

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**  
**«МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ ПРОЦЕСС-ОРИЕНТИРОВАННОЙ  
ПСИХОЛОГИИ И ПСИХОТРАВМАТОЛОГИИ»**

---

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 0185A5B3006E07FA94239C094CB109711  
Владелец: Бабак Маргарита Борисовна  
Действителен: с 30.08.2023 до 30.11.2024

Утверждаю  
Директор МИПОПП  
Бабак М.Б.  
«03» апреля 2023 г.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА**  
**ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ**

**«Организационная психология**  
**и психологическое бизнес-консультирование»**

**Документ о квалификации – Диплом о профессиональной переподготовке**  
**Объем: 520 ак.ч.**

Москва, 2023 г.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ .....	3
1.1. Назначение программы.....	3
1.2. Нормативные правовые основания разработки программы .....	3
1.3. Требования к слушателям .....	4
1.4. Формы освоения программы .....	4
1.5. Цель и задачи обучения.....	4
1.6. Планируемые результаты обучения .....	5
1.7. Трудоемкость программы .....	6
2. УЧЕБНЫЙ (УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ) ПЛАН .....	7
3. КАЛЕНДАРНЫЙ УЧЕБНЫЙ ГРАФИК .....	8
4. РАБОЧИЕ ПРОГРАММЫ (СОДЕРЖАНИЕ) .....	10
5. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ .....	16
5.1. Формы аттестации.....	16
5.2. Критерии оценки обучающихся .....	16
5.3 Фонд оценочных средств .....	19
6. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ.....	24
6.1. Требования к квалификации педагогических кадров, представителей предприятий и организаций, обеспечивающих реализацию образовательного процесса.....	24
6.2. Требования к материально-техническим условиям.....	24
6.3. Требованиям к информационным и учебно-методическим условиям .....	24

## 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ

### 1.1. Назначение программы

Программа профессиональной переподготовки «Организационная психология и психологическое бизнес-консультирование» направлена на формирование компетенций, необходимых для профессиональной деятельности практикующих психологов, коучей и других специалистов, работающих с организациями, с руководителями, собственниками, предпринимателями, HR-специалистами. Программа дает возможность психологам-практикам, коучам овладеть новым профессиональным направлением, а лицам, не имеющим образования по данной специальности, овладеть новой профессией.

**Актуальность.** Согласно Указу Президента «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» поставлены следующие цели и определены показатели: увеличение численности занятых в сфере малого и среднего предпринимательства, включая индивидуальных предпринимателей и самозанятых, до 25 миллионов человек; увеличение вложений в отечественные решения в сфере информационных технологий в четыре раза по сравнению с показателем 2019 года. Рост числа лидеров коммерческих и некоммерческих организаций, а также процессы цифровой трансформации и создание бизнес-экосистем потребуют от руководителей не только высоких профессиональных знаний, развитых метанавыков (гибкость, умение договариваться, стрессоустойчивость, адаптированность к переменам, лояльность к неизвестности и умение принимать решения в данных обстоятельствах). Лидерство и социальное влияние - один из ключевых навыков ближайших 5-ти лет по прогнозу (отчет WEF). Согласно исследованиям Высшей Школы Экономики, руководители настроены оптимистично и считают, что пост-ковидные последствия вскоре будут преодолены (Мониторинговые исследования — Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» ([hse.ru](http://hse.ru))). При этом по данным исследований консалтинговой компании PwC в России совместно с Аналитическим центром НАФИ ([bez-fantazy-rus.pdf](http://bez-fantazy-rus.pdf) ([pwc.ru](http://pwc.ru))): Руководители в кризис перешли к новой бизнес-модели управления (31%). Еще 18 % сменили сферу деятельности или рынок. В условиях пандемии дополнительное обучение проходили более четверти руководителей (28%). Около половины представителей крупного и среднего бизнеса интересуются бизнес-психологией (45% и 43% соответственно). В сегментах крупного и среднего бизнеса востребованы навыки, относящиеся к soft-skills (30% и 40% соответственно). Из списка категорий бизнес-литературы более половины руководителей выбрали материалы, связанные с инновациями как возможностью для развития (56%)». В связи с ростом запроса бизнес-клиентов, что так же подтверждает статистика страховых компаний, предоставляющих услуги ДМС, представляется актуальным профессиональная переподготовка по направлению «Психологическое консультирование и коучинг бизнес-клиентов».

Программа регламентирует цели, планируемые результаты, содержание, условия и технологии реализации образовательного процесса, оценку качества подготовки обучающихся и включает в себя: учебный план, фонды оценочных средств, программу итоговой аттестации, календарный учебный график и другие материалы, обеспечивающие качество подготовки обучающихся.

### 1.2. Нормативные правовые основания разработки программы

Нормативную правовую основу разработки программы составляют:

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
2. Приказ Минобрнауки России от 1 июля 2013 г. № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»;

3. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 7 августа 2014 г. № 946 г. Москва "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 37.03.01 Психология (уровень бакалавриата)".
4. Приказ Минтруда России от 14.09.2022 № 537н «Об утверждении профессионального стандарта "Психолог-консультант"» (Зарегистрировано в Минюсте России 14.10.2022 № 70506)
5. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 № 197-ФЗ (последняя редакция).
6. Проект Федерального закона № 553338-6 "О психологической помощи населению в Российской Федерации" (ред., внесенная в ГД ФС РФ, текст по состоянию на 24.06.2014).
7. Приказ Минздрава РФ от 16.09.2003 № 438 "О психотерапевтической помощи" (вместе с "Положением об организации деятельности врача-психотерапевта", "Положением об организации деятельности медицинского психолога, участвующего в оказании психотерапевтической помощи", "Положением об организации деятельности социального работника, участвующего в оказании психотерапевтической помощи", "Положением об организации деятельности психотерапевтического кабинета", "Положением об организации деятельности психотерапевтического отделения", "Положением об организации деятельности психотерапевтического центра").
8. Закон РФ от 07.02.1992 № 2300-1 (последняя редакция) "О защите прав потребителей".
9. Федеральный закон от 21.11.2011 N 323-ФЗ (последняя редакция) "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации".
10. Федеральный закон от 13.03.2006 N 38-ФЗ (последняя редакция) "О рекламе".
11. «Этический кодекс психолога». Принят "14" февраля 2012 года V съездом. Российского психологического общества.

### **1.3. Требования к слушателям**

Лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование (бакалавриат, специалитет, магистратура, аспирантура) либо получающие среднее профессиональное или высшее образование (бакалавриат, специалитет). Психологи и коучи, студенты профильных специальностей. Лица, заинтересованные в работе с бизнес-клиентами.

Лица, имеющие опыт психических расстройств и состояний пограничного и психотического уровня (химические зависимости, расстройства шизофренического спектра, суициды, психотические состояния различного генеза) не могут быть зачислены в группу, для освоения настоящей образовательной программы, в силу специфики предмета и целей обучения.

### **1.4. Формы освоения программы**

Форма реализации дополнительной профессиональной программы повышения квалификации – очно-заочная с применением дистанционных образовательных технологий и/или электронного обучения.

Теоретические занятия осваиваются самостоятельно в формате ЭО (просмотр видеоуроков), выполнения домашних заданий с последующей обратной связью от преподавателя.

В программу входит 12 онлайн воркшопов для отработки практических навыков и 13 онлайн групповых супервизий.

### **1.5. Цель и задачи обучения**

**Цель программы** – освоение слушателями знаний о специфике работы с бизнес-клиентами, техник и практических навыков психологического консультирования и коучинга данных клиентов, умение работать с наиболее актуальными запросами бизнес-клиентов: конфликты в организации, создание команды, корпоративная культура, миф собственника и компании, конкуренты, неудачи, индивидуальная и групповая работа.

### Задачи программы:

- формирование знаний о коучинге, его инструментах и техниках;
- формирование профессиональных компетенций организационного психолога;
- формирование навыков профессионального консультирования предпринимателей и организаций различного уровня.

