

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ  
Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Факультет психологии

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета психологии  
психологии Л.Н. Аксеновская

"26"

2025 г.

Рабочая программа дисциплины

Управленческое консультирование и сотеринг

Направление подготовки специалитета

37.05.02 Психология служебной деятельности

Специализация программы специалитета

Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности

Квалификация (степень) выпускника  
ПСИХОЛОГ

Форма обучения  
Очная

Саратов

Статус	ФИО	Подпись	Дата
Преподаватель-разработчик	Аксеновская Л.Н.		26.11.25
Председатель НМК	Семиндова А.В.		26.11.25
Заведующий кафедрой	Аксеновская Л.Н.		26.11.25
Специалист Учебного управления			

## **1. Цели освоения дисциплины**

**Целями** освоения дисциплины «Управленческое консультирование и сотеринг» являются формирование у студентов:

- системы знаний об истории формирования управленческого консультирования как особого вида профессиональной деятельности психолога, об основных принципах и современных технологиях управленческого консультирования;

- навыков анализа проблемных ситуаций в управленческой деятельности и социально-психологических проблем в организации;

- формирование системы знаний о теории и технологии сотеринга как части ордерного подхода к изменению организационной культуры;

- знания основных этических принципов профессиональной деятельности консультанта по управлению и требований, предъявляемых к его личностным качествам, теоретическим знаниям, опыту и практическим навыкам.

### **Задачи дисциплины:**

- сформировать представление обучающихся о современных подходах к управленческому консультированию, методах определения и прогнозирования эффективности стратегий и технологий управленческого консультирования;

- сформировать комплекс компетенций, позволяющих студенту успешно применять полученные знания в сфере управленческого консультирования применения и технологии сотеринга.

## **2. Место дисциплины в структуре ООП**

Программа дисциплины «Управленческое консультирование и сотеринг» к обязательной части блока 1 «Дисциплины» учебного плана ООП (Б1.О.47) и ориентирована на теоретическую и методологическую рефлексию существующих подходов и технологий в сфере управленческого консультирования и практическое освоение методов оказания помощи руководителям и организациям.

«Входные» знания, умения и компетенции, необходимые для изучения данной дисциплины, формируются в процессе изучения таких дисциплин как «Общая психология», «Социальная психология», «Клиническая психология», «Психология труда и организационная психология». Данная учебная дисциплина составляет основу для изучения курсов «Психология кадрового

менеджмента», «Психология управления», «Психодиагностика и оценка персонала», «Психология лидерства» и др.

### 3. Результаты обучения по дисциплине «Психология восприятия художественного текста».

В результате освоения дисциплины обучающийся должен обладать следующими компетенциями:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора (индикаторов) достижения компетенции	Результаты обучения
ОПК-1. Способен на основе анализа основных этапов и закономерностей исторического развития Российского государства, его места и роли в контексте всеобщей истории формировать устойчивые внутренние мотивы профессионально-служебной деятельности, базирующиеся на гражданской позиции, патриотизме, ответственном отношении к выполнению профессионального долга	ОПК1.1. - Демонстрирует системное понимание содержания профессиональной деятельности в контексте исторического развития Российского государства, партиризма. ОПК-1-2 — Способен анилизировать устойчивые внутренние мотивы профессионально-служебной деятельности, базирующиеся на гражданской позиции, патриотизме, ответственном отношении к выполнению профессионального долга ОПК-3 Демонстрирует интегративные навыки формирования устойчивых внутренних мотивов профессионально-служебной деятельности, базирующихся на гражданской позиции, патриотизме, ответственном отношении к выполнению профессионального долга	<b>Знает:</b> теоретические закономерности анализа профессиональной деятельности в контексте исторического развития Российского государства, партиризма. <b>Умеет :</b> анилизировать устойчивые внутренние мотивы профессионально-служебной деятельности, базирующиеся на гражданской позиции, патриотизме, ответственном отношении к выполнению профессионального долга <b>Владеет:</b> навыками формирования устойчивых внутренних мотивов профессионально-служебной деятельности, базирующихся на гражданской позиции, патриотизме, ответственном отношении к выполнению профессионального долга
ОПК-2. Способен анализировать мировоззренческие, социальные и лично-значимые проблемы в целях формирования ценностных, этических основ профессионально-служебной деятельности	ОПК2-1 Демонстрирует интегративные способности применения психологических теорий для теоретической рефлексии мировоззренческих, социальных проблем ОПК-2-1. Способен анализировать лично-значимые проблемы профессионально-служебной деятельности через призму психологического знания ОПК-2-2- Способен формировать ценностные, этические основы профессионально-служебной деятельности	<b>Знает:</b> теоретические закономерности рефлексии мировоззренческих, социальных проблем <b>Умеет:</b> анализировать лично-значимые проблемы профессионально-служебной деятельности через призму психологического знания <b>Владеет:</b> навыками формирования ценностных, этических основ профессионально-служебной деятельности
ОПК-10. Способен применять методы психологической поддержки и сопровождения сотрудников, военнослужащих	ОПК-10.1. Выделяет основные функции психологической поддержки и сопровождения сотрудников, военнослужащих и	<b>Знает:</b> основные функции психологической поддержки и сопровождения сотрудников, военнослужащих и (или) отдельных

