

МІЖРЕГІОНАЛЬНА  
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



МАУП

**НАВЧАЛЬНА ПРОГРАМА**  
дисципліни  
**“ПРОФЕСІЙНА КОНСУЛЬТАЦІЯ”**  
(для бакалаврів, магістрів)

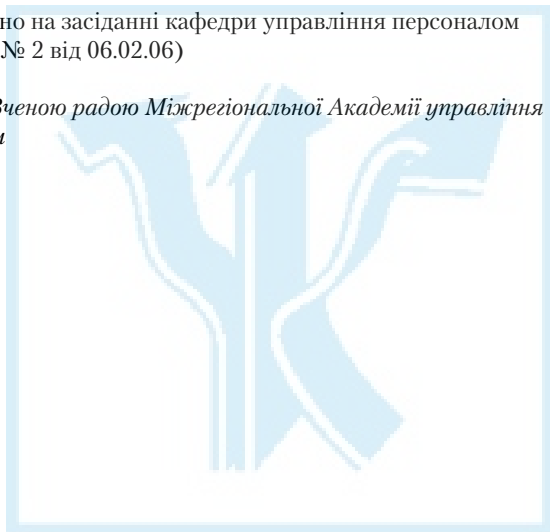
МАУП

Київ 2006

Підготовлено професором кафедри управління персоналом  
*В. М. Колпаковим*

Затверджено на засіданні кафедри управління персоналом  
(протокол № 2 від 06.02.06)

*Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління  
персоналом*



**МАУП**

**Колпаков В. М.** Навчальна програма дисципліни “Професійна консультація” (для бакалаврів, магістрів). — К.: МАУП, 2006. — 24 с.

Навчальна програма містить пояснювальну записку, тематичний план, зміст дисципліни “Професійна консультація”, теми контрольних робіт, питання для самоконтролю, а також список літератури.

© Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП), 2006

## ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Раніше професійна консультація вважалася однією з форм професійно-орієнтаційної роботи з надання допомоги у виборі професії та місця роботи. Нині потреба у професійних консультантах постає з огляду на те, що до професійної підготовки фахівців різних сфер життєдіяльності висуваються дедалі складніші вимоги.

Консультавання з питань управління (управлінське консультування) визнано важливою професійною службою, що допомагає керівникам організацій розв'язувати практичні завдання, визначати причини ускладнень у діяльності та вибирати оптимальні варіанти дій щодо виходу з проблемних ситуацій, творчо застосовувати світовий досвід.

Як свідчать світова теорія і практика, основним ресурсом будь-якої організації є люди. Нині для ефективного використання людських ресурсів потрібно професійно організоване психолого-акмеологічне забезпечення.

Мета викладання дисципліни “Професійна консультація” – сформувані у студентів цілісне системне розуміння професіоналізму і на цій основі дати необхідні знання, сформувані навички і вміння для здійснення психолого-акмеологічного забезпечення процесу управління людськими ресурсами. Додаткові цілі вивчення курсу – сформувані мінімальні навички управління і нейтралізації конфліктів у діяльності; набути досвід психокорекції керівника в конфліктній ситуації; сформувані початкові здібності коригування суб'єктивних психологічних факторів керівника для вирішення конфліктів у діяльності; коригування уявлень про сутність, типології конфлікту, технології управління конфліктами, метод і методики консультавання керівника при вирішенні ним конфліктів.

У результаті вивчення дисципліни студенти повинні *знати*:

- методологічні та методичні засади консультативної діяльності психолога;
- систему, механізм управління людськими ресурсами організації;
- основи кадрового менеджменту;
- методичні підходи, принципи і методи розвитку персоналу;
- сучасні концепції, психолого-акмеологічні методи і технології розвитку людини, досягнення нею вершин професіоналізму;