### 1.6. Планируемые результаты обучения

Программа направлена на освоение следующих общепрофессиональных компетенций, на базе ФГОС ВО по направлению подготовки 37.03.01 Психология (уровень бакалавриата):

#### Психологическая диагностика

ОПК-3. Способен выбирать адекватные, надежные и валидные методы количественной и качественной психологической оценки, организовывать сбор данных для решения задач психодиагностики в заданной области исследований и практики

#### Психологическое вмешательство (развитие, коррекция, реабилитация)

ОПК-4. Способен использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования

ОПК-5. Способен выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера

#### Психологическая профилактика

ОПК-6. Способен оценивать и удовлетворять потребности и запросы целевой аудитории для стимулирования интереса к психологическим знаниям, практике и услугам

#### Супервизия

ОПК-7. Способен поддерживать уровень профессиональной компетенции, в том числе за счет понимания и готовности работать под супервизией

Программа направлена на освоение следующих профессиональных компетенций, с учетом требований

#### Профессионального стандарта «Психолог-консультант»:

Обобщенные трудовые функции			Трудовые функции		
код	наименование	уровень квалификации	наименование	код	уровень (подуровень) квалификации
А	Оказание консультационной психологической помощи населению и трудовым коллективам	6	Подготовка к проведению мероприятий психологического консультирования населения и трудовых коллективов	A/02.6	6
			Проведение мероприятий по оказанию консультационной психологической помощи населению и трудовым коллективам	A/03.6	6

**В результате освоения программы обучающиеся должны:**

#### **Знать:**

- виды, техники и сущность коучинга;
- коучинговые инструменты и техники;
- основы психологического консультирования бизнес-клиентов;
- методы работы с сопротивлением;
- методы работы с мифом собственника и организации;
- о влиянии личности и проекций на развитие бизнеса;

- основные запросы бизнес-клиентов к психологу и коучу;
- техники Process Work для работы с ними;
- методы работы с вопросами неудач и конкуренции;
- специфику групповой и индивидуальной работы с бизнес-клиентами.

**Уметь:**

- проводить бизнес-консультирование;
- обладать профессиональными компетенциями организационного психолога (диагностические процедуры, индивидуальная и групповая работа с клиентами);
- анализировать среду и потребности;
- проводить коуч сессии и психологические консультации для бизнес-клиентов по различным запросам;
- работать в индивидуальном и групповом формате с бизнес-клиентами в коучинге и психологическом консультировании;
- применять техники Process Work в работе с данным типом клиентов.

**Владеть навыками:**

- анализа запроса бизнес-клиентов;
- применения коучинговых техник в корпоративной работе;
- работы с психологическими барьерами, неудачами;
- восстановления ресурсного, работоспособного состояния;
- составления, разработки и внедрения программ благополучия сотрудников;
- сотрудничества с корпоративными экспертами в области HR, PR и т.д.;
- подбора команд;
- фасилитации конфликтов и групповых процессов;
- нахождения точек роста лидеров и команд, развития их.

### **1.7. Трудоемкость программы**

Трудоемкость программы по Учебному плану составляет 520 академических часов, продолжительность обучения – не более 16 месяцев.

## 2. УЧЕБНЫЙ (УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ) ПЛАН

№	Название разделов (секций)	Всего часов	В том числе				Форма аттестации
			ТЗ/ЭО	ПЗ В/С*	СР	АТ	
1.	Коучинг, наставничество как инструменты бизнес-консультирования. Специфика, особенности, подводные камни.	39	9	7	23	-	Практическое задание
2.	Архитектура бизнеса в процессуальном подходе, как модель расширяющейся вселенной предпринимателя.	39	9	7	23	-	Практическое задание
3.	Основы общей психологии и психологии личности для работы с бизнес-клиентами.	39	9	7	23	-	Практическое задание
4.	Основы социальной психологии и работа с командами.	39	9	7	23	-	Практическое задание
5.	Психологическое бизнес-консультирование групп и команд.	39	9	7	23	-	Практическое задание
6.	Организационная психология	39	9	7	23	-	Практическое задание
	<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>Зачет</b>
7.	Миф организации и корпоративная культура	39	9	7	23	-	Практическое задание
8.	Личные трансформации как основа развития человека и бизнеса. Лидерство и руководство организации.	39	9	7	23	-	Практическое задание
9.	Ключевые запросы бизнес-клиентов. Работа с неудачами, потерями, разрушениями в бизнесе. Работа с первыми лидерами компании.	39	9	7	23	-	Практическое задание
10.	Интегративные техники решения тактических и стратегических задач в организации. Как лидеру каскадировать изменения в команду.	39	9	7	23	-	Практическое задание
11.	Конкуренция внешняя и внутренняя: факторы успеха, индивидуальные стратегии.	40	10	7	23	-	Практическое задание
12.	Психологическое бизнес-консультирование и техники РВ в вопросах индивидуальности и позиционирования. Личный миф.	40	10	7	23	-	Практическое задание
13.	Управление благополучием сотрудников: психологическая составляющая.	40	10	7	23	-	Практическое задание
	<b>Итоговая аттестация</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>8</b>	<b>Зачет</b>
	<b>ИТОГО</b>	<b>520</b>	<b>120</b>	<b>91</b>	<b>299</b>	<b>10</b>	

\* Практические занятия проходят в формате воркшопов (В) и супервизий (С).

### 3. КАЛЕНДАРНЫЙ УЧЕБНЫЙ ГРАФИК

Календарный график обучения составляется и утверждается для каждой группы.

Срок освоения программы – не более 16 месяцев.

Начало обучения – по мере набора группы.

Режим занятий: не более 8 акад. часов в день, не более 40 акад. часов в неделю.

Промежуточные аттестации проводятся на последнем занятии раздела.

Итоговая аттестация проводится в онлайн формате.

Наименование разделов / месяцы	ТЗ (ЭО) / ПЗ (В/С) / СР / Ат	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Коучинг, наставничество как инструменты бизнес-консультирования. Специфика, особенности, подводные камни.	ЭО	9															
	В/С	7															
	СР	23															
Архитектура бизнеса в процессуальном подходе, как модель расширяющейся вселенной предпринимателя.	ЭО		9														
	В/С		7														
	СР		23														
Основы общей психологии и психологии личности для работы с бизнес-клиентами.	ЭО			9													
	В/С			7													
	СР			23													
Основы социальной психологии и работа с командами.	ЭО				9												
	В/С				7												
	СР				23												
Психологическое бизнес-консультирование групп и команд.	ЭО					9											
	В/С					7											
	СР					23											
Организационная психология	ЭО						9										
	В/С						7										
	СР						23										
<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>Ат</b>						2										
Миф организации и корпоративная культура	ЭО							9									
	В/С							7									
	СР							23									
Личные трансформации как основа развития человека и бизнеса. Лидерство и руководство организации.	ЭО								9								
	В/С								7								
	СР								23								
Ключевые запросы бизнес-клиентов. Работа с неудачами, потерями, разрушениями в бизнесе. Работа с первыми лидерами компании.	ЭО									9							
	В/С									7							
	СР									23							
Интегративные техники решения тактических и стратегических задач в организации. Как лидеру каскадировать изменения в команду.	ЭО										9						
	В/С										3,5	3,5					
	СР										23						
Конкуренция внешняя и внутренняя: факторы успеха, индивидуальные стратегии.	ЭО											10					
	В/С											3,5	3,5				
	СР											22					
Психологическое бизнес-консультирование и техники РВ в вопросах индивидуальности и позиционирования. Личный миф.	ЭО												10				
	В/С												3,5	3,5			
	СР												22				
Управление благополучием	ЭО													10			





#### 4. РАБОЧИЕ ПРОГРАММЫ (СОДЕРЖАНИЕ)

**Рабочая программа раздела 1: Коучинг, наставничество как инструменты бизнес-консультирования. Специфика, особенности, подводные камни.**

Коучинг и социальные ритмы.