<p>и (или) отдельных лиц в ходе выполнения задач служебной деятельности, в том числе в экстремальных условиях</p>	<p>(или) отдельных лиц в ходе выполнения задач служебной деятельности, в том числе в экстремальных условиях.  ОПК-10.2 Демонстрирует комплексные знания методов психологической поддержки и сопровождения сотрудников, военнослужащих и (или) отдельных лиц в ходе выполнения задач служебной деятельности, в том числе в экстремальных условиях  ОПК-10.3. Демонстрирует интегративные умения психологической поддержки и сопровождения сотрудников, военнослужащих и (или) отдельных лиц в ходе выполнения задач служебной деятельности, в том числе в экстремальных условиях</p>	<p>лиц в ходе выполнения задач служебной деятельности, в том числе в экстремальных условиях.  <b>Умеет применять:</b> комплексные знания методов психологической поддержки и сопровождения сотрудников, военнослужащих и (или) отдельных лиц в ходе выполнения задач служебной деятельности, в том числе в экстремальных условиях  <b>Владет навыками:</b> психологической поддержки и сопровождения сотрудников, военнослужащих и (или) отдельных лиц в ходе выполнения задач служебной деятельности, в том числе в экстремальных условиях</p>
<p>ПК-2 Способен диагностировать морально-психологический климат и организационную культуру в служебных коллективах</p>	<p>ПК-2.1 Демонстрирует интегративные знания теоретических (в том числе этических) закономерностей диагностики -психологического климата и организационной культуры в служебных коллективах .  ПК-2.2 Демонстрирует комплексные умения диагностики психологического климата и организационной культуры в служебных коллективах .  ПК-2.3 Демонстрирует интегративные умения составления психодиагностических заключений и рекомендации по их использованию на основании диагностики психологического климата и организационной культуры в служебных коллективах.</p>	<p><b>Знать:</b>  предмет управленческого консультирования, историю становления управленческого консультирования и его основные модели и методы;  предмет сотеринга, его исторические предпосылки в виде концепции заботы о себе, и сотериологическую технологию управления собственной эффективностью руководителя организации.</p> <p><b>Уметь:</b>  анализировать состояние организации и ее организационной культуры на всех системных уровнях (личность, команда, организация) с помощью изучаемых моделей и методов;  разрабатывать и применять программы социально-психологического вмешательства в организационно-культурную систему с целью ее оптимизации и развития.</p> <p><b>Владеть:</b>  терминологическим аппаратом управленческого консультирования и сотеринга;  диагностическими и тренинговыми методами и методиками.</p>

#### 4. Структура и содержание дисциплины.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

№ п/п	Раздел дисциплины	Семес тр	Неде ля семе стра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)			Формы текущего контроля успеваемости ( <i>по неделям семестра</i> )
				лекции	практиче ские	ср	Формы промежуточной аттестации ( <i>по семестрам</i> )
1	Управленческое консультирование. Основные определения, история, ключевые направления.  Основные принципы, методы и технологии управленческого консультирования.	8	12- 13	2	4	6	Форма контроля текущей успеваемости – контрольные вопросы и эссе
2	Модель регулятивного цикла управленческого консультирования.  Основные роли консультанта по управлению.	8	14- 15	2	4	6	Форма контроля текущей успеваемости – контрольные вопросы и эссе
3	Технологии и методы управленческого консультирования.	8	16	2	4	6	Форма контроля текущей успеваемости – контрольные вопросы и эссе
4	Сотеринг как часть ордерного подхода к управлению организационной культурой и вид менеджерской терапии: история, идеология и технология.	8	17	2	4	6	Форма контроля текущей успеваемости – контрольные вопросы и эссе
5	Концепция заботы о себе как основа развития технологии сотеринга.	8	18	2	4	6	Форма контроля текущей успеваемости – контрольные вопросы и эссе

6	Психологическая технология сотеринга. Модель сотериологического круга.  Методы диагностики и изменения психологического состояния личности, команды и организации.	8	19	2	4	6	Форма контроля текущей успеваемости – контрольные вопросы и эссе
	<b>Итого:</b>			<b>12</b>	<b>24</b>	<b>36</b>	<b>Экзамен (36 часов)</b>

## **Содержание разделов дисциплины «Управленческое консультирование и сотеринг»**

**(8 семестр)**

### **Тема 1. Управленческое консультирование: основные определения, история, ключевые направления.**

Определения управленческого консультирования. История становления управленческого консультирования как вида профессиональной деятельности. Роль М. Бауэра в формировании профессии консультанта по управлению.

