. Поощряется выдвижение и обсуждение альтернативных мнений. В заключительном слове преподаватель подводит итоги обсуждения и объявляет баллы выступавшим студентам. В целях контроля подготовленности студентов и привития им навыков краткого письменного изложения своих мыслей преподаватель в ходе практических занятий может осуществлять текущий контроль знаний в виде тестовых заданий.

При подготовке к занятию студенты имеют возможность воспользоваться консультациями преподавателя. Кроме указанных тем, студенты вправе, по согласованию с преподавателем, избирать и другие интересующие их темы.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает в конце занятия.

При освоении данного курса студент может пользоваться библиотекой вуза, которая в полной мере обеспечена соответствующей литературой.

В процессе *подготовки к зачету* студенту следует руководствоваться следующими рекомендациями:

- необходимо стремиться к пониманию всего материала, чтобы еще до экзамена не оставалось непонятных вопросов;
- необходимо строго следить за точностью своих выражений и правильностью употребляемых терминов;
- не следует опасаться дополнительных вопросов – чаще всего преподаватель использует их как один из способов помочь студенту или сэкономить время;
- прежде чем отвечать на вопрос, необходимо сначала правильно его понять.

### Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	2	3
1.	Цели, задачи и принципы индивидуально-психологического консультирования	Цели и задачи консультирования в организации. Виды, принципы консультирования. Нравственные проблемы в работе консультанта, этические требования. Организация и этапы индивидуального консультирования. Специфика роли консультанта. Особенности взаимоотношения с клиентом. Основные теоретические ориентации в психологическом консультировании: психоаналитический, когнитивный, поведенческий, экзистенциальный, гуманистический подходы. Основные задачи работы консультанта в организации. Особенности деятельности внешнего консультанта.
2	Коучинг как вид психологической помощи. Принципы коучинга.	Понятие коучинга. Основные подходы в работе коуча. Принципы коучинга. Основные проблемы организации коучинга. Проблема соотношения консультирования и коучинга. Различия между консультированием и коучингом. Основные принципы работы коуча. Этический кодекс коучинга. Основные виды коучинга. Этапы профессиональной подготовки коуча. Основные компетенции для оценки квалификации работы коуча. Требования к личности коуча. Основные положения заключения контракта на коучинг. Особенности работы коуча и профессиональные требования.

3	Консультирование по вопросам социального и профессионального самоопределения личности	Оказание помощи сотрудникам, оказавшимся перед проблемой выбора, необходимостью принятия решения о своих целях, планах, направлениях деятельности, особенностях поведения, переосмысления своих ценностей, представлений о себе и своем будущем. Психологические подходы к личностному самоопределению в консультировании. Типы и основные особенности социального самоопределения. Факторы самоопределения. Структура и механизмы самоопределения. Основные признаки процесса самоопределения. Различные подходы к пониманию социальной идентичности. Структура социальной идентичности. Основные функции социальной идентичности. Кризисы самоопределения. Разновидности кризисов. Психологические проявления кризиса идентичности. Специфика протекания кризисов идентичности. Основные виды и причины профессиональных кризисов.
4.	Место управленческого консультирования в общей системе управления	Понятие об управленческом консалтинге. Место управленческого консультирования в общей системе управления организацией. Основная компетенция консультанта — совокупность "знания, опыт, навыки — деятельность — результат". Основные составляющие квалификации консультанта по управлению.
5.	Цели и задачи консультирования при организации корпоративного обучения	Корпоративное обучение. Аудиторное обучение. Дистанционное обучение в консалтинге. Развитие персонала как важная часть стратегии развития организации. Стадии жизненного цикла организации и актуальность процесса развития персонала. Актуальность обучения персонала на разных стадиях развития организации. Цели и задачи консалтинга по корпоративному обучению. Цикл процессов консалтинга.

### Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Код компетенции/ этап	Показатели оценивания компетенций	Уровни сформированности компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительный»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
ПК-7 основной	1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений,	<b>Знать:</b> Предмет и задачи	<b>Знать:</b> Предмет и задачи консалтинга и коучинга, понятийный	<b>Знать:</b> Предмет и задачи консалтинга и коучинга, понятийный

