

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Сурат Лев Игоревич
Должность: Ректор
Дата подписания: 15.07.2022 18:00:33
Уникальный программный ключ:
90e61d348f2245de4566514a87350a9d89d73c851b3f3160a03a9eff20fb4800

Негосударственное образовательное частное учреждение высшего образования «МОСКОВСКИЙ ИНСТИТУТ ПСИХОАНАЛИЗА»	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»
<hr/> <hr/> Московская школа практической психологии	<hr/> <hr/> Институт общественных наук Факультет психологии

УТВЕРЖДЕНА
ученым советом МИП
(в составе ДПП)
Протокол от «26» июня 2021 г. №10

УТВЕРЖДЕНА
ученым советом РАНХиГС
(в составе ДПП)
Протокол от «24» августа 2021 г. №02

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА МОДУЛЯ 11
**Управление изменениями в организации: стратегия организационного
консультирования**
ПО ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЕ
профессиональной переподготовки
«Практическая психология в работе руководителя. Авторская программа Базарова Т.Ю. и
экспертов Факультета психологии ИОН РАНХиГС»

Авторы–составители:

Руководитель программы:

доктор психологических наук, профессор,
Научный руководитель МШПП МИП

(подпись)

Т.Ю. Базаров

Кандидат психологических наук,
Директор МШПП МИП

(подпись)

Г.Т. Базарова

Генеральный директор МШПП МИП

(подпись)

М.С. Стишкин

СОДЕРЖАНИЕ

	стр
<u>1. Цель и задачи модуля</u>	4
<u>2. Планируемые результаты обучения модуля</u>	4
<u>3. Объем модуля</u>	4
<u>4. Структура и содержание модуля</u>	5
<u>4.1. Структура модуля</u>	5
4.2. Содержание модуля	6
<u>5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы слушателей модуля....</u>	6
<u>6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по модулю</u>	8
<u>7. Учебно-методическое и информационное обеспечение модуля</u>	11
<u>7.1. Нормативно-правовые документы</u>	11
<u>7.2. Основная литература</u>	12
<u>7.3. Дополнительная литература</u>	12
<u>7.4. Интернет-ресурсы</u>	12
<u>7.5. Справочные системы</u>	12
<u>7.6. Иные источники</u>	13
<u>8. Материально-техническое и программное обеспечение модуля</u>	13

1. Цель и задачи модуля

Целями освоения модуля «Управление изменениями в организации: стратегия организационного консультирования» являются:

- формирование навыков и умений, необходимых для успешной работы в команде профессионалов,
- научить разбираться в вопросах группового поведения,
- развитие личных и профессиональных компетенций через участие в практико-ориентированных проектах, через эффективное управление и развитие команды организации.

Задачи программы модуля:

- формирование системных знаний слушателей модуля в области работы с человеческим потенциалом команды и потенциалом организации,
- формирование профессионального отношения к практической психологии для развития команд организаций в условиях изменяющейся реальности, а также современным инновационным форматам для решения реальных задач клиента,
- получение и развитие практических навыков применения инструментов практической психологии для формирования комплексной стратегии развития команд в рамках проектов и организаций.

2. Планируемые результаты обучения модуля

Процесс изучения модуля направлен на формирование следующих компетенций:

Таблица 1.

Планируемые результаты обучения модуля

Задачи профессиональной деятельности	Профессиональные компетенции ПСК	Знания	Умения	Практический опыт
Организационная деятельность	ПСК-1. Способен к осуществлению процедур оказания психологической помощи и сопровождения деятельности организаций и их сотрудников с использованием психологических методов и технологий	Знать профессионально-этические нормы проведения психодиагностических исследований, соотношение норм связанные с конфиденциальностью персональных данных и данных психодиагностических обследований	Уметь ставить задачи психодиагностического обследования личности с учетом организационно-правовых основ профессиональной деятельности	Владеть навыком формулирования целей диагностического обследования для решения конкретных управленческих задач

3. Объем модуля

Таблица 2

Вид учебной работы	Количество часов (час.) и (или) зачетных единиц (з.е.)	С применением электронного обучения и (или) дистанционных образовательных технологий (час.) и (или) зачетных единиц (з.е.)
Контактная работа слушателя с преподавателем, в том числе:	-	28
лекционного типа (Л) / Интерактивные занятия (ИЗ)	-	-
лабораторные занятия (практикум) (ЛЗ) / Интерактивные занятия (ИЗ)	-	-
В форме практической подготовки	-	8
Практические (семинарские) занятия (ПЗ) / Интерактивные занятия (ИЗ)	-	20
Самостоятельная работа слушателя (СР)	-	28
Контактная самостоятельная работа (КСР)	-	-
Промежуточная аттестация	форма	Зачет
	час.	
Общая трудоемкость по учебному плану (час./з.е)		56

4. Структура и содержание модуля
4.1. Структура модуля

Таблица 3.