Виды коучинга в сочетании с походом процесс-ориентированной психологии.

Структура сессии.

Контракт.

Техники коучинга.

Бизнес-коучинг.

Техника коучинга на основе субъектно-деятельностного подхода в психологии.

Трансформационный коучинг в сочетании с походом процесс-ориентированной психологии.

Уровни работы. Физиология.

Пирамида развития. Работа с состоянием.

Концепции С. Гиллигена и Р. Дилтса, Б. Расселла, М. Эриксона, М. Аткинсон, Л. Сонди.

Трансформационный коучинг в PW-подходе А. Минделла.

Концепция потенциалов В.А. Ананьева.

Работа с запросами бизнес-клиентов в коучинге.

Наставничество в организации (тема рассматривается на воркшопе).

**Рабочая программа раздела 2: Архитектура бизнеса в процессуальном подходе, как модель расширяющейся вселенной предпринимателя**

##### **Основные понятия метода Process Work**

История метода.

Парадигма PW.

Понятия Первичный и вторичный процессы в PW.

Что я знаю о себе и какого себя я опасюсь узнать.

##### **Теория уровней реальности**

Три уровня реальности PW.

Уровень материального мира, уровень мечты, уровень реализации безопасного развития.

Проявления уровней реальности в бизнес-контексте.

##### **Край**

Понятия края и краевой фигуры.

Особенности краевого поведения.

Способы работы на краю.

Переход через край.

##### **Целостность опыта**

Интеграция нового опыта в теле. Телесный интеллект.

Понятие глубинной демократии на уровне отдельной личности и группы.

Внутренний фасилитатор.

##### **Проекция трех уровней реальности на процесс фасилитации**

Фасилитатор всех уровней реальности. Лидер. Фасилитатор. Старейшина.

Понятие Наблюдателя процесса.

Способы интеграции нового опыта в работу.

##### **Треугольник Карпмана в бизнесе**

Жертва, Преследователь, Спасатель и их признаки.

Кто такой наш внутренний Победитель и как до него добраться?

Особенности развития фигур треугольника на разных уровнях и их влияние на бизнес-процессы.

## **Работа с личностными ресурсами**

Понятие безопасного места.

Глубинная демократия, как инструмент принятия собственных частей и ролей в группе.

Внутренний Наставник.

## **Рабочая программа раздела 3: Основы общей психологии и психологии личности для работы с бизнес-клиентами.**

Основы общей психологии.

Психолог в организации.

Работа с лидерами.

Кадровый резерв.

Психологическое сопровождение изменений.

Концепции субъектно-деятельностного подхода (С. Л. Рубинштейн, К. А. Абульханова-Славская, А. В. Брушлинский, Л. С. Выготский, А.Н. Леонтьев, Б.Ф. Ломов, Б.В. Зейгарник).

Гуманистический подход, самоактуализация (В.Франкл, Ш.Бюлер, К.Роджерс, А.Маслоу, Р.Мэй, Э.Шостром).

Активно-специфический подход к структуре темперамента (Модель Русалова, Модель Трофимовой).

Локус контроля Дж Роттера. Проприум Олпорта. Теория Я-состояний Э.Берна.

Теория черт Ф. Гальтона.

Внутренняя игра (Т. Голви).

Структура личности (К.Г. Юнг).

Концепция мифа, символа, архетипа, сновидения, самости (К.Г. Юнг).

Матрица памяти Н.П. Бехтеревой.

PW-подход Минделла.

## **Рабочая программа раздела 4: Основы социальной психологии и работа с командами**

Социальные группы и их особенности. Проектирование команды.

Роли в команде: разные подходы.

Стратегия развития коммуникаций в организации.

Обратная связь 360 и 721.

Работа с сопротивлением: индивидуальная, групповая.

Работа с конфликтами. Горячие и холодные точки в работе.

с группой. Ресурс конфликта.

Карта ресурсов.

Креативные сессии.

Стратегические сессии.

## **Рабочая программа раздела 5: Психологическое бизнес-консультирование групп и команд**

Групповая динамика. Поле и роли в поле.

Экологичность, нормы и правила.

Работа с атмосферой в группе.

Перенос и контрперенос, эффект насновививания.

Ресурс группы и команды: диагностика.

Мастермайд: виды, технологии, примеры, кейсы. PW-подход.

## **Рабочая программа раздела 6: Организационная психология**

Предмет организационной психологии.

История возникновения и развития организационной психологии на Западе.

История развития отечественной организационной психологии.

Управление деятельностью организации и ее результативность: Цели организации и ее результативность. Удовлетворенность работой и организационное поведение.

Что такое организация?

Организация и общество.

Структурные характеристики организации: Понятие об орг структуре. Разделение труда. Департаментализация. Управленческая субординация и диапазон контроля. Централизация и децентрализация. Формализация. Сложности и трудности.

Организационные изменения в условиях глобализации.

«Рационально-экономический» человек.

«Социальный» человек.

«Самоактуализирующийся» человек.

«Сложный» человек.

От «организационного» человека к индивидуализированной корпорации.

## **Рабочая программа раздела 7: Миф организации и корпоративная культура.**

Что такое организационная культура.

Элементы организационной культуры.

Функции организационной культуры.

Классификации организационных культур: типы организаций. Однородность культуры.

Усиление организационной культуры.

Формирование организационной культуры и ее изменение.

Культура и эффективность организации.

Организационная культура и поведение людей в системе международного бизнеса: Роль национального в организационной культуре; Культурная синергия и национальные различия в организационном поведении.

Типы, виды корпоративных культур.

Лидер и корпоративная культура.

Проектирование корпоративной культуры.

Развитие корпоративной культуры.

Трансформация корпоративной культуры.

Миф организации: как исследовать и что дают эти данные.

Влияние мифа организации на бизнес-процессы.

Скрытые сценарии развития организации на основе ее мифа.

Ресурсы и стратегия организации через индивидуальный миф организации.

## **Рабочая программа раздела 8: Личные трансформации как основа развития человека и бизнеса. Лидерство и руководство организации.**

Социальные позиции и роли личности.

Регламентация организационной роли.

Интернализация организационной роли.

Соответствие индивидуально-психологических особенностей личности и ее организационной роли.

Взаимовлияние личности и социальной роли: Ролевая недогрузка и ролевая перегрузка;

Ролевые конфликты. Профессиональная деформация личности.

Уровень притязаний личности в организации, фрустрации.

Понятие о лидерстве и руководстве.

Функции и структура деятельности руководителя.

Психологические аспекты принятия управленческого решения: Специфика управленческих решений. Модели принятия решений в организации. Личность и стили принятия решений. Интуиция и принятие решений.

Теорий лидерства в социальной психологии: многообразие теорий лидерства. Теория черт личности лидеров. Поведенческий подход. Ситуационный подход.

Гендер и лидерство.

Влияние и власть руководителя: Определение понятий. Основы власти и влияния (психологические аспекты). Взаимозависимость различных типов власти. Экологический

контроль как тип власти.  
Профессионализм руководителя и его формирование.