- методику організації консультативної діяльності в організації;
  - організаційно-правові засади роботи психолога-консультанта;
- вміти:*
- виконувати психолого-акмеологічне забезпечення кадрової роботи в організації, управління розвитком людських ресурсів;
  - здійснювати психологічне обґрунтування стратегічного та оперативного планування процесу перепідготовки і підвищення кваліфікації персоналу організації;
  - здійснювати психодіагностику, розвиток і коригування особистості, психологічну освіту і консультування;
  - формувати технологічні навички і уявлення про процес консультування управлінських структур, освоєння культури консультування;
  - розуміти природу конфлікту в діяльності, функції критеріальних основ в управлінні діяльними конфліктами;
  - набувати досвід консультаційної практики при вирішенні керівником конфлікту в діяльності;
  - надавати психологічну допомогу при розробці плану кар'єри, досягнення вершин особистісного та професійного розвитку персоналу;
  - використовувати у професійній діяльності психолого-акмеологічні засоби;
- бути ознайомлені:*
- із сучасними концепціями у сфері управління розвитком персоналу;
  - з методами, техніками, технологіями, які використовують передові психологічні школи у сфері психолого-акмеологічного забезпечення підготовки керівників організацій, кадрових служб і персоналу;
  - з досвідом у сфері управління людськими ресурсами і проблемами у сфері розвитку персоналу.

Завдання дисципліни — активізація мислення студентів і сприяння самостійному прийняттю ними рішень у сфері психолого-акмеологічного забезпечення розвитку управління людськими ресурсами при постійній взаємодії студентів і викладачів. Це потребує від викладачів володіння складною технікою управління мисленням студентів, здатність створювати проблемні ситуації, стимулювати пізнавальну активність студентів.

Для розв'язання поставлених завдань програмою передбачено такі методи активного навчання: проблемні лекції, семінари і тематичні дискусії, контрольні роботи, імітаційні вправи, аналіз ситуацій, розігрування ролей, ділові ігри, елементи організаційно-розумових ігор.

**ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН**  
**дисципліни**  
**“ПРОФЕСІЙНА КОНСУЛЬТАЦІЯ”**

№ пор.	Назва змістовних модулів і тем
1	2
1 2 3 4 5 6	<p><b>Змістовий модуль 1. Теоретико-методичні засади професійної консультації</b></p> <p>Поняття про професійну консультацію</p> <p>Людина як суб'єкт і об'єкт професійної консультації</p> <p>Становлення і розвиток професіоналізму</p> <p>Загальні теоретико-методологічні підходи, принципи і методи психолого-акмеологічного дослідження</p> <p>Методи і технології розвиваючого впливу</p> <p>Загальна і диференціальна психодіагностика в роботі з персоналом</p>
7 8 9 10 11	<p><b>Змістовий модуль 2. Практична консультативна діяльність</b></p> <p>Засади консультативної діяльності</p> <p>Професійне консультигування у сфері управління персоналом</p> <p>Соціально-психологічне консультигування</p> <p>Процес консультигування</p> <p>Професійне консультигування в особливих і екстремальних умовах</p>
12 13 14	<p><b>Змістовий модуль 3. Засади психологічного консультигування в галузі управління</b></p> <p>Управлінське консультигування</p> <p>Управлінське консультигування з вирішення конфлікту</p> <p>Консультиційне коригування дій керівника з вирішення конфлікту</p>

1	2
15	Консультаційне коригування стану керівника при знятті конфлікту
16	Методика консультування керівника в ситуації протидії
17	Культура консультування в галузі управління
Разом годин: 54	

**ЗМІСТ**  
**дисципліни**  
**“ПРОФЕСІЙНА КОНСУЛЬТАЦІЯ”**

**Змістовий модуль 1. Теоретико-методичні засади професійної консультації**

**Тема 1. Поняття про професійну консультацію**

Професійна консультація як форма професійної роботи. Зміст і форми діяльності з надання допомоги у виборі професії та місця роботи. Професія. Підходи до класифікації професій. Модуль професії. Основні підходи, методи, технології виявлення здібностей людини до професійної діяльності. Валеологічні аспекти професійної діяльності. Поняття професійної придатності. Формування професійної придатності у процесі роботи. Професійна орієнтація, особливості її реалізації при виборі професії або зміні сфери діяльності. Поняття про професійну мобільність і професійну стратифікацію. Професіоналізм, компетентність, кваліфікація. Критерії професіоналізму. Поняття працездатності та здатності до роботи. Консультування і культура. Модель професіонала. Професіограма. Психограма.