Структура модуля

№п/п ¹	Наименование (разделов/тем) ² дисциплины (модуля)	Общая трудоемкость, час. ³	Контактная работа, час. ⁴					Самостоятельная работа, час ⁸	Контактная работа (с применением дистанционных образовательных технологий, электронного обучения), час. ⁷					Самостоятельная работа, час ⁸	Текущий контроль успеваемости ⁹	Промежуточная аттестация (форма/час) ¹⁰	Код компетенции ¹¹
			Всего ⁴	В форме практической подготовки ⁵	В том числе				Всего ⁴	В форме практической подготовки ⁵	В том числе						
					Лекции / в интерактивной форме ⁶	Практические (семинарские) занятия / в интерактивной форме ⁶	Контактная самостоятельная работа, час ⁸				Лекции / в интерактивной форме ⁶	Практические (семинарские) занятия / в интерактивной форме ⁶	Контактная самостоятельная работа, час ⁸				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	Концепция организационных изменений	12							4			4		8	Д		
2	Стратегии изменений	24							14	4		10		10	Д		
3	Альтернативные подходы к управлению организационными изменениями	20							10	4		6		10	Д		
	Итого:	56							28	8		20		28		3 (Т)	ПСК-1

*Формы текущего контроля успеваемости: дискуссия (Д)

4.2. Содержание модуля

Таблица 4

Содержание модуля

Номер темы (раздела)	Содержание темы (раздела)
Тема 1. Концепция организационных изменений	Объективный характер процесса изменений. Необходимость, факторы, предпосылки и природа организационных изменений. Современные тенденции развития организаций. Классификация изменений. Особенности управления плановым изменением и управления динамическим изменением. Выявление потребности в изменениях.
Тема 2. Стратегии изменений	Осуществление изменений как сложный комплекс процессов и процедур, направленных на внедрение и проведение перемен в организации. Факторы, от которых зависит подход к осуществлению изменений. Сущность стратегии изменений. Логика внедрения изменений. «Естественные законы» изменений. Основные виды стратегий изменений. Правила действий для пресечения новаторства. Требования к стратегиям изменений. Основные рекомендации по планированию и реализации стратегий управления изменениями.
Тема 3 Альтернативные подходы к управлению организационными изменениями	Характеристика альтернативных подходов: применение власти, переподготовка специалистов, применение разумных расчетов. Место и значение этапа инициирования перемен в процессе управления изменениями. Способы стимулирования поиска новых идей, творчества, новаторства, проявления инициативы, изучение существующего опыта. Классические и современные концепции организационного развития (ОР). Цель и базовые установки ОР. Модель организационного развития Мак-Кинси «7S».

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы слушателей по модулю

Обучение по модулю предполагает изучение курса в ходе практических занятий, практической подготовки и самостоятельной работы слушателей. Занятия модуля проводятся в различных формах с целью формирования знаний, практических умений, навыков и компетенций с проведением контрольных мероприятий. С целью обеспечения успешного обучения слушатель должен готовиться к аудиторным занятиям, поскольку они являются важнейшей формой организации учебного процесса:

- знакомят с новым учебным материалом;
- разъясняют учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизируют учебный материал;
- ориентируют в учебном процессе.

Подготовка к аудиторному занятию заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущего аудиторного занятия;
- сопоставьте результаты проведенной самостоятельной работы с изученным материалом на аудиторном занятии;
- подготовьте задания, которые были даны преподавателем для подготовки дома;
- узнайте тему предстоящего занятия (по тематическому плану);
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебным пособиям;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите в аудитории.

Подготовка к промежуточной аттестации

Для успешной сдачи промежуточной аттестации необходимо, помимо пошагового освоения модуля в течении курса, представлять структуру модуля, ориентироваться в связях системы понятий модуля, проблемах и задачах соответствующей области знания. При подготовке к промежуточной аттестации слушатель должен не только повторить содержание курса, но и сопоставить свое представление о данной области с предлагаемой в процессе преподавания курса системой понятий и закономерностей, а также практических инструментов работы.