**Рабочая программа раздела 9. Ключевые запросы бизнес-клиентов. Работа с неудачами, потерями, разрушениями в бизнесе. Работа с первыми лидерами компании.**

Понятие травматичного опыта, влияние на жизнь и работу.  
Техники осознанности. Воронка травмы и воронка ресурсов.  
Влияние психологического состояния руководителя на подчиненных.  
Техники самопомощи для лидеров и команды.  
Методы работы с травматичным опытом. SIBAM, титрование и т.д.  
Телесно-ориентированные и PW техники для работы с травматичным опытом бизнес-клиентов.  
Сегментация бизнеса по семи ключевым параметрам.  
Основные бизнес-модели и их типичные представители.  
Типология потерь собственника.  
Интегральные методы терапии болей:  
Выстраивание границ; Самоидентификация и идентичность.  
Формирование собственной экспертности.  
Психологический профиль сотрудника.  
Делегирование. Построение системы наставничества.  
Подбор, адаптация, найм, тестирование, увольнение, развитие сотрудников.  
Тайм – менеджмент; Приоритизация.  
Построение дорожной карты жизни, развития, проекта.  
Построение клиентского сервиса.  
Методы конкурентной борьбы.  
Лидерство и построение сильных команд.  
Корпоративная культура.  
Методы формирования вовлеченности сотрудников.  
Технологии разрешения конфликтов.  
Методы поведения в кризисных ситуациях.  
Самообладание.  
Управление личным брендом и репутацией.  
Управление общественным мнением.  
Архетипы бренда.  
Стратегия личного развития.  
Развитие внутренних талантов и предназначений.  
Научиться мечтать.  
Системный подход и выстраивание БП.  
Разработка методов контроля и способов мотивации.  
Саморегуляция; Управление энергией; Самодиагностика и самопомощь.  
Ведение переговоров в разном стиле; Проведение партнерских сессий.  
Канализация энергии.

**Рабочая программа раздела 10: Интегративные техники решения тактических и стратегических задач в организации. Как лидеру каскадировать изменения в команду.**

Факторы, влияющие на организационную структуру первичной трудовой группы.  
Неформальная организация первичной трудовой группы.  
Совершенствование структуры первичной трудовой группы.  
Сплоченность и продуктивность первичной трудовой группы.  
Результативность рабочих команд.  
Рабочие команды: итоги и перспективы.  
Групповые решения как необходимые компоненты деятельности организации.  
Типы групповых решений.

«Мозговой штурм».  
Метод Дельфи.  
Метод номинальных групп.  
Синектика.  
Использование компьютеров при принятии решений.  
Плюсы и минусы группового принятия решений: Особенности внутригруппового взаимодействия «Сдвиг риска», «сдвиг осторожности» и групповая поляризация «Группомыслие».  
Понятие о коммуникации и ее основные характеристики.  
Основные элементы коммуникационного процесса.  
Направление потоков информации в организации: нисходящие. восходящие. горизонтальные.  
Формальные и неформальные каналы.  
Вербальная и невербальная коммуникация: Сходство и различие вербальной и невербальной коммуникации. Устная и письменная коммуникация. Стили коммуникации. Активное слушание.  
Характеристики невербальной коммуникации: Функции и Формы.  
Коммуникационные барьеры и их преодоление.  
Новые информационные технологии и коммуникации в организации.  
Роли в команде по Белбину.  
Подход Кови.  
Сокращение текучки кадров: психологические причины.

#### **Рабочая программа раздела 11: Конкуренция внешняя и внутренняя: факторы успеха, индивидуальные стратегии. Организационное развитие.**

Конкурентоспособность.  
Функции конкуренции.  
Черты конкуренции.  
Виды конкуренции.  
Типы конкуренции.  
Виды монополий.  
Минусы и плюсы конкуренции.  
Необходимость конкуренции в бизнесе и в жизни.  
Как обойти конкурентов.  
Конкурентная борьба.  
Конкурентные преимущества.  
Межвидовая конкуренция.  
Работа с феноменом конкуренции в разных психологических подходах.  
Конкуренция среди психологов.  
Выход из конкурентной борьбы (Стратегия голубого океана).  
Конкуренция как основной стимул к развитию.  
Понятие об организационном развитии.  
Основания организационных изменений.  
Модели организационных изменений и их динамика.  
Сопrotивление организационным изменениям: источники. психологическая защита личности в ситуациях организационных изменений.  
Преодоление сопротивления организационным изменениям.  
Управление по целям и организационное развитие.  
Социально-психологический тренинг как один из компонентов организационного развития.  
Глобализация и стресс организационных изменений.  
Организационное развитие и обучающаяся организация.  
Персональное развитие в организации.  
Рост компании.  
Стагнация.  
Конкуренция как основной стимул к развитию.

## **Рабочая программа раздела 12: Психологическое бизнес-консультирование и техники РВ в вопросах индивидуальности и позиционирования. Личный миф.**

Процессуальная работа с творческими, энергетическими и финансовыми ресурсами бизнеса и организации. Принцип самоисцеляющихся организаций и сообществ.

Принципы развития Э. Минделл (о метанавыках). Техника амплификации по Минделлу.

Организационная структура и глубинная демократия. Квантовый ум (нелокальное мышление) (Минделл).

Миссия и цели организации. Концепция трех уровней по Минделлу. Лидерство, подход Макса Шупбаха. Теория рангов. Двойные сигналы. Теория поля (Минделл). Принцип глубинной демократии (М. и Э. Шупбах, А. и Э. Минделл). Концепция лидерства и власти (Д. Даймонд).

Демократия, глубинная демократия, страх свободы (Д. Даймонд).

## **Рабочая программа раздела 13: Управление благополучием сотрудников: психологическая составляющая.**

Понятие о потребностях, мотивах и стимулах.

Содержательные теории мотивации: Теория иерархии потребностей А. Маслоу; Теория мотивации К. Алдерфера; Мотивационно-гигиеническая теория Ф. Херцберга.; Теория трех потребностей Д. Мак-Клелланда.

Процессуальные теории мотивации: Теория ожидания В. Врума; Теория постановки целей; Теория справедливости.

Мотивация и результативность деятельности.

Понятие социально-психологического климата.

Факторы, влияющие на социально-психологический климат: влияние факторов макросреды. Влияние факторов микросреды. Схема влияний на социально-психологический климат.

Характерные черты социально-психологического климата различных организаций.

Внутригрупповые конфликты: причины и следствия: отечественный и западный подход к проблеме конфликта.

Методы исследования социально-психологического климата.

Мотивация. Теории содержания мотивации (Теория А. Маслоу, Теория Мак-Клелланда, Двухфакторная модель Герцберга, Теория ERG Альдерфера).

Мотивационные теории «поля» (Мак-Грегор, Оучи, Литвин-Стрингер). Процессуальные теории мотивации (Теория ожидания Врума, Теория справедливости Адамса, Комплексная теория Портера – Лоулера, Теория постановки целей Локка, Теория партисипативного управления). Модели поведенческого анализа (Кэнфер, Лазарус, Арджирис).

Работа с эмоциональным выгоранием.

Нематериальная мотивация. WELL-being программы. Укрепление HR-бренда.

Современные практические инструменты.

## 5. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ

### 5.1. Формы аттестации

**Текущий контроль знаний**, обучающихся проводится на протяжении всего обучения по программе преподавателем соответствующего модуля. Он состоит в оперативном мониторинге динамики прохождения обучения, ознакомления с обучающими материалами, выполнения заданий, обратной связи в решении кейсов дистанционно.

**Промежуточная аттестация** - Оценка качества усвоения обучающимися содержания учебных блоков непосредственно по завершению их освоения, проводимая в форме Зачета посредством устного опроса во время практической работы на воркшопах.

**Итоговая аттестация** - процедура, проводимая с целью систематизации и углубления пройденного материала, а также умения применять на практике полученные знания и навыки. Итоговая аттестация слушателей проводится в дистанционном формате в виде итоговой сессии с обратной связью и ответами на установленные вопросы.

Лицам, освоившим образовательную программу и успешно прошедшим итоговую аттестацию, выдается **Диплом о профессиональной переподготовке** установленного исполнителем образца с присвоением квалификации «Организационный психолог» с правом ведения профессиональной деятельности в сфере организационного консультирования.

Лицам, не прошедшим итоговую аттестацию или получившим на итоговой аттестации неудовлетворительный результаты, а также лицам, освоившим часть программ и (или) отчисленным из образовательной организации, по запросу выдаются справки об обучении установленной формы.

### 5.2. Критерии оценки обучающихся

В процессе аттестации проверяется результативность освоения знаний, умений и навыков, предусмотренных в процессе повышения квалификации.

Оценка качества освоения учебных модулей проводится в процессе промежуточной аттестации в форме зачета.