	<p>навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД</p> <p>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>консалтинга и коучинга, понятийный аппарат, описывающий психологические аспекты конфликтов и управления ими.</p> <p><b>Уметь:</b> распознавать психологические аспекты конфликтов и управления ими в организации.</p> <p><b>Владеть:</b> базовыми навыками разрешения конфликтов и управления конфликтами в организации</p>	<p>аппарат, технологии урегулирования конфликтов и поддержания мира</p> <p><b>Уметь:</b> распознавать психологические аспекты конфликтов и управления ими в организации,</p> <p>описывать и анализировать технологии урегулирования конфликтов и поддержания мира в организации</p> <p><b>Владеть:</b> навыками анализа и интерпретации технологий урегулирования конфликтов и поддержания мира в организации</p>	<p>аппарат, технологии урегулирования конфликтов и поддержания мира, навыки эффективного сотрудничества в процессе решения профессиональных управленческих задач, международные нормы поведения, этические правила поведения с целью повышения общей и профессиональной культуры.</p> <p><b>Уметь:</b> распознавать психологические аспекты конфликтов и управления ими в организации,</p> <p>описывать и анализировать технологии урегулирования конфликтов и поддержания мира, применять технологии урегулирования конфликтов в практической деятельности с использованием этических правил поведения в консультативной деятельности.</p> <p><b>Владеть:</b> широким диапазоном технологий и методов</p>
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

				урегулирования конфликтов и поддержания мира в организации, международными нормами поведения, этическими правилами поведения с целью повышения общей и профессиональной культуры.
ПК-8 / основной	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3 РПД</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p><b>Знать:</b> Основные характеристики и формы, приемы и принципы профессионального общения. Предмет и объект профессиональной этики.</p> <p>Предмет и объект профессиональной этики.</p> <p>Предмет и объект конфликтологической науки, ее основные категории.</p> <p>Технологии эффективного общения и управления в профессиональном взаимодействии и на основе общепринятых этических норм и принципов.</p> <p><b>Уметь:</b> Оценивать модели поведения сотрудников с точки зрения общепринятых</p>	<p><b>Знать:</b> Основные характеристики и формы, приемы и принципы профессионального общения. Предмет и объект профессиональной этики.</p> <p>Предмет и объект консалтинга и коучинга, основные категории.</p> <p><b>Уметь:</b> Оценивать модели поведения с точки зрения общепринятых этических норм и принципов.</p> <p>Организовать процесс консалтинга, профессионального общения и управления, используя общепринятые этические правила и нормы.</p> <p><b>Владеть:</b> основными этическими правилами коучинга и консалтинга, приемами и</p>	<p><b>Знать:</b> Основные характеристики и формы, приемы и принципы профессионального общения. Предмет и объект профессиональной этики.</p> <p>Предмет и объект консалтинга и коучинга, основные категории.</p> <p>Технологии эффективного общения, консалтинга и коучинга, рационального поведения и управления в профессиональном взаимодействии на основе общепринятых этических норм и принципов.</p> <p><b>Уметь:</b> Оценивать модели поведения с точки зрения общепринятых этических норм и принципов.</p> <p>Организовать процесс профессионального</p>



		<p>этических норм и принципов.  <b>Владеть:</b>  основными этическими правилами и приемами управленческого взаимодействия</p>	<p>методами установления контактов, организации делового взаимодействия и управления персоналом.</p>	<p>общения и управления используя общепринятые этические правила и нормы.  Преодолевать коммуникативные барьеры и осознанно выбирать способы поведения в ситуациях взаимодействия, эффективные методы их предупреждения и разрешения конфликтов в организации.  <b>Владеть:</b>  основными этическими правилами, приемами и методами организации консалтинга и коучинга, установления контактов, организации делового взаимодействия, разрешения конфликтных ситуаций и управления персоналом на основе профессиональных этических норм и принципов.</p>
--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## Задания для самопроверки

### Тема «Цели, задачи и принципы индивидуально-психологического консультирования»

1. Консалтинг как вид профессиональной деятельности сформировался:

а) в США в 50-х гг. XX в. б) в Великобритании в 60-х гг. XX в. в) в России в 80-х гг. XX в.

2. Раздел знания, содержащий систематическое описание процесса оказания психологической помощи, называется:

а) клинической психологией б) практической психологией в) консультативной психологией

3. Консультативная психология изучает:

а) психотерапевтические ситуации и патологии б) процессы, механизмы и методы оказания психологической помощи обратившемуся за ней человеку в) познавательные процессы личности

4. Консультативная психология оказывает помощь обратившемуся человеку посредством:

а) специального тестирования б) специально организованного процесса общения в) деловой игры

5. Совокупность процедур, направленных на помощь человеку в разрешении проблем и принятии решений относительно профессиональной карьеры, брака, семьи, совершенствования личности и межличностных отношений, называется:

а) психологическим консультированием б) психодиагностикой в) психологической коррекцией

6. Что из нижеперечисленного является видами консультативной психологии:

а) внутриличностная, внутригрупповая, межличностная б) общая, индивидуальных различий, социальная в) экономическая, социальная, политическая

7. Какой из нижеперечисленных принципов был выделен Карлом Роджерсом в качестве принципа консультативного взаимодействия:

а) каждая личность нуждается в советах со стороны б) далеко не каждая личность заслуживает уважения в) каждая личность в состоянии быть ответственной за себя

8. Коучинг возник на стыке таких видов деятельности, как.....