Реферат - это самостоятельная письменная работа, анализирующая и обобщающая публикации по заданной тематике, предполагающая выработку и обоснование собственной позиции автора в отношении рассматриваемых вопросов.

Работа над рефератом активизирует развитие самостоятельного, творческого мышления, учит применять полученные знания при анализе тех или иных правовых проблем. Реферат готовится на основе исследования и изучения широкого круга первоисточников, монографий, статей, литературы и иного материала, нормативных правовых актов, обобщения личных наблюдений.

Публичное представление реферата сопровождается презентацией и небольшими тезисами в электронной форме. Тематика рефератов ежегодно обновляется. Список тем рефератов может быть расширен и уточнен при обсуждении и конкретизации с обучающимся.

Реферат должен содержать достаточное количество сносок. Текст реферата должен быть набран шрифтом TimesNewRoman, 14, с полуторным межстрочным интервалом. Параметры страницы А4 должны быть стандартными. Общий объем реферата не должен быть менее 10 страниц. Несоблюдение этих требований может повлечь отказ преподавателя от проверки реферата и выставление за него отрицательной оценки.

Структура реферата:

1. Титульный лист.
2. Оглавление Сразу после титульного листа должно идти оглавление.

Реферат должен состоять из четырех основных частей:

- введение,
- основная часть (она может состоять из нескольких глав),
- заключение,
- список использованных источников.

3. Основные требования к введению

Введение должно включать в себя краткое обоснование актуальности темы реферата, которая может быть связана с неразработанностью вопроса в науке, а также с многочисленными теориями и спорами, которые вокруг него возникают. В этой части необходимо также показать, почему данный вопрос может представлять научный интерес и какое может иметь практическое значение. Таким образом, тема реферата должна быть актуальна либо с научной точки зрения, либо из практических соображений. Очень важно выделить цель (или несколько целей) и задачи, которые требуется решить для реализации цели. Например, целью может быть показ разных точек зрения на ту или иную проблему, а задачами могут выступать описание ее характеристик с позиции ряда авторов, освещение ее практических последствий и т.д. Обычно одна задача ставится на один параграф реферата.

Введение может содержать также краткий обзор использованной литературы, в котором указывается взятый из того или иного источника материал, анализируются его сильные и слабые стороны. Объем введения обычно составляет 1-2 страницы текста.

4. Требования к основной части реферата

Основная часть реферата содержит материал, который отобран для рассмотрения проблемы. Необходимо обратить внимание на обоснованность распределения материала на параграфы, умение формулировать их название, соблюдение логики изложения. Основная часть реферата, кроме содержания, выбранного из разных научных источников, также должна включать в себя собственное мнение автора и самостоятельно сформулированные выводы, опирающиеся на приведенные факты.

5. Требования к заключению

Заключение – часть реферата, в которой формулируются выводы по параграфам, обращается внимание на выполнение поставленных во введении задач и целей (или цели). Заключение должно быть четким, кратким, вытекающим из основной части. Объем заключения - 2-3 страницы.

6. Основные требования к списку использованной литературы

Источники должны быть перечислены в алфавитной последовательности (по первым буквам фамилий авторов или по названиям сборников). Необходимо указать место издания, название издательства, год издания

6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по модулю

Тема 1. Концепция организационных изменений

Типовой кейс для дискуссии:

«Воронежский механический обанкротил два завода американской фирмы»

Американская фирма «Камерон» – одна из ведущих в мире по выпуску оборудования для нефтегазодобывающих предприятий – вынуждена закрыть свои заводы в Германии и Франции. Заводы были ориентированы на изготовление оборудования для российских нефтяников и газовиков.

Воронежский механический завод, известный создатель двигателей для космических ракет, проводя программу конверсии, сумел организовать производство запорной арматуры, соответствующей мировым стандартам и более дешевой. Американцы были вытеснены с российского рынка. Но воронежцы на этом не остановились. Их продукция уже пользуется спросом в странах Персидского залива, в Индокитае. Экспансия ракетостроителей на мировом рынке производителей нефтегазового оборудования продолжается.

Вопросы:

- 1 Почему изменения на Воронежском заводе были столь успешными?
- 2 Какого типа изменения были осуществлены?
- 3 Почему американская фирма «Камерон» закрыла свои заводы?
- 4 Какие движущие и противодействующие силы, по-вашему, в пользу этого решения?

Тема 2. Стратегии изменений

Типовой кейс для дискуссии:

Джон Смит является директором киевского филиала многонациональной фармацевтической компании. Филиал был образован на базе местного завода, приобретенного компанией. Один из приоритетов Джона - создание новой системы управления, так как планировалось применять новые технологии в производстве. Его компания известна в мире как один из лидеров в области применения новых методов управления, то есть тех методов адекватным компании производящей новую фармацевтическую продукцию.