Управленческое консультирование как вид психологического консультирования. Организационно-управленческое, индивидуальное консультирование руководителей: цели, задачи, подходы. Виды консультирования: IT, финансы, персонал, организационное развитие. Основные парадигмы организационно-управленческого консультирования: экспертное и процессное консультирование. Основные принципы, методы и технологии управленческого консультирования.

Теоретико-методологический базис организационного консультирования: К. Левин, Дж. Морено, В. Беннис, М. Шериф, практика лабораторного тренинга (Т-группы). Виды организационного консультирования. «Внешние» и «внутренние» консультирование.

Этические принципы и профессиональные нормы консультирования, ответственность консультанта по управлению.

### **Тема 2. Модель регулятивного цикла управленческого консультирования.**

Пятишаговая модель регулятивного цикла управленческого консультирования (знакомство, диагностика, планирование действий, внедрение, завершение). Особенности взаимодействия клиента и консультанта на каждом этапе. Роль организационной диагностики в организационном консультировании. Оценка и мониторинг организационных изменений. Методы организационной диагностики. Методическое обеспечение организационной диагностики. Основные проблемы организационной диагностики. Психологическое сопровождение внедрения организационных изменений. Оценка результативности вмешательства.

Основные роли консультанта по управлению (ресурсная и процессная). Поведенческие роли консультанта (Г. и Р. Липпит): пропагандист, технический эксперт, инструктор и учитель, участник в решении проблем, определитель альтернатив, искатель фактов, специалист по процессу, отражатель.

### **Тема 3. Технологии и методы управленческого консультирования.**

Виды и методы консультирования по проблемам управления персоналом: консультирование по проблемам подбора, отбора персонала, ассессмента, аудита персонала, консультирование по проблемам абсентеизма, и т.д. Консультирование по вопросам построения карьеры: виды карьерного консультирования.

Методы консультирования по организационному развитию и управлению организационной культурой. Виды организационных изменений (развитие, трансформация, оптимизация). Ордерный подход к управлению организационной культурой. Критерии оценки результатов организационного развития/трансформации и управления организационной культурой. Место и роль сотеринга в системе консультирования по управлению организационной культурой.

### **Тема 4. Сотеринг в системе управленческого консультирования.**

Сотеринг как часть ордерного подхода к управлению организационной культурой и вид менеджерской терапии: место сотеринга в структуре ордерной модели организационной культуры и в ордерной технологии изменения организационной культуры.

Общее описание, определение, этимология слова «сотер» и «сотеринг».

### **Тема 5. Концепция заботы о себе как основа развития технологии сотеринга.**

Исторические и теоретико-методологические основания сотеринга. Античная концепция «заботы о себе» как идеологическая основа сотеринга (Сократ, Платон, стоики, П. Адо, М. Фуко и др.). Этапы развития концепции заботы о себе. Основные направления практики заботы о себе античных правителей.

Самопознание как форма заботы о себе и понятие обращения. Самоспасение как форма заботы о себе и проблема духовности. Смысловое пространство концепции «заботы о себе» и сущность духовного лидерства.

Забота о себе в Древнем и Средневековом Китае.

## **Тема 6. Психологическая технология сотеринга.**

Модель сотериологического круга (внимание, воля, вера, видение, время, власть). Внутренний порядок личности лидера и «внутренний сотер». Сотериологическая ось «гибель – спасение». Механизм потери и восстановления психологической формы руководителем.

*Внимание* в психологической структуре деятельности руководителя, функции внимания, реконструкция культурно-смыслового контекста внимания. *Воля* в психологической структуре деятельности руководителя, функции воли, реконструкция культурно-смыслового контекста воли, преодоление трудностей и психологический путь к акме. *Вера* в психологической структуре деятельности руководителя, функции веры, реконструкция культурно-смыслового контекста веры. Методы аутодиагностики и аутокоррекции элементов внимание, воля, вера.

*Видение* в психологической структуре деятельности руководителя, функции видения, характеристики видения, реконструкция культурно-смыслового контекста видения. *Время* в психологической структуре деятельности руководителя, реконструкция культурно-смыслового контекста времени, функции времени, основные типы восприятия времени, классификации видов времени.

Понимание *власти* в сотеринге. Парадигмы власти (силовая, не силовая, постмодернистская). Власть как сотериологическая проблема. «Лао-шкала» и ее психологическое содержание. Методы аутодиагностики и аутокоррекции элементов внимание, воля, вера.

### **Практические занятия:**

Практические занятия проводятся в форме выступления с презентациями по предложенным темам курса, в форме игровых упражнений и отработки практических навыков диагностики и коррекции элементов модели сотериологического круга.