9. Обобщая различные определения психологического консультирования, можно выделить следующие его особенности:

.....  
 .....  
 .....

### **Тема «Коучинг как вид психологической помощи. Принципы коучинга»**

1. Одна из главных задач коучинга:

а) разрешение проблемных ситуаций клиента при помощи следующих инструментов: эффективных вопросов, внимательного слушания, интуиции, обучения и совместного нахождения жизненного баланса; б) отклонение конечного решения клиентом; в) частичное раскрытие потенциала клиента

2. Основной принцип коучинга:

а) неудовлетворение потребностей клиента б) вера в способности человека в) предоставление готовых ответов

3. Принцип наставничества предполагает:

а) отрицание регулярного общения б) вместо готовых решений наставник предлагает только идеи и варианты в) наставник только контролирует действия клиента

4. Коучинг происходит тогда, когда:

а) субъект является осознанно или бессознательно компетентным, однако нуждается в переходе на следующий уровень своей деятельности б) субъект является компетентным, однако не нуждается в переходе на следующий уровень своей деятельности в) клиент учится новому умению или аспекту знания

5. В отличие от традиционного консалтинга, коучинг смещает фокус внимания:

а) на настоящее б) на прошлое в) на будущее

6. Коучинг представляет собой один из тех инструментов, которые могут быть использованы:

а) для консультирования всех сотрудников организации б) для помощи в развитии других в) для планирования деятельности

7. Основоположником коучинга считается:

а) У. Джемс б) Д. Уитмор в) К. Роджерс

8. Во время коуч-сессий коуч:

а) отслеживает прогресс клиента в направлении поставленных целей, помогая при необходимости уточнять, углублять и переформулировать цели в ходе сессии б) помогает клиенту четко сформулировать цели и измеримые показатели достижения целей для цикла сессий и каждой сессии в) предлагает готовый план, предполагающий получение достижимых, измеримых, конкретных результатов и содержащий сроки достижения результатов

9. В основные компетенции коуча входит:

а) постоянная работа над развитием своих профессиональных компетенций и личностного потенциала б) отрицание опыта в роли клиента в) отказ от формирования у клиента способности принимать решения

10. Коучинг обычно проводится курсом, состоящим из:

а) 30 коуч-сессий б) 6 коуч-сессий в) 12 коуч-сессий

11. Распределите в правильном порядке этапы подготовки профессионального коуча:

а) Приобретение собственной практики коучинга

б) Прохождение официальной сертификации в профессиональной ассоциации в соответствии с ее требованиями

в) Обучение на профессиональных курсах коучинга в компании, сертифицированной одной из наиболее авторитетных профессиональных ассоциаций

г) Прохождение супервизий

д) Повышение квалификации и уровня сертификации

12. В коучинге не даются конкретные модели действия, решения, советы, а находят .....

13. Развитие определяется как .....

14. Сопоставьте принципы коучинга с их содержанием:

1. <b><i>Вера в способности человека</i></b>	взаимоотношения на равных между коучем и его клиентом
----------------------------------------------	-------------------------------------------------------

<b>2. Принцип единства и взаимосвязи</b>	твердая уверенность в том, что практически все люди обладают гораздо большими внутренними способностями, чем те, что они выказывают в своей повседневной жизни.
<b>3. Принцип равенства</b>	Позитивные результаты в одной сфере деятельности приводят к достижениям в других.

15. Основное различие между тренингом и коучингом заключается в том, что .....

### **Тема «Консультирование по вопросам социального и профессионального самоопределения личности»**

1. Запросы на консультирование по проблемам самоопределения возникают в ситуации:

а) адаптации в коллективе б) конфликта с родственником в) уменьшения заработной платы

2. В отечественной психологии самоопределение рассматривается как:

а) бессознательный акт выявления и утверждения собственной позиции в проблемных ситуациях б) определение должности, которая соответствует собственным способностям в) внутренняя активность, которая придает определенность личности и через которую преломляются внешние воздействия

3. «Профессионал в отличие от исполнителя сам ставит цели деятельности, определяет пути и средства их достижения, несет ответственность за последствия ее реализации», - так утверждал отечественный ученый:

а) С.Л. Рубинштейн б) В. Д. Шадриков в) Л.С. Выготский

4. В зарубежной психологии самодетерминация рассматривается как:

а) как процесс формирования жизненно важных навыков, знаний и убеждений личности, позволяющих субъекту осуществлять автономное поведение, постановку целей и их достижение б)

процесс формирования собственной самооценки в) процесс поиска оптимального места работы

5. По определению Дж. Келли, динамическое прижизненно конструирующееся в ходе взаимодействия, социального сравнения и активного построения социальной реальности целостное образование, выступающее как система ключевых личностно-социальных конструкторов субъекта, – это:

а) индивидуальная Я-концепция б) самоактуализация личности в) социальная идентичность

6. Идентичность, которая основана на осознании индивидом своих профессиональных качеств, а также на сопоставлении себя с другими профессионалами, называется:

а) идентичностью самоопределения б) профессиональной идентичностью в) личностной идентичностью

7. Дисбаланс конструктивных и разрушительных тенденций и форм психической деятельности называется:

а) кризисом идентичности б) внутриличностным конфликтом в) личностной безответственностью

8. Кризис, выражающийся в угрозе целям, системе ценностей, невозможности самоактуализации, утрате жизненного смысла, интереса к жизни, перспективы, стимула к деятельности, возникновении феноменов отчуждения и безнадежности, появлении отрицательного отношения к жизни, называется:

а) кризисом безнадежности б) ситуационным кризисом в) кризисом целостности

9. По содержанию проблематики кризисного периода выделяют:

а) кризисы возрастного развития, ситуаций, профессионального развития б) кризисы внешние, внутренние, смешанные в) систематические, периодические, ситуативные

10. В практике консультирования при анализе критических ситуаций широко применяется модель Ф. Е. Василюка. Найдите соответствие между названиями типов:

А. внутренне простой и внешне легкий	1.Реалистичный
Б. внутренне простой и внешне трудный	2. творческий

В. внутренне сложный и внешне легкий	3. ценностный
Г. внутренне сложный и внешне трудный	4. инфантильный

11. Многие стороны жизнедеятельности человека зависят от того, как он,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,

12. Самоопределение осуществляется в определенной последовательности. Определите правильную последовательность этапов самоопределения:

1. анализ проблемной ситуации;
2. постановка проблемы;
3. определение альтернатив решения проблемы;
4. оценка результатов решения
5. анализ альтернатив и проверка на практике.

13. Самоопределение рассматривается как (продолжите список):

- сознательный акт выявления и утверждения собственной позиции в проблемных ситуациях;
- внутренняя активность, которая придает определенность личности и через которую преломляются внешние воздействия;

,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,  
 ,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,  
 ,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,

14. Консультирование по проблемам самоопределения направлено на оказание помощи сотрудникам, оказавшимся перед проблемой,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,

15. По содержанию переживаний выделяют следующие виды кризисов. Установите соответствие между названиями кризисов и их содержанием:

1. Травматические	А. ситуации перехода в другую культуру, информационную и коммуникационную среду
2. "Пересадки корней"	Б. связан с утратой близкого человека, осложняется, если

	отношения с человеком были трудными, нельзя ничего исправить, при этом неожиданность и безвременность смерти может приводить к травматическому кризису
3. Лишения	В. вызываются экстремальными ситуациями, приводящими к серьезным негативным последствиям, т.е. ситуациям потери здоровья или жизни
4. Ситуационный	Г. утрата чего-то эмоционально значимого (кража, разрушение системы политической власти, измена)

### **Тема «Место управленческого консультирования в общей системе управления»**

1. Преобладание в управлении негативных воздействий на подчиненных (репрессивное управление) обуславливает преобладание:

а) демократического стиля управления б) демотивирующего стиля управления в) либерального стиля управления

2. Свод критериев и процедур присвоения звания “сертифицированный консультант по управлению” называется:

а) Амстердамский стандарт б) Английский устав в) Германский совет

3. Предоставление независимых советов и помощи по вопросам управления, включая определение и оценку проблем и (или) возможностей, рекомендации соответствующих лиц и помощь в их реализации, называется:

а) психологическим консультированием б) экономическим консультированием в) управленческим консультированием

4. Управленческий консалтинг — это вид интеллектуальной деятельности, основная задача которой заключена:



а) в анализе, обосновании перспектив развития и использовании научно-технических и организационно-экономических инноваций с учетом специфики данной отрасли и проблем клиента б) в разработке советов и рекомендаций по совершенствованию мотивации сотрудников в) в создании имиджа организации для привлечения клиентов

5. Растущий интерес к управленческому консультированию сегодня связан:

а) с желанием руководителей сделать свой рабочий день более разгруженным б) с необходимостью привлечь как можно больше клиентов и получить большую прибыль в) с усложнением самого процесса управления организациями, с возрастанием числа факторов, влияющих на принятие управленческих решений, и с потребностью профессионального решения возникающих в организациях проблем.