Работая в течение двух недель с восьми утра до девяти вечера, Джон Смит пытался изучить систему управления, существующую на заводе. Однако его титанические усилия

привели к весьма скромному результату - оказалось, что завод практически не имел формальных (закрепленных в четких процедурах) методов управления, а те немногие, что существовали, кардинально отличались от представлений Смита о современном управлении. Джон выяснил, что иерархические границы совершенно размыты, коммуникации оставляют желать лучшего, так как переданная информация вовремя не доходит до получателя и сильно искажается. Планирование осуществляется на краткосрочную перспективу, а контроль носит поверхностный и формальный характер. Подбор новых сотрудников реализовывался исключительно через знакомых, на заводе не имели представления о планировании карьеры, аттестации, подготовке резерва руководителей. Профессиональное обучение не планировалось, а организовывалось по мере необходимости руководителями подразделений. Заводские рабочие получали сдельную заработную плату, а сотрудники администрации - должностные оклады и ежемесячные премии, составляющие до 40% оклада. Фактический размер премии определялся директором завода и для 95% сотрудников составлял 40% оклада. Индексация заработной платы производилась по решению директора в тот момент, когда, по его словам, «ждать больше нельзя».

Во время бесед с руководителями завода, терпящего значительные убытки, Джон попытался поднять тему изменений в области системы управления. Однако поддержки не получил - его собеседники предпочитали обсуждать передачу технологии, предлагая «оставить все, как есть, до лучших времен» в области управления и производства инновационной продукции, выдвигая в качестве основного аргумента «особые местные условия».

Обсуждая ситуацию на заводе с французским коллегой из другой компании, работающим в Киеве уже два года, Смит получил похожий совет «не ввязываться в безнадежное дело».

Вопросы для обсуждения и анализа:

1. Существует ли в данной ситуации потребность в изменении систем управления?

Если «да», то почему?

2. Чем объясняется позиция руководителей завода?

3. Что может сделать в данной ситуации Джон Смит?

Тема 3. Альтернативные подходы к управлению организационными изменениями

Типовые темы для дискуссий

1. Какие из альтернативных подходов к управлению организационными изменениями больше подходят для Вашей организации? Почему?
2. Зачем нужен этап инициирования перемен, какова его роль в процессе управления изменениями?
3. Какие способы стимулирования поиска новых идей, творчества, новаторства, проявления инициативы, изучения существующего опыта Вы использовали в своей работе до начала обучения на программе? Изменились ли они после курса?

Форма и средства (методы) проведения промежуточной аттестации

Формой промежуточной аттестации по учебному плану является зачет. В качестве средства оценивания промежуточной аттестации используется письменный реферат.

Типовые темы письменных рефератов.

1. Формирование команды для стратегических изменений.
2. Концепция «Шесть сигм» как инструмент управления изменениями.
3. Организационное развитие: теория создания организационного знания

Шкалы оценивания письменного реферата

Критерии оценивания	Оценка (баллы)
---------------------	----------------

<p>Логичная структура с последовательным развитием тезиса. Аргументы прописаны полно, используется профессиональный язык, представлены адекватные иллюстрации к ним. Соблюдены орфографические, пунктуационные, стилистические нормы русского языка; композиция ясна и логична Работа выполнены строго в рамках академического стиля письма. Работа соответствует всем стандартам оформления учебных письменных текстов, библиография практически не содержит ошибок в оформлении списка литературы. Работа соответствует заявленной теме полностью. Суждения оригинальны, интерпретации отличаются новизной.</p>	(56-70)
<p>Структура логична, но аргументы в поддержку тезиса не всегда последовательны. Аргументы представлены полно, однако профессиональный язык используется не всегда, представлены адекватные иллюстрации к ним. Соблюдены орфографические, пунктуационные, стилистические нормы русского языка; композиция ясна и логична Работа написана в основном в рамках академического стиля письма, однако есть элементы публицистического стиля. Работа соответствует большинству стандартов оформления учебных письменных работ, библиография практически не содержит ошибок в оформлении списка литературы. Работа в основном соответствует заявленной теме, есть одно или два незначительных отступления в сторону. Суждения в основном оригинальны, интерпретации следуют общепринятой позиции по теме.</p>	(41-55)
<p>Структура местами не логична, аргументы в поддержку тезиса не всегда последовательны. Аргумент не расписан, используются элементы профессионального языка, иллюстрации носят случайный характер. Есть нарушения орфографических, пунктуационных, стилистических норм русского языка, что затрудняет понимание текста Работа написана не в академическом стиле, однако содержит его элементы; Работа отклоняется от принятых стандартов оформления письменных учебных работ, библиография содержит значительное количество ошибок в оформлении списка литературы. Содержание работы в основном не соответствует теме, однако части ее соответствуют. Суждения следуют общепринятой позиции, однако их обоснование самостоятельно, интерпретации следуют общепринятой позиции по теме.</p>	(16-40)