Оценка	Критерии оценки
Зачтено	- «зачет» выставляется слушателю, если он твердо знает материал курса, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения;
Не зачтено	- «незачет» выставляется слушателю, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями решает практические вопросы или не справляется с ними самостоятельно.

Оценка качества освоения учебной программы проводится в процессе итоговой аттестации в форме устного зачета.

Оценка (стандартная)	Требования к знаниям
«зачтено»	Оценка «зачтено» выставляется слушателю, продемонстрировавшему твердое и всестороннее знания материала, умение критически анализировать уровень саморазвития и самомотивации, самостоятельно делать грамотные выводы, умение применять полученные в рамках занятий практические навыки и умения. Достижения за период обучения и результаты текущей аттестации демонстрировали достаточный уровень знаний и умений слушателя.



«не зачтено»	Оценка «не зачтено» выставляется слушателю, который в недостаточной мере овладел материалом по дисциплине, не готов критически оценивать собственную результативность, не выполнил требований, предъявляемых к итоговой аттестации. Достижения за период обучения и результаты текущей аттестации демонстрировали неудовлетворительный уровень знаний и умений слушателя.
--------------	---

Согласно профессиональному стандарту «Оказание консультационной психологической помощи населению и трудовым коллективам»:

Предмет оценивания (компетенции, трудовые функции)	Объект оценивания (навыки, трудовые действия)	Показатель оценки (знания, умения)
Подготовка к проведению мероприятий психологического консультирования населения и трудовых коллективов (А/02.6)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Составление индивидуальной программы психологического консультирования</li> <li>Выбор эффективных методов психологического консультирования для решения заявленных проблем граждан, обратившихся за консультационной психологической помощью, и трудовых коллективов</li> <li>Разработка графика мероприятий психологического консультирования граждан и трудовых коллективов, его согласование</li> <li>Подготовка предложений о процессе, планируемых результатах и распределении ответственности при проведении мероприятий психологического консультирования</li> <li>Предоставление информации об избранном методе психологического консультирования и графике проведения мероприятий гражданам, обратившимся за консультационной психологической помощью</li> </ul>	<p><b>Необходимые умения</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Подбирать эффективные методы психологического консультирования для решения заявленных проблем граждан и трудовых коллективов</li> <li>Разрабатывать программы и графики мероприятий психологического консультирования граждан и трудовых коллективов</li> <li>Адаптировать новые методы и процедуры психологического консультирования к существующим условиям</li> <li>Применять методы проектирования деятельности профессионала и методы ее оценки на основе критериев оптимальности</li> <li>Применять в работе компьютерные программы, информационно-коммуникационные технологии, системы онлайн-консультирования</li> </ul> <p><b>Необходимые знания</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Нормативно-правовые документы, регламентирующие профессиональную деятельность в сфере психологического консультирования</li> <li>Требования по защите персональных данных при обработке информации</li> <li>Основные понятия и положения социальной психологии</li> <li>Основные понятия и положения психодиагностики</li> <li>Основные понятия и положения психологии труда, организационной психологии и психологии управления</li> <li>Основные понятия и положения психологии управления конфликтами</li> <li>Теория процесса психологического консультирования и методы психологического консультирования</li> <li>Порядок оказания консультационной психологической помощи населению и трудовым коллективам</li> <li>Основные понятия и положения профориентации и профессионального консультирования</li> <li>Методы проектирования деятельности профессионала, критерии оптимальности и методы оценки проекта деятельности профессионала</li> <li>Виды ограничений к применению методов психологического консультирования</li> <li>Методы обработки информации (количественные и качественные), полученной в процессе проведения психологического обследования</li> <li>Современные средства информационно-коммуникационных технологий и необходимые компьютерные программы</li> </ul> <p><b>Другие характеристики</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Соблюдать конфиденциальность в отношении полученной информации</li> <li>Соблюдать требования профессиональной этики</li> </ul>
Проведение мероприятий по оказанию консультационной психологической помощи	<ul style="list-style-type: none"> <li>Реализация программ мероприятий по оказанию консультационной психологической помощи</li> </ul>	<p><b>Необходимые умения</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Использовать методы и приемы психологического консультирования в процессе оказания консультационной психологической консультационной помощи</li> </ul>

<p>психологической помощи населению и трудовым коллективам (А/03.6)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Поддержание контакта с гражданином, обратившимся за консультационной психологической помощью, в процессе психологического консультирования</li> <li>• Оценка и обеспечение безопасности граждан в проведении мероприятий по оказанию консультационной психологической помощи</li> <li>• Поддержание мотивации к достижению целей психологического консультирования у гражданина, обратившегося за консультационной психологической помощью</li> <li>• Оказание консультационной психологической помощи гражданам, переживающим психологический кризис и дистресс</li> <li>• Оказание консультационной психологической помощи гражданам в решении психологических проблем профессиональной ориентации и профессионального развития, сопровождение трудовой деятельности</li> <li>• Оказание консультационной психологической помощи руководителям трудовых коллективов в решении психологических проблем, возникающих в трудовых коллективах</li> <li>• Оценка промежуточных результатов реализации мероприятий по оказанию консультационной психологической помощи</li> <li>• Коррекция программ мероприятий по оказанию консультационной психологической помощи в соответствии с полученными промежуточными результатами</li> <li>• Обработка информации, полученной в процессе проведения мероприятий по оказанию консультационной психологической помощи</li> <li>• Разработка профессиональных рекомендаций в</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Поддерживать контакт с гражданином, обратившимся за консультационной психологической помощью, в процессе работы</li> <li>• Соблюдать психологическую безопасность гражданина, обратившегося за получением консультационной психологической помощи, в процессе проведения мероприятий</li> <li>• Формировать у граждан, обратившихся за консультационной психологической помощью, мотивацию к достижению целей психологического консультирования</li> <li>• Анализировать результаты реализации мероприятий по оказанию консультационной психологической помощи гражданам и трудовым коллективам</li> <li>• Корректировать программы мероприятий по оказанию консультационной психологической помощи гражданам и трудовым коллективам в соответствии с промежуточными результатами</li> <li>• Составлять профессиональные рекомендации в соответствии с целями психологического консультирования и запросами граждан, обратившихся за консультационной психологической помощью, и трудовых коллективов</li> <li>• Оказывать консультационную психологическую помощь гражданам в профессиональной ориентации, выборе индивидуальных путей профессионального развития, трудовой деятельности</li> <li>• Применять методы проектирования деятельности профессионала и методы ее оценки на основе критериев оптимальности</li> <li>• Оказывать консультационную психологическую помощь гражданам в профессиональной адаптации и социальной самореализации</li> <li>• Применять методы саморегуляции психических состояний для преодоления дистресса</li> <li>• Обучать навыкам психологической саморегуляции психических состояний</li> <li>• Обучать поведению, предотвращающему возникновение стресса</li> <li>• Осуществлять выход из мероприятий по оказанию консультационной психологической помощи</li> <li>• Применять методы обработки информации (количественной и качественной), полученной в процессе реализации мероприятий по оказанию консультационной психологической помощи гражданам и трудовым коллективам</li> <li>• Применять в работе компьютерные программы, информационно-коммуникационные технологии, системы онлайн-консультирования</li> <li>• Вести документацию и служебную переписку в соответствии с требованиями локальных нормативных актов</li> </ul> <p><b>Необходимые знания</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Конституция Российской Федерации</li> <li>• Гражданское, семейное, трудовое, административное право в объеме, необходимом для профессиональной деятельности</li> <li>• Нормативно-правовые документы, регламентирующие профессиональную деятельность в сфере психологического консультирования</li> <li>• Требования по защите персональных данных при обработке информации</li> <li>• Основные понятия и положения общей психологии и психологии личности, возрастной психологии и психологии развития</li> <li>• Основные понятия и положения социальной психологии</li> <li>• Основные понятия и положения психодиагностики</li> <li>• Основные понятия и положения психологии труда, организационной психологии и психологии управления</li> <li>• Основные понятия и положения клинической психологии и психологии зависимостей</li> <li>• Основные понятия и положения психологии семьи и семейных отношений, психологические проблемы</li> </ul>
---	---	--