6. Консультирование должно быть направлено:

а) на развитие организации в целом б) на решение отдельных поставленных заказчиком задач в) на сокращение штатов организации

7. Управленческое консультирование включает в себя:

а) деловые игры и психологические тренинги б) организационную диагностику, анализ системы целеполагания, работу с процессами, коллективами в) производственные отчеты и статистический анализ

8. Для рассмотрения организации как единого целого, как системы элементов и их взаимосвязей, специалисту необходима такая компетенция, как:

а) совокупность «знания, опыта, навыков – деятельность - результат" б) умение конструктивно разрешать конфликты в) владение навыками профессиональной этики

9. Консультант по управлению должен знать и уметь делать:

а) то, что делает главный экономист предприятия б) то же самое, что и психотерапевт в) то, что не могут делать сами руководители организаций

10. Консультант по управлению обладает специальными методами выявления и решения:

а) личных проблем сотрудников б) управленческих проблем в организации в) основных потребностей и мотивов сотрудников

11. По мнению Д. И. Пригожина, квалификация консультанта по управлению складывается из нескольких компонентов. Соотнесите компонент с его характеристикой:

А. знания	1. владение техникой осуществления конкретных консультационных действий и операций: системный подход и анализ, знание новейших тенденций в практике управления.
Б. искусство	2. информированность и свободная ориентация в системе профессиональных истин, фактов, норм
В. ремесло	3. комплекс неформализуемых приемов, реакций, а также профессиональная интуиция, с высокой степенью индивидуализации

12. «Глубокое консультирование» в общей системе управления организацией предполагает

.....

...

13. В результате глубокого консультирования в организации появляются .....

14. Честная, компетентная и документированная оценка уровня профессионализма консультантов производится с помощью

.....

### **Учебная литература, необходимая для самостоятельной подготовки к занятиям**

1. Гуревич П. С. Психология [Электронный ресурс]: учебник. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 319 с. // Режим доступа - // <http://biblioclub.ru>

2. Мандель, Б.Р. Современная психология управления. Модульный курс. ФГОС-3+ : учебное пособие / Б.Р. Мандель. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 348 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-

- 4475-5658-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363425> (16.10.2017).
3. Овсянникова, Е.А. Психология управления : учебное пособие / Е.А. Овсянникова, А.А. Серебрякова. - 2-е изд., перераб. - М. : Флинта, 2015. - 222 с. - ISBN 978-5-9765-2220-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=279817> (16.10.2017).
4. Крюкова Т. В. Основы теории принятия решений в конфликте [Текст]: учебное пособие. - СПб., 2005. - 88 с.
5. Никитина Е. А. Формирование позитивной Я-концепции студентов: от теории к практике [Текст]: учебное пособие / Е.А. Никитина, А.А. Кузнецова. – Курск: изд-во ЮЗГУ, 2014. – 108 с.
6. Никитина Е. А. Электронное издание на 1 CD – R «Формирование позитивной Я-концепции. Практическое руководство»: учебное пособие – Курск: Курский институт социального образования.
7. Розанова В. А. Психология управленческой деятельности [Текст]: учебно-практическое пособие / В. А. Розанова, - М.: Альфа- Пресс, 2006. – 264 с.
8. Светлов В. А. Введение в единую теорию анализа и разрешения конфликтов [Текст]: учебное пособие / В. А. Светлов. - М.: Либроком, 2009. - 304 с.
9. Степанов Е. И. Современная конфликтология. Общие подходы к моделированию, мониторингу и менеджменту социальных конфликтов [Текст]: учебное пособие / Е. И. Степанов. - М.: ЛКИ, 2008. - 176 с.
10. Столяренко Л. Д. Психология делового общения и управления [Текст]: учебник / Л. Д. Столяренко. - 5-е изд. - Ростов н/Д.: Феникс, 2006. - 416 с.

**Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для самостоятельной**

**подготовки к занятиям по дисциплине**

1. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн: <http://www.biblioclub.ru/>

2. Электронно-библиотечная система «Лань» коллекции изданий гуманитарного профиля и периодические издания:  
<http://e.landbook.com/>

3. Электронная библиотека ЮЗГУ:  
<http://library.kstu.kursk.ru>