### **Занятие 1. Управленческое консультирование: основные определения, история, ключевые направления.**

1. История становления управленческого консультирования как вида профессиональной деятельности.

2. Роль М. Бауэра в формировании профессии консультанта по управлению. Личные и профессиональные ценности М. Бауэра.

3. Управленческое консультирование как вид психологического консультирования: основные направления и проблемы.

4. Основные парадигмы организационно-управленческого консультирования: экспертное и процессное консультирование.

5. Основные принципы, методы и технологии управленческого консультирования.

6. Теоретико-методологический базис организационного консультирования: К. Левин, Дж. Морено, В. Беннис, М. Шериф, практика лабораторного тренинга (Т-группы).

7. Этические принципы и профессиональные нормы консультирования. Ответственность консультанта по управлению.

### **Занятие 2. Модель регулятивного цикла управленческого консультирования.**

1. Поведенческие роли консультанта

2. Пятишаговая модель регулятивного цикла управленческого консультирования (знакомство, диагностика, планирование действий, внедрение, завершение). Особенности взаимодействия клиента и консультанта на каждом этапе.

3. Организационная диагностика в организационном консультировании. Методы организационной диагностики. Основные проблемы организационной диагностики.

4. Внедрение организационных изменений и сопротивление изменениям.

5. Психологическое сопровождение внедрения организационных изменений.

## 6. Оценка результативности вмешательства.

### **Занятие 3. Технологии и методы управленческого консультирования.**

1. Виды и методы консультирования по проблемам управления персоналом: консультирование по проблемам подбора, отбора персонала, ассесмента, аудита персонала, консультирование по проблемам абсентеизма, и т.д. Консультирование по вопросам построения карьеры: виды карьерного консультирования.

2. Методы консультирования по организационному развитию и управлению организационной культурой. Виды организационных изменений (развитие, трансформация, оптимизация).

3. Ордерный подход к управлению организационной культурой.

4. Критерии оценки результатов организационного развития/трансформации и управления организационной культурой.

5. Место и роль сотеринга в системе консультирования по управлению организационной культурой.

### **Занятие 4. Сотеринг в системе управленческого консультирования.**

1. Ордерная модель организационной культуры и сотеринг. Воздействие на организационную культуру средствами сотеринга.

2. Этимология слова «сотер» и понятие сотеринга. История употребления слова «сотер». Сотериологическая функция власти.

### **Занятие 5. Концепция заботы о себе как основа развития технологии сотеринга.**

1. Исторические и теоретико-методологические основания сотеринга. Античная концепция «заботы о себе» как идеологическая основа сотеринга (Сократ, Платон, стоики, П. Адо, М. Фуко и др.). Этапы развития концепции заботы о себе.

2. Основные направления практики заботы о себе античных правителей.

3. Самопознание как форма заботы о себе и понятие обращения. Самоспасение как форма заботы о себе и проблема духовности. Смысловое пространство концепции «заботы о себе» и сущность духовного лидерства.

4. Забота о себе в Древнем и Средневековом Китае.

## **Занятие 6. Психологическая технология сотеринга.**

1. Модель сотериологического круга (внимание, воля, вера, видение, время, власть). Внутренний порядок личности лидера и «внутренний сотер». Сотериологическая ось «гибель – спасение». Механизм потери и восстановления психологической формы руководителем.

2. *Внимание* в психологической структуре деятельности руководителя, функции внимания, реконструкция культурно-смыслового контекста внимания.

3. *Воля* в психологической структуре деятельности руководителя, функции воли, реконструкция культурно-смыслового контекста воли, преодоление трудностей и психологический путь к акме.

4. *Вера* в психологической структуре деятельности руководителя, функции веры, реконструкция культурно-смыслового контекста веры.

5. Методы аутодиагностики и аутокоррекции элементов внимание, воля, вера.

6. *Видение* в психологической структуре деятельности руководителя, функции видения, характеристики видения, реконструкция культурно-смыслового контекста видения.

7. *Время* в психологической структуре деятельности руководителя, реконструкция культурно-смыслового контекста времени, функции времени, основные типы восприятия времени, классификации видов времени.

8. Понимание *власти* в сотеринге. Парадигмы власти (силовая, не силовая, постмодернистская). Власть как сотериологическая проблема. «Лао-шкала» и ее психологическое содержание.

9. Методы аутодиагностики и аутокоррекции элементов внимание, воля, вера.

## **5. Образовательные технологии, применяемые при освоении дисциплины**

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, определяется главной целью (миссией) программы, особенностью контингента обучающихся и содержанием конкретных дисциплин, и в целом в учебном процессе они должны составлять не менее 60% аудиторных занятий (*определяется требованиями ФГОС с учетом специфики ООП*). Занятия лекционного типа для соответствующих групп студентов не могут составлять более 40% аудиторных занятий (*определяется соответствующим ФГОС*).