	<p>соответствии с целями психологического консультирования и запросами граждан и трудовых коллективов, обратившихся за консультационной психологической помощью</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Завершение программ мероприятий по оказанию консультационной психологической помощи гражданам и трудовым коллективам</li> </ul>	<p>современной семьи</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Основные понятия и положения супервизионной деятельности психолога</li> <li>• Основные понятия и положения психологии управления конфликтами</li> <li>• Теория процесса психологического консультирования и методы психологического консультирования</li> <li>• Принципы и приемы поддержания контакта с гражданином, обратившимся за консультационной психологической помощью</li> <li>• Требования, предъявляемые к условиям и особенностям проведения консультативной беседы</li> <li>• Приемы индивидуального, группового, семейного психологического консультирования и специфика их применения</li> <li>• Типология профессий и требования, предъявляемые разными типами профессий к психологическим особенностям</li> <li>• Основные понятия и положения профориентации и профессионального консультирования</li> <li>• Методы проектирования деятельности профессионала, критерии оптимальности и методы оценки проекта деятельности профессионала</li> <li>• Методы профилактики профессионального выгорания, предотвращения возникновения стресса</li> <li>• Условия возникновения, виды и негативные последствия психологических травм</li> <li>• Виды ограничений к применению методов психологического консультирования</li> <li>• Способы обеспечения психологической безопасности граждан, обратившихся за консультационной психологической помощью, и трудовых коллективов</li> <li>• Приемы эффективного завершения программ психологического консультирования</li> <li>• Методы обработки информации (количественные и качественные), полученной в процессе психологического консультирования граждан и трудовых коллективов</li> <li>• Современные средства информационно-коммуникационных технологий и необходимые компьютерные программы</li> </ul> <p><b><u>Другие характеристики</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Соблюдать конфиденциальность в отношении полученной информации</li> <li>• Соблюдать требования профессиональной этики</li> </ul>
--	--	---

### 5.3 Фонд оценочных средств

Для проведения промежуточной и итоговой аттестации программы разработан «Фонд оценочных средств по программе, являющийся неотъемлемой частью учебно-методического комплекса.

**Объектами оценивания выступают:**

- степень освоения теоретических знаний,
- уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы, активность на занятиях

Оценочные средства текущей и промежуточных аттестаций представлены в рабочих программах модулей.

#### Задания для текущей аттестации по секциям

**Секция 1. Коучинг, наставничество как инструменты бизнес-консультирования. Специфика, особенности, подводные камни.**

Тест

1. В чем специфика коучинга?
2. Как РW-обогащает коучинг?

3. Какие техники коучинга вас наиболее заинтересовали?
4. Опишите структуру сессии.
5. Проведите сессию по одной из техник и опишите ее.
6. Что такое трансформационный коучинг? На каких уровнях он работает? Какие теории помните?

**Секция 2. Архитектура бизнеса в процессуальном подходе, как модель расширяющейся вселенной предпринимателя.**

**Упражнение. Разворачивание ощущений знакомство и работа с телесным интеллект (индивидуально, 15-20 минут)**

*Упражнение направлено на освоение канала проприоцепции и выражении его в движении*

1. Вспомните какое-либо **недавнее рабочее** или любое другое событие, которое вызвало в теле отчетливые ощущения (постукивания, давления, сжатия и т.д.)
2. Теперь отложите событие в сторону и сконцентрируйтесь на ощущении. Совершите движение, которое выразит это ощущение.
3. Двигайтесь за этим движением, позвольте ему развернуться, (возможно движение развернется в танец).
4. По мере развития (усиления), движения приобретают все больший смысл и наконец завершаются естественным образом.
5. Замечайте, что движением управляет энергия, которая хочет жить и быть признанной.
6. Как привнесение такой энергии может повлиять на недавнее событие? Делает ли соединение с этой энергией движения вас более целостным?
7. Возможно, погружения в этот танец жизни подарит вам важное сообщение, запишите его.

**Упражнение. Структура архитектуры человека.**

Цель: идентифицировать пять позиций: Эго-идентичность(первичный процесс), Недостающий опыт(вторичный процесс), Краевую Фигуру, Ресурсную (поддерживающую) Фигуру и Метапозицию, развить осознанность относительно взаимодействия между этими позициями и исследовать их. Перейти через край, как вариант.

Важно для каждой фигуры определять своё отдельное место в пространстве комнаты.

1.ПЕРВИЧНЫЙ ПРОЦЕСС. Подумайте и расскажите о себе, как вы воспринимаете себя. Это ваша идентификация. Отметьте эту позицию на полу кусочком бумаги или каким-либо предметом.

2.ВТОРИЧНЫЙ ПРОЦЕСС. Теперь определите свой недостающий опыт, задав себе вопрос: Что находится дальше или совсем далеко от моей повседневной идентификации? Чему бы мне хотелось научиться, чтобы привносить это в свою жизнь? Или вы можете взять фигуру, которая для вашей обозначенной идентичности является полностью противоположной. Определите в пространстве место для этой новой идентичности, отметьте эту позицию на полу кусочком бумаги или каким-либо предметом.

3.КРАЕВАЯ ФИГУРА. Теперь исследуйте: что или кто останавливает вас на вашем пути к проживанию недостающего опыта? Заметьте краевую фигуру, выявите её систему убеждений. Определите ей место в пространстве. Встаньте там и прочувствуйте эту фигуру: (её веру, утверждения, поведение, силу ... ) Отметьте краевую фигуру на полу кусочком бумаги или каким-либо предметом.

4.РЕСУРСНАЯ ФИГУРА. Теперь спросите: Что или Кто мог бы поддержать вас на вашем пути к проживанию недостающего опыта? Заметьте или прочувствуйте эту фигуру внутренне, выразите эту фигуру и отметьте её так же в пространстве. Отправьтесь туда и прочувствуйте качество и силу этой фигуры.

5.МЕТАПОЗИЦИЯ. Почувствуйте метапозицию (отойдите в сторону на достаточное расстояние от этой истории и почувствуйте внутри себя мудреца, внутреннего Учителя, Бога, Создателя жизни, ..), определите для этой позиции место и обозначьте его.

6.ИССЛЕДОВАНИЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ФИГУР: Переходите от фигуры к фигуре. Следуйте за тем, куда вас тянет, или идите туда, где для вас больше неизвестного.

Занимайте разные позиции, чувствуйте их. Говорите как они, двигайтесь как они, позволяйте им выражать себя. Пусть они общаются друг с другом. Замечайте, в каких отношениях существует самый сильный конфликт. (Например, краевая фигура против поддерживающей фигуры, эго-идентичность против позиции с недостающим опытом, ...)

Работайте, полностью погружаясь в роли, проживайте роли и конфликты ролей.

- Замечайте любые изменения, которые происходят и следуйте за этими изменениями.

- Если застряли, постарайтесь выяснить, какая позиция может снова придать текучесть процессу.

- Возможно, вы обнаружите другие фигуры, которые нужно исследовать в процессе, или вы бросите работу по предложенной программе и станете исследовать текущее настроение и атмосферу.

- Вы можете решить не переходить через край или конгруэнтно перейдете через него.

- Вы можете выйти из отношений в метапозицию и организовать позиции различных фигур по-новому в пространстве. Вы можете организовать их в финальную картину, образ.

Если в результате работы вам удалось прочувствовать недостающий опыт (хотя бы немного), то подумайте о том, где и как в своей жизни вы могли бы реализовывать этот опыт, что может вас поддержать на этом пути, как вы можете позаботиться о себе в продвижении этого опыта в вашу повседневную жизнь (максимально конкретно).