<p>Структура местами не логична, аргументы в поддержку тезиса носят случайный характер.</p> <p>Аргументация отсутствует в тексте, профессиональный язык игнорируется.</p> <p>Текст содержит очевидно значительные и многочисленные отклонения от норм использования русского языка</p> <p>Работа написана не в академическом стиле.</p> <p>Работа отстает от большинства стандартов оформления письменных учебных работ, библиография оформлена не по принятым правилам оформления списка литературы.</p> <p>Содержание работы не соответствует теме.</p> <p>Суждения следуют общепринятой позиции, отсутствует самостоятельное обоснование, попытки самостоятельной интерпретации отсутствуют из-за ссылок на авторитеты.</p>	<p>(0-15)</p>
--	---------------

Шкала оценивания участие в диспуте:

Развернутый ответ слушателя должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на заданную тему, показывать его умение применять определения, правила в конкретных случаях.

Критерии оценивания:

- 1) полноту и правильность ответа;
- 2) степень осознанности, понимания изученного;
- 3) языковое оформление ответа.

8-10 баллов- слушатель полно излагает материал (отвечает на вопрос), дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.

5-7 балла - слушатель дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.

1-4 балла- слушатель демонстрирует знание и понимание основных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.

0 баллов- слушатель демонстрирует незнание большей части соответствующего вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Оценка «2» отмечает такие недостатки в подготовке, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению последующим материалом.

Интегральная шкала оценивания

Низкий «неудовлетворительно/незачет» - компетенция не освоена или освоена в недостаточной мере. Слушатель не знает, либо знает на слабом уровне теоретический материал по модулю. Не владеет терминологией и основными понятиями из профессиональной сферы или называет неуверенно, с ошибками.

Пороговый (базовый) «удовлетворительно» - компетенция освоена удовлетворительно, но достаточно. Слушатель освоил основную базу теоретических знаний. Владеет терминологией и основными понятиями из профессиональной сферы.

Продвинутый «хорошо» - компетенция освоена достаточно хорошо. Слушатель знает теоретический материал по модулю, умеет применить эти знания на практике. Чётко и ясно формулирует свои мысли. Знает специальную литературу по профессиональным вопросам.

Высокий «отлично» - компетенция освоена в полной мере или на продвинутом уровне. Слушатель знает теоретический материал, умеет применить эти знания на практике и(или) имеет опыт в профессионально-практической деятельности. Приводит актуальные примеры из сферы профессиональной деятельности; демонстрирует способности к нестандартной интерпретации поставленного вопроса.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение модуля

7.1. Нормативно-правовые документы

1. «Федеральный закон об образовании в Российской Федерации» от 29.10.2012 №373-ФЗ;
2. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 37.03.01 «Психология» (уровень бакалавриата) (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 29 июля 2020 г. N 839);
3. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности (уровень специалитета) (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 31 августа 2020 г. N 1137).

7.2. Основная литература

1. Коротков, Э. М. Управление изменениями : учебник и практикум для вузов / Э. М. Коротков, М. Б. Жернакова, Т. Ю. Кротенко. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 278 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02315-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489148> (дата обращения: 11.02.2022)
2. Кузнецов, Ю. В. Теория организации : учебник и практикум для вузов / Ю. В. Кузнецов, Е. В. Мелякова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 351 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02949-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/488801> (дата обращения: 11.02.2022).