Для реализации учебной программы по дисциплине «Управленческое консультирование и сотеринг» используются следующие активные инновационные методы обучения:

- информационные технологии интерактивного обучения (мультимедийные презентации, лекция-визуализация);
- технология проблемного изложения учебного материала;
- технологии активного обучения (активизация мышления студентов на лекции с активной обратной связью или с использованием метода эвристической беседы);
- кейс-метод.

На **практических занятиях** применяются:

- интерактивные технологии (дискуссии в группах);
- анализ различного рода кейсов;
- игровое моделирование;
- тренинг.

**Дискуссия** – форма учебной работы, в рамках которой студенты высказывают своё мнение по проблеме, заданной преподавателем. Дискуссии уместны при обсуждении студентами проблемных и неоднозначных вопросов, требующих выработки решения в ситуации неопределенности и аргументированного изложения своих взглядов или профессиональной позиции.

**Метод кейсов** - техника обучения, использующая описание реальных ситуаций. Студенты должны исследовать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. Кейсы основываются на реальном фактическом материале или же приближены к реальной ситуации.

**Игровое моделирование** – метод обучения, позволяющий в игровой форме выполнить элементы деятельности консультанта по управлению. Моделируются элементы регулятивного цикла, позволяющие отработать навыки применения техник диагностики и проектирования изменений в организации.

**Тренинг**- форма группового занятия, позволяющая отработать навыки аутодиагностики и аутокоррекции элементов сотериологического круга, сформировать навыки взаимодействия с клиентом.

В процессе **самостоятельной работы** студентов используются:

- технология организации самостоятельной работы обучающихся;
- технология реализации индивидуальной образовательной траектории;

*Самостоятельная работа студентов* – учебная деятельность студента, которая планируется, выполняется по заданиям, при методическом руководстве и под контролем преподавателя, но без его прямого участия. В рамках дисциплины «Управленческое консультирование и сотеринг» самостоятельная работа студентов предусматривает индивидуальное учебно-методическое

обеспечение дисциплины, индивидуальные консультации студентов и текущий контроль за выполнением самостоятельных практических заданий.

*Индивидуальная образовательная траектория* – определенная последовательность составляющих учебной деятельности каждого студента по реализации собственных образовательных целей, соответствующая его способностям, возможностям, мотивации, интересам и осуществляемая при координирующей, организующей, консультирующей деятельности преподавателя.

### **Особенности организации образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья**

Студенты с ограниченными возможностями здоровья могут обучаться с использованием дистанционных технологий, главным преимуществом которых является возможность индивидуализации их траекторий обучения, конкретизирующих содержание, методы, темп учебной деятельности обучающегося с учетом специфики ресурсов его здоровья. Преподавателю данные технологии дают возможность следить за конкретными действиями студента с ОВЗ при решении конкретных задач, при необходимости вносить требуемые корректировки в деятельность обучающегося и педагогические методы взаимодействия с ним.

Для студентов с *ОВЗ по слуху* предусматривается применение сурдотехнических средств, таких как, системы беспроводной передачи звука, техники для усиления звука, видеотехника, мультимедийная техника, видеоматериалы и другие средства передачи информации в доступных им формах.

Для студентов с *ОВЗ по зрению* предусматривается применение технических средств усиления остаточного зрения и средств преобразования визуальной информации в аудио и тактильные сигналы, таких как, брайлевская компьютерная техника, электронные лупы, программы не визуального доступа к информации, программы-синтезаторы речи и другие средства передачи информации в формах, доступных для лиц с нарушенным зрением.

Для студентов с *нарушениями опорно-двигательной функции* предусматривается применение специальной компьютерной техники с соответствующим программным обеспечением, в том числе, специальные возможности операционных систем, таких, как экранная клавиатура, и альтернативные устройства ввода информации.

Основной формой организации педагогического процесса является интегрированное обучение инвалидов, т.е. все студенты обучаются в смешанных группах, имеют возможность постоянно общаться со сверстниками, легче адаптируются в социуме.

## **6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.**

**Виды самостоятельной работы.** В процессе изучения дисциплины «Управленческое консультирование и сотеринг» предполагаются следующие виды самостоятельной работы:

- подготовка к практическим занятиям;
- написание рефератов по отдельным темам дисциплины;
- написание докладов и эссе;
- подготовка ответов на итоговые вопросы курса.

Для контроля текущей успеваемости и промежуточной аттестации используется рейтинговая и информационно-измерительная система оценки знаний.

**Система текущего контроля включает:**

- 1) контроль выполнения студентами заданий для самостоятельной работы;
- 2) контроль посещения и работы на практических занятиях (доклад, реферат, эссе, участие в дискуссии, дополнение);
- 3) выполнение заданий для самостоятельной работы;
- 5) оценка за работу на практических занятиях (доклад, реферат, письменное эссе, дополнение, участие в дискуссии);
- 7) оценка за итоговый экзамен.