**ОБСУЖДЕНИЕ.** Обсудите обнаруженные открытия, поделитесь изменениями и трансформацией, которые вы заметили, возможно, тем, как и где застряли и что помогло выйти из этого застревания. Обсудите работу и поблагодарите себя и друг друга за этот опыт.

### **Секция 3. Основы общей психологии и психологии личности для работы с бизнес-клиентами.**

Тест

1. Опишите основные отрасли психологии.
2. Сформулируйте определение психики.
3. Какова структура психики?
4. Что такое "ощущение"? Каковы основные характеристики данного психического процесса?
5. Что является физиологическим механизмом ощущений? Что такое "анализатор"?
6. Какие вы знаете классификации ощущений?
7. Что такое "модальность" ощущений?
8. Охарактеризуйте основные виды ощущений.
9. Расскажите об основных свойствах ощущений.
10. Что вы знаете об абсолютном и относительном порогах ощущений?
11. Перечислите функции воли.
12. Кратко опишите структуру личности по К. Юнгу.
13. Опишите принципы субъектно-деятельностного подхода? Как его применять в работе с организациями?
14. Опишите структуру личности в процесс-ориентированном подходе.

### **Секция 4. Основы социальной психологии и работа с командами.**

Тест на платформе по основным понятиям социальной психологии.

Творческое задание: эссе с ответами на следующие вопросы.

В чем, на ваш взгляд, в современных обстоятельствах состоят цели психологического консультирования бизнес-клиентов? Дайте развернутый ответ, обоснуйте.

Перечислите направления работы организационного психолога. Какие из них наиболее интересны для вас?

### **Секция 5. Психологическое бизнес-консультирование групп и команд.**

Используя один из шаблонов (стратегическая сессия, креативная сессия, ресурс команды) кратко опишите план мероприятия. Поразмышляйте, на каких этапах могут возникать сложности и какие. Как вы будете их решать?

#### **Секция 6. Организационная психология.**

Тест

1. Какие средства используются для создания «индивидуализированной корпорации»? Какова при этом роль соответствующего обучения персонала?
2. Назовите один, самый главный фактор, особенно характерный для концепций «рационально экономического», «социального», «самоактуализирующегося» и «сложного» человека.
3. Каковы наиболее существенные различия между концепциями «самоактуализирующегося» и «социального» человека?
4. Какие практические выводы должны сделать менеджеры, следующие из концепции «сложного» человека? Как это связано с концепцией края А. Минделла? Чем может помочь идея о ролях и поле организации?
5. Перечислите объективные причины, по которым далеко не все российские предприятия можно отнести к «индивидуализированным корпорациям».
6. Что новое может дать организации принцип стимулирования индивидуальной инициативы?
7. Опишите, как повышение уровня самодисциплины может повлиять на различные стороны деятельности организации.
8. Попробуйте психологически обосновать причины, по которым не всем отечественным менеджерам удается адаптироваться к изменениям, вызванным глобализацией.

#### **Секция 7. Миф организации и корпоративная культура.**

Эссе.

Напишите эссе на 2-3 страницы о своем первом воспоминании, знакомстве с организацией. Это может быть место, где вы работаете сейчас или работали ранее. Что особенно запомнилось? Какие эмоции, чувства были? Как развивались ваши отношения с организацией?

#### **Секция 8. Личные трансформации как основа развития человека и бизнеса.**

**Лидерство и руководство организации.**

Выполнение практикума на воркшопе.

#### **Секция 9. Ключевые запросы бизнес-клиентов. Работа с неудачами, потерями, разрушениями в бизнесе. Работа с первыми лидерами компании.**

Выполнение практикума на воркшопе.

#### **Секция 10. Интегративные техники решения тактических и стратегических задач в организации. Как лидеру каскадировать изменения в команду.**

Выполнение практикума на воркшопе.

#### **Секция 11. Конкуренция внешняя и внутренняя: факторы успеха, индивидуальные стратегии.**

Выполнение практикума на воркшопе.

#### **Секция 12. Психологическое бизнес-консультирование и техники PW в вопросах индивидуальности и позиционирования. Личный миф.**

Эссе.

Опишите вкратце свое раннее детское воспоминание или сон. Пусть это будет материал, которым вы готовы делиться в учебном формате. Не рекомендуем брать травмирующий опыт, с ним стоит работать отдельно. Найдите нейтральное или ресурсное воспоминание / сон. Какая там атмосфера? Какие полярности вы видите? Как они себя проявляют? К чему стремятся? В чем для вас идея сна/воспоминания?

### **Секция 13. Управление благополучием сотрудников: психологическая составляющая.**

Практикум.

На основе имеющейся теории, практики и кейсов, составьте краткую программу благополучия сотрудников.

#### **Задания для промежуточной аттестации**

1. В чем заключаются сильные и слабые стороны концепции «рационально-экономического» человека?
2. Опишите концепцию А. Минделла о 3-х уровнях применительно к психологическому бизнес-консультированию.
3. Почему не всех людей можно назвать самоактуализирующимися? Как влияет концепция «сложного» человека на деятельность современных организаций?
4. Почему легче управлять «организационным» человеком, нежели «сложным»? Как RW-подход может в этом помочь?
5. Какие причины могут обуславливать конформизм в организационном поведении? Кратко опишите концепцию фаз конфликтов в RW-подходе.
6. Объясните, какой смысл вкладывается в понятие «индивидуализированная корпорация»?
7. Перечислите основные характеристики организаций.
8. В чем состоит основное различие между формальными и неформальными организациями?
9. Почему организация называется «открытой» системой? Как в работе с организацией вы можете применить техники RW-подхода?
10. Что представляет собой организационная структура?
11. В чем заключаются основные преимущества разделения труда?
12. Каковы различия между функциональной и «продуктовой» организационными структурами?
13. В чем заключаются преимущества и слабости расширения диапазона контроля?
14. Перечислите главные различия между централизацией и де-централизацией.
15. Как глобализация влияет на деятельность тех или иных организаций?
16. Объясните, почему студенческую группу нельзя считать организацией?
17. Перечислите главные характеристики организаций.
18. Какова роль внешней среды в возникновении непредвиденных обстоятельств?
19. Сопоставьте две организации, занимающиеся выпуском однородной продукции. Попробуйте объяснить, как величина организации может влиять на ее структуру.
20. Опишите служебные обязанности ваших руководителей. Опишите это через теорию рангов А. Минделла.

#### **Задание для итоговой аттестации**

Провести демо-сессию по психологическому бизнес-консультированию в индивидуальном или групповом формате. Ответить на следующие вопросы, дать комментарии после сессии:

- 1) Структура сессии;
- 2) Инструменты и техники диагностики;
- 3) Методы и методики работы;
- 4) Состояние и психологические реакции самого консультанта в ходе сессии;
- 5) Назвать свои достижения и точки роста;
- 6) Краткая стратегия дальнейшей работы с данным клиентом.

## 6. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

### 6.1. Требования к квалификации педагогических кадров, представителей предприятий и организаций, обеспечивающих реализацию образовательного процесса.

Требования к образованию и обучению лица, занимающего должность преподавателя: Высшее образование - специалитет или магистратура, направленность (профиль) которого, как правило, соответствует преподаваемому учебному курсу, дисциплине (модулю)

Дополнительное профессиональное образование на базе высшего образования (специалитета или магистратуры) - профессиональная переподготовка, направленность (профиль) которой соответствует преподаваемому учебному курсу, дисциплине (модулю) Педагогические работники обязаны проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда

Рекомендуется обучение по дополнительным профессиональным программам по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года

Требования к опыту практической работы: при несоответствии направленности (профиля) образования преподаваемому учебному курсу, дисциплине (модулю) - опыт работы в области профессиональной деятельности, осваиваемой обучающимися или соответствующей преподаваемому учебному курсу, дисциплине (модулю)

Преподаватель: стаж работы в образовательной организации не менее одного года; при наличии ученой степени, (звания) - без предъявления требований к стажу работы

Особые условия допуска к работе: отсутствие ограничений на занятие педагогической деятельностью, установленных законодательством Российской Федерации

Прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) в порядке, установленном законодательством Российской Федерации

Прохождение в установленном законодательством Российской Федерации порядке аттестации на соответствие занимаемой должности.