7.3. Дополнительная литература

1. Блинов А. О. Управление изменениями: Учебник для бакалавров. — 3-е изд., стер. / А.О. Блинов, Н.В. Угрюмова. - Москва : Дашков и К, 2021. - 302 с. - ISBN 978-5-394-04341-3. - URL: <https://www-ibooks-ru.ezproxu.ranepa.ru:2443/bookshelf/378673/reading> (дата обращения: 11.02.2022).
2. Вассерман Н. Главная книга основателя бизнеса: Кого брать с собой, как делить прибыль, как распределять роли и другие вопросы, которые надо решить с самого начала / Пер. с англ. / Н. Вассерман. - Москва : Альпина, 2016. - 364 с. - ISBN 978-5-9614-4445-2. - URL: <https://www-ibooks-ru.ezproxu.ranepa.ru:2443/bookshelf/376031/reading> (дата обращения: 11.02.2022).
3. Морита А. Sony. Сделано в Японии / Пер. с англ. — 3-е изд. / А. Морита. - Москва : Альпина, 2014. - 288 с. - ISBN 978-5-9614-4606-7. - URL: <https://www-ibooks-ru.ezproxu.ranepa.ru:2443/bookshelf/375770/reading> (дата обращения: 11.02.2022)..
4. Рэнд А. Атлант расправил плечи / Пер. с англ. / А. Рэнд. - Москва : Альпина, 2016. - 1131 с. - ISBN 978-5-9614-1546-9. - URL: <https://www-ibooks-ru.ezproxu.ranepa.ru:2443/bookshelf/376812/reading> (дата обращения: 11.02.2022).
4. Ноам Вассерман. Главная книга основателя бизнеса [Электронный ресурс]: кого брать с собой, как делить прибыль, как распределять роли и другие вопросы, которые надо решить

с самого начала/ ВассерманНоам— 43 Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016.— 364 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/43738.html>.

7.4. Интернет-ресурсы

1. E-library.ru
2. Ebsco.com
3. Ozrp.narod.ru
4. <http://ipscience.thomsonreuters.com/product/web-of-science/>
5. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»
6. Cambridge Journals Digital Archive
7. Oxford University Press Archive
8. Annuals Reviews EBVC
9. JSTOR. Open Access eBooks
10. ЭБС «IPRbooks»
11. ЭБС «Юрайт»
12. ЭБС «Лань»

7.5. Справочные системы

1. КиберЛенинка- это научная электронная библиотека, построенная на парадигме открытой науки (Open Science), основными задачами которой является популяризация науки и научной деятельности, общественный контроль качества научных публикаций, развитие междисциплинарных исследований, современного института научной рецензии, повышение цитируемости российской науки и построение инфраструктуры знаний: <https://cyberleninka.ru/>
2. <http://psyresearchdigest.blogspot.ru/> - открытый блог о научных психологических исследованиях и исследованиях смежных областей
3. Scopus- реферативная база, являющаяся указателем научного цитирования. Позволяет в краткие сроки получить самую полную библиографию по интересующей теме. Не содержит полных текстов статей
4. Dryad Digital Repository – открытая база данных, в которой желающие выкладывают сырые результаты исследований, опубликованных в международных журналах. Больше 30000 наборов данных (по состоянию на сентябрь 2015 года) из разных областей, в том числе и психологических.

7.6. Другие источники

1. www.azps.ru/handbook (психологический словарь)
2. www.edu.ru (федеральный портал «Российское образование»)
3. www.edu.ru (федеральный портал «Российское образование»)
4. www.psyedu.ru (электронный журнал "Психологическая наука и образование")
5. www.rospsy.ru (сайт Федерации психологов образования России)
6. www.iprbookshop.ru Электронная библиотечная система IPRbooks;

8. Материально-техническое и программное обеспечение модуля

Помещение для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью доступа в «Интернет» и обеспечением доступа в электронную образовательную среду РАНХиГС (<http://lib.ranepa.ru/base/>), в том числе, в электронные библиотечные системы.

Помещение для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью доступа в «Интернет» и обеспечением доступа в электронную образовательную среду МИП (<http://inpsycho.ru/student/biblioteka>), в том числе, в электронные библиотечные системы.

Технические и программные средства обучения:

Ноутбук с ПО Windows (любой серии) и лицензионным пакетом Microsoft (любой серии)

Программа zoom

Учебно-методические материалы, расписание занятий и ссылки на вебинары для слушателей размещаются в личном кабинете слушателя на платформе InStudy МИП: <https://dop.instudy.online/>. При зачислении на программу слушателям предоставляются персональные логин и пароль от личного кабинета.

Характеристика результатов освоения программы

В результате освоения программы у слушателя сформированы компетенции:

Компетенция (код, содержание)	Индикаторы
ПСК-1. Способен к осуществлению процедур оказания психологической помощи и сопровождения деятельности организаций и их сотрудников с использованием психологических методов и технологий	Применяет навыки формулирования целей внедрения изменений в организации при решения конкретных управленческих задач