### **6.1. Вопросы и задания для подготовки к практическим занятиям по дисциплине «Управленческое консультирование и сотеринг» (часть 1. Управленческое консультирование)**

1. Управленческое консультирование как вид психологического консультирования.
2. Организационно-управленческое консультирование.
3. Индивидуальное консультирование руководителей.
4. Виды консультирования. Краткая характеристика. (ИТ, финансы, персонал, организационное развитие).
5. Основные парадигмы организационно-управленческого консультирования (экспертное и процессуальное консультирование).
6. Методы и средства воздействия консультанта.
7. Этапы и организация консультативной беседы.
8. Модель организационного развития К. Левина.
9. Принципы процессного консультирования Э. Шейна.
10. «Внешние» и «внутренние» консультирование.
11. Ответственность консультанта по управлению.
12. Закономерности взаимодействия консультанта и клиента.
13. Оценка эффективности консультирования по организационному развитию.
14. Этапы организационного консультирования.

15. Особенности взаимодействия клиента и консультанта на разных этапах организационного консультирования.
16. Организационная диагностика.
17. Роль организационной диагностики в организационном консультировании.
18. Методы организационной диагностики.
19. Оценка и мониторинг организационных изменений.
20. Методическое обеспечение организационной диагностики.
21. Основные проблемы организационной диагностики и пути их преодоления.
22. Психологическое сопровождение внедрения организационных изменений.
23. Консультирование по проблемам управления персоналом. Общая характеристика.
24. Виды консультирования по проблемам управления персоналом: консультирование по проблемам подбора, отбора персонала.
25. Виды консультирования по проблемам управления персоналом: консультирование по вопросам ассессмента,
26. Виды консультирования по проблемам управления персоналом: консультирование по вопросам аудита персонала,
27. консультирование по проблемам абсентеизма, и т.д.
28. Консультирование по вопросам построения карьеры: виды карьерного консультирования.
29. Консультирование по организационному развитию.
30. Формирование концепции организационного развития.
31. Миссия, цель, стратегия организации в контексте консультирования по организационному развитию.
32. Трансформационное и эволюционное направление организационного развития.
33. Формирование и развитие организационной культуры.
34. Планирование организационного развития.
35. Критерии оценки результатов организационного развития.

**Вопросы и задания для подготовки к практическим занятиям по дисциплине «Управленческое консультирование и сотеринг» (часть 2. Сотеринг)**

1. Ордерная модель организационной культуры и сотеринг. Воздействие на организационную культуру средствами сотеринга.

2. Этимология слова «сотер» и понятие сотеринга. История употребления слова «сотер». Сотериологическая функция власти.

3. Исторические и теоретико-методологические основания сотеринга. Античная концепция «заботы о себе» как идеологическая основа сотеринга (Сократ, Платон, стоики, П. Адо, М. Фуко и др.). Этапы развития концепции заботы о себе.

4. Основные направления практики заботы о себе античных правителей.

5. Самопознание как форма заботы о себе и понятие обращения.
6. Самоспасение как форма заботы о себе и проблема духовности.
7. Смысловое пространство концепции «заботы о себе» и сущность духовного лидерства.
8. Забота о себе в Древнем и Средневековом Китае.
9. Модель сотериологического круга (внимание, воля, вера, видение, время, власть). Внутренний порядок личности лидера и «внутренний сотер». Сотериологическая ось «гибель – спасение». Механизм потери и восстановления психологической формы руководителем.
10. *Внимание* в психологической структуре деятельности руководителя, функции внимания, реконструкция культурно-смыслового контекста внимания.
11. Методики аутодиагностики и аутокоррекции элемента внимание.
12. Воля в психологической структуре деятельности руководителя, функции воли, реконструкция культурно-смыслового контекста воли, преодоление трудностей и психологический путь к акме.
13. Методики аутодиагностики и аутокоррекции элемента воля.
14. Вера в психологической структуре деятельности руководителя, функции веры, реконструкция культурно-смыслового контекста веры.
15. Методики аутодиагностики и аутокоррекции элемента вера.
16. Видение в психологической структуре деятельности руководителя, функции видения, характеристики видения, реконструкция культурно-смыслового контекста видения.
17. Методики аутодиагностики и аутокоррекции элемента видение.
18. Время в психологической структуре деятельности руководителя, реконструкция культурно-смыслового контекста времени, функции времени, основные типы восприятия времени, классификации видов времени.
19. Методики аутодиагностики и аутокоррекции элемента время.
- 20 . Понимание власти в сотеринге. Парадигмы власти (силовая, не силовая, постмодернистская).
21. Власть как сотериологическая проблема.

22.«Лео-шкала» и ее психологическое содержание.

23. Методы аутодиагностики и аутокоррекции элемента власть.