Реализация программы дополнительного профессионального образования обеспечивается педагогическими работниками организации, а также лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на условиях гражданско-правового договора, в том числе из числа работников организаций, направление деятельности которых соответствует области профессиональной деятельности. Квалификация педагогических работников должна отвечать квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональных стандартах (при наличии).

### 6.2. Требования к материально-техническим условиям

Реализация программы предполагает наличие аудитории с учебной мебелью, флипчартом для схематичного изображения учебного материала и возможностью расстановки стульев по окружности для обеспечения визуального контакта обучающихся. Обучения с применением дистанционных образовательных технологий предполагает наличие компьютера или ноутбука с возможностью выхода в интернет, наличие гарнитуры при необходимости подключения к видеоконференции.

### 6.3. Требованиям к информационным и учебно-методическим условиям

#### Литература:

1. Андреева Т.Е. Управление персоналом в период изменений в российских компаниях: методики распространенные и результативные // Российский журнал менеджмента. 2006. Том 4. № 2



2. Апенько С.Н., Коньшунова А.Ю. Стратегическое управление персоналом в динамичной среде функционирования организаций: Монография. - Омск: Изд-во ОмГУ, 2007.
3. Бакке Д. Человек решающий. Как построить организацию будущего, где решения принимает каждый. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2017
4. Бакирова Г. Х. Психология развития и мотивации персонала. – М.: Юнити-Дана, 2013
5. Бехар Г. Дело не в кофе. Корпоративная культура Starbucks. – М.: Альпина Паблишер, 2019
6. Борисова Е.А. Оценка и аттестация персонала. - СПб., 2003.
7. Гареева Н.А. Основные принципы оценки персонала // Управление персоналом в условиях реформирования экономики: проблемы и перспективы: Тез. докл. Всерос. науч.-практич. конф. - Казань: Изд-во КФЭИ, 2007.
8. Гирнальзик Т. Бессознательное в организации. Психодинамика руководства, консалтинга и управления изменениями. – М.: Независимая фирма «Класс», 2019
9. де Врис М. Лидер на кушетке Клинический подход к изменению людей и организаций. - М.: BestBusinessBooks, 2008
10. Журавлев А. Л. Социальная психология: учебное пособие / Журавлев А. Л., Соснин В.А., Красников М. А. – М.: ФОРУМ, 2011
11. Журавлева В. Корпоративная культура – зеркало руководителя? – М.: ЛитРес: Самиздат, 2018 год
12. Иванова С. Болдогоев Д., Боранинова Э., Глотова А., Жигилий О., Развитие потенциала сотрудников. Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации. – М., 2017.
13. Иванова С. Как найти своих людей: Искусство подбора и оценки персонала для руководителя. – М., 2016.
14. Кардон Г. Если ты не первый, ты последний. – М., 2017.
15. Кафтанджиев Х., Мифологические архетипы в коммуникации. – Харьков, изд-во «Гуманитарный Центр», 2016
16. Кибанов А.Я., Каштанова Е. В. Управление деловой карьерой, служебным профессиональным продвижением и кадровым резервом. – М., 2014.
17. Кернберг О. Конфликт, лидерство, идеология в группах и организациях. – М.: Независимая фирма «Класс», 2018
18. Кирхлер Э. Дизайн работ в организациях / Кирхлер Э., Хельцл Э. // Х.: Изд-во Гуманитарный Центр, 2010
19. Катценбах Дж. Командный подход. Создание высокоэффективной организации / Катценбах Дж., Смит Д. // М.: Альпина Диджитал, 2013 год
20. Кернберг О. Конфликт, лидерство, идеология в группах и организациях. – М.: Независимая фирма «Класс», 2018
21. Кинг Д. Лидер и племя / Логан Д., Кинг Д., и Фишер-Райт Х.// М.: Манн, Иванов и Фербер, 2016 год
22. Кожевникова Т. Корпоративная культура. – М.: Эксмо, 2020 год
23. Койл Д. Культурный код. Секреты чрезвычайно успешных групп и организаций. – М.: Азбука-Аттикус, 2018 год
24. Лайкер Д. Корпоративная культура Toyota: Уроки для других компаний / Лайкер Д., Хосеус М.// М: Альпина Диджитал, 2013 год
25. Личность профессионала в современном мире / Отв. ред. Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013
26. Макова Н. Winning the Hearts. Достучаться до сердец сотрудников/ Макова Н., Воронин М. – М.: Интеллектуальная Литература, 2018
27. Мелия М. Бизнес – это психология. Психологические координаты жизни современного делового человека. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007
28. Минделл А. Кома: ключ к пробуждению. Самостоятельная работа над собой. Внутренняя работа со сновидящим телом. – М.: АСТ, 2005
29. Минделл А., Квантовый ум. Грань между физикой и психологией. – М.: Беловодье, 2011
30. Минделл А. Ученик создателя сновидений. Использование более высоких состояний сознания для интерпретации сновидений. – М.: АСТ, 2008

31. Минделл А. Геопсихология в шаманизме, физике и даосизме. Осознание пути. – М.: АСТ, 2008
32. Минделл А. Процессуальный ум. О психологии популярно. – М.: Постум, 2016
33. Минделл Э., Сновидение как источник творчества. 30 творческих и волшебных способов работы над собой. – М.: Ганга, 2019
34. Минделл А. Второй тренинг лидера. Для вашей жизни и нашего мира. – М.: Ганга, 2019
35. Минделл А. Квантовый ум. Грань между физикой и психологией. - М.: Ганга, 2018
36. Минделл А. Сидя в огне. Преобразование больших групп через конфликт и разнообразие. - М.: Ганга, 2019
37. Минделл А. Квантовый ум. Грань между физикой и психологией. - М.: Ipraktik, 2011
38. Минделл А. Ученик создателя сновидений. Использование более высоких состояний сознания для интерпретации сновидений. - М.: Ганга, 2019
39. Митчелл Д. Обнимите своих сотрудников. Прививка от жесткого менеджмента. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013
40. Нумми П. Руководство по фасилитирующему лидерству. Способы повышения эффективности команд. – М.: Издательство IMPER Group, 2019
41. Огарков А. А. Управление организацией. – М.: Эксмо, 2006
42. Психология XXI века: Учебник для вузов/ Под ред. В. Н. Дружинина. – М.: ПЕР СЭ, 2003
43. Рысёв Н. Технологии лидерства. О Богах, Героях и Руководителях: Издатель Рысёв Николай Юрьевич, 2012 год
44. Тебекин А. В. Менеджмент организации: учебник / А. В. Тебекин, Б. С. Касаев. – М.: КНОРУС, 2006
45. Ульрих Д. HR в борьбе за конкурентное преимущество / Ульрих Д., Брокбэнк У.// М.: Библос, 2020
46. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. – СПб.: Питер, 2007

#### **Интернет-ресурсы**

1. <https://mipopp.com/index.php/mediateka/media3/stati-po-protsess-orientirovannoj-psikhologii>
2. <https://mipopp.com/index.php/mediateka/media3/psikhologiya-dlya-biznesa>
3. <https://www.mamaki-film.com/tag/max-schupbah/>
4. <https://hr-portal.ru/>
5. <https://vc.ru/hr/101845-korporativnyy-kouching-kak-my-testirovali-etot-metod-u-sebya-v-kompanii>
6. <https://online-psychoanalyst.ru/clauses/kouching/kouching-v-organizatsii/>

#### **Видео**

1. <https://youtu.be/Raz1mR4wdRo>
2. <https://youtu.be/d8d8EAYu0G4>

#### **Подкасты**

<https://www.savkinks.ru/podcast>