## **6.2. Темы рефератов по курсу.**

1. История становления управленческого консультирования как вида профессиональной деятельности.
2. Лучшие консалтинговые компании мира.
3. Управленческое консультирование в сфере управления персоналом.
4. Управленческое консультирование в сфере организационного развития.
5. Управленческое консультирование в области изменения организационной культуры.
6. Организационная диагностика: принципы и методы.
7. Ордерная диагностика организационной культуры.
8. Сотериологическая диагностика уровня развития лидерских качеств руководителя.
9. Сотеринг как разновидность менеджерской терапии.
10. Техники аутодиагностики и аутокоррекции элемента внимание.
11. Техники аутодиагностики и аутокоррекции элемента воля.
12. Техники аутодиагностики и аутокоррекции элемента вера.
13. Техники аутодиагностики и аутокоррекции элемента видение.
14. Техники аутодиагностики и аутокоррекции элемента время.
15. Техники аутодиагностики и аутокоррекции элемента власть.

## **6.3. Вопросы для самостоятельного контроля подготовки студентов по дисциплине «Управленческое консультирование и сотеринг».**

В процессе изучения дисциплины «Управленческое консультирование и сотеринг» предполагаются следующие виды самостоятельной работы:

- подготовка к семинарским и практическим занятиям;

- подготовка ответов на итоговые вопросы курса;

### **Система текущего контроля включает:**

- контроль выполнения студентами заданий для самостоятельной работы;
- контроль посещения и работы на практических и семинарских занятиях (участие в дискуссии, дополнение);

Промежуточной формой аттестации является экзамен. Экзамен поводится в вопрос - ответной форме согласно списку вопросов для самоподготовки.

### **Вопросы для экзамена**

1. Сотеринг: этимология и определение. Основные формы проведения тренингов по сотерингу.
2. Взаимовлияние внешнего и внутреннего порядков социально-психологического ордера. Механизм изменения внешнего порядка через внутренний.
3. Система управления и ее подсистемы. Работа с 3-ей подсистемой средствами сотеринга (цель и методы).
4. Основные модели сотеринга (характеристика моделей и их взаимосвязь).
5. Структура «сотериологического круга» и краткая характеристика его элементов.
6. «Культура себя» в античном мире: концепция, цель и виды практики.
7. «Забота о себе» как центральная концепция античной «культуры себя».
8. Самопознание и самоспасение как основные формы «заботы о себе».
9. «Забота о себе» как духовная традиция и духовная практика.
10. Цель и методы практики «заботы о себе».
11. Проблема духовности в работах А. Швейцера, П. Адо и М. Фуко. Сопоставление концепций М. Фуко и А. Швейцера.
12. Духовное лидерство в современной организации: сущность и определение.
13. Акмеологические аспекты сотеринга. Проблема психологических трудностей, их типология и механизм преодоления.

14. Дистресс в управленческой деятельности. Схема развития проблемных состояний. Психологическая структура деятельности менеджера.
15. Внимание в модели «сотериологического круга» (способы рассмотрения, основные модели и определения).
16. Воля в модели «сотериологического круга» (способы рассмотрения, основные модели и определения).
17. Вера в модели «сотериологического круга» (способы рассмотрения, основные модели и определения).
18. Видение в модели «сотериологического круга» (способы рассмотрения, основные модели и определения).
19. Время в модели «сотериологического круга» (способы рассмотрения, основные модели и определения).
20. Власть в модели «сотериологического круга» (способы рассмотрения, основные модели и определения).
21. Техники аутодиагностики и аутокоррекции внимания.
22. Техники аутодиагностики и аутокоррекции воли.
23. Техники аутодиагностики и аутокоррекции веры.
24. Техники аутодиагностики и аутокоррекции видения.
25. Техники аутодиагностики и аутокоррекции времени.
26. Техники аутодиагностики и аутокоррекции власти.
27. Основные культурные парадигмы власти. Власть как сотериологическая проблема.
28. Сравнительная характеристика симптомов психотерапевтически здоровой и нездоровой власти.
29. Общая характеристика «Лао-шкалы». Психологическая структура каждой градации «Лао-шкалы».
30. Диагностическая таблица элемента «Власть»: структура, содержание, применение. Обработка результатов.
31. Типы лидерской медиации в сотеринге.

32. Постмодернистские принципы менеджерской терапии (перечень и характеристика).
33. «Методологический плюрализм» сотеринга. Специфика применения психотехник из разных подходов в сотеринге. Собственные методы сотеринга.
34. Сотериологические игры (цель, структура, методика проведения).
35. Сотеринг в системе ордерных тренингов (концепция, базовая метафора, основные результаты).
36. Конструирование сотериологических игр (принципы и схемы).
37. Интегративная ордерная модель связи внешнего и внутреннего порядка (характеристика).
38. Интегративная ордерная модель связи ордерных типов личности лидера и градаций «Лао-шкалы».
39. Интегративная ордерная модель связи ордерных типов личности лидера и секторов «сотериологического круга».
40. Типология сотеринга как часть ордерной технологии изменения организационной культуры.

## 7. Данные для учета успеваемости студентов в БАРС

Для контроля текущей успеваемости и промежуточной аттестации используется балльно-рейтинговая система оценки знаний (см. табл.1).

**Таблица 1. Таблица максимальных баллов по видам учебной деятельности.**

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Семестр	Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа	Автоматизированное тестирование	Другие виды учебной деятельности	Промежуточная аттестация	Итого
8	8	0	29	33	0	0	30	100

## Программа оценивания учебной деятельности студента

Виды текущего контроля и критерии оценивания учебной деятельности по каждому ее виду, согласно которым происходит начисление соответствующих баллов.

### 8 семестр

#### Лекции

**Критерии:** посещаемость, активность, качество ведения конспектов.

**Диапазон оценки:** от 0 до 8 баллов (1 балл – посещение лекции).

#### Практические занятия

**Критерии:** самостоятельность и уровень подготовки (выступление с презентацией), активность в ходе занятия (развернутые и аргументированные ответы, активное участие в дискуссиях – вопросы, аргументы).

**Диапазон оценки:** от 0 до 29 баллов

Пропуск семинарских занятий предполагает отчет по пропущенным темам. Форма отработки определяется преподавателем, ведущим семинар (написание реферата по теме пропущенного семинарского занятия, составление тезисного плана-конспекта по основным вопросам семинара, проведение текущего тестирования знаний или пр.).

**Максимальное количество баллов** на семинарских занятиях – 29 (доклады с презентацией –  $4 \times 5 = 20$  баллов, активная работа на семинаре  $1 \times 9 = 9$  баллов).

#### Самостоятельная работа

**Критерии:** самостоятельность, креативность, глубина, участие в обсуждении вопросов, представленных для самостоятельной проработки.

**Диапазон оценки:** от 0 до 33 баллов.

**Таблица 2. Таблица пересчета полученной студентом суммы баллов по дисциплине «Управленческое консультирование и сотеринг» (экзамен):**

90-100 баллов	«отлично»
67-89 баллов	«хорошо»
46-66 баллов	«удовлетворительно»
0-45 баллов	«не удовлетворительно»

## 8. Список литературы

1. Аксеновская, Л. Н. Практикум по сотерингу : учебное пособие для студентов направления подготовки 37.04.01 «Психология» профилей «Организационная психология» и «Ордерные технологии в психологии» / Л. Н. Аксеновская. — Саратов : Издательство Саратовского университета, 2022. — 92 с. — ISBN 978-5-292-04766-7. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/127149.html> (дата обращения: 12.01.2023). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
2. Васильев, Г. А. Управленческое консультирование : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 061100 (Менеджмент организации) / Г. А. Васильев, Е. М. Деева. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 255 с. — ISBN 5-238-00717-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/81706.html> (дата обращения: 15.11.2023). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
3. Баранова С.А. Психология управленческого консультирования : практикум / Баранова С.А., Смирнова А.А.. — Сочи : Сочинский государственный университет, 2020. — 48 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/106583.html> (дата обращения: 16.11.2023). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

## 9. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Ресурсное обеспечение дисциплины формируется на основе требований к условиям реализации основных образовательных программ, определяемых ФГОС ВО по направлению 37.05.02 «Психология служебной деятельности».

Для реализации данной рабочей программы используются компьютерные классы с выходом в Интернет (ауд.133, 134, XII корпус СГУ), аудитории (кабинеты), оборудованные мультимедийными демонстрационными комплексами (102, 103, 110, 113). Каждый обучающийся в течение всего периода обучения обеспечивается индивидуальным неограниченным доступом к одной или нескольким электронно-библиотечным системам (электронным библиотекам), содержащим все издания основной литературы, перечисленные в рабочей программе дисциплины, сформированным на основании прямых договорных отношений с правообладателями. Кроме того, обучающийся может пользоваться фондом Зональной научной библиотеки им. В.А. Артисевич.

Электронно-библиотечная система СГУ (электронная научная библиотека) и электронная информационно-образовательная среда обеспечивают возможность индивидуального доступа для каждого обучающегося из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет, как на территории образовательной организации, так и вне ее.

Используемая для реализации образовательных программ общая площадь помещений составляет не менее 10 квадратных метров на одного обучающегося (приведенного контингента) с учетом учебно-лабораторных зданий, двухсменного режима обучения и применения электронного обучения и (или) дистанционных образовательных технологий.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО с учетом рекомендаций и Примерной ООП ВО по направлению подготовки 37.05.02 «Психология служебной деятельности», специализация «Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности».

Автор: д. психол. н., профессор Л.Н. Аксеновская

Программа одобрена на заседании кафедры социальной психологии от 27.11.2025 г. протокол №4 .