*Література [13; 19; 39–45; 51]*

**Тема 2. Людина як суб'єкт і об'єкт професійної консультації**

Концепції людини: самореалізація, самоузгодження із суспільством, соматична ідентифікація особистості, цілісна особистість. Людина з позиції філософської антропології. Людина як індивідуум, суб'єкт, особистість, індивідуальність і універсум.

Вимірювання людини: біолого-медичне, психологічне, соціальне, етичне, темпоральне, космічне, футурологічне.

Акмеологічне розуміння людини. Загальнокультурні параметри особистості. Самореалізація особистості як суб'єкта життєдіяльності та діяльності. Індивідуальність людини та її "АКМЕ". Зріла особистість як суб'єкт багатокритеріального вибору. Людина та її професіоналізм. Урахування генетичної та соціальної програми людини у процесі розвитку її професіоналізму.

*Література* [5–8; 12; 13; 15; 19; 20]

### ***Тема 3. Становлення і розвиток професіоналізму***

Закономірності становлення і розвитку професіонала, загальні для різних професій. Рівні, етапи, ступені професіоналізму. Чинники впливу на досягнення вершин професіоналізму.

Специфіка професіоналізму в різних видах діяльності. Особливості побудови професіограм різних професій. Сфери професіоналізму. Мотиваційно-цільова і операціональна сфери професіоналізму. Професійно важливі якості. Професійна свідомість, мислення людини. Особливості професіоналізму, зумовлені середовищем, віком. Професійне старіння. Професійні деформації особистості. Професійні захворювання.

*Література* [19; 20; 32–36; 46; 52; 53]

### ***Тема 4. Загальні теоретико-методологічні підходи, принципи і методи психолого-акмеологічного дослідження***

Загальнометодологічні підходи у психолого-акмеологічному дослідженні (комплексний, системний, суб'єктний). Загальнометодологічні принципи (детермінізму, розвитку, гуманізму). Конкретні методологічні принципи (суб'єкта діяльності, життєдіяльності; потенційного і актуального, моделювання, оптимальності, зворотного зв'язку, операціонально-технологічний).

Визначення стратегії психолого-акмеологічного дослідження. Система методів і методик у психолого-акмеологічному дослідженні (загальна характеристика). Загальне поняття технології психолого-акмеологічного дослідження. Професійна майстерність як комплекс продуктивних технологій професійної діяльності.

*Література* [7; 8; 15; 19; 27]

### ***Тема 5. Методи і технології розвиваючого впливу***

Тренінги і спецкурси індивідуально-професійного зростання (загальна характеристика, методика розробки і проведення). Орієнтованість тренінгу на системи навчання і підготовки професійних кадрів. Соціально-психологічний тренінг як засіб підготовки до розв'язання управлінських завдань.

Ігромодельовання як особливий вид психолого-акмеологічних технологій. Організаційно-діяльнісні, організаційно-мисленнєві, організаційно-комунікативні ігри (загальна характеристика). Технологія формування психолого-акмеологічної компетентності спеціалістів кадрових служб. Технологія формування аутопсихологічної компетентності (самодіагностика, самокорекція, саморозвиток, самомотивація, робота з інформацією, психолінгвістична компетентність) особистості. Технологія тілесно-орієнтованого психоенергетичного самозахисту. Технології використання акмеологічного впливу у професійній діяльності.

*Література* [1; 16; 27–29; 35; 55]

### ***Тема 6. Загальна і диференціальна психодіагностика в роботі з персоналом***

Особливості пізнання людей за їхніми зовнішніми ознаками. Використання інструментарію для дослідження індивідуальних особливостей персоналу. Методики комплексного тестування. Діагностичні засоби для самопізнання. Індивідуальна професійна діагностика. Визначення профпридатності. Психологічне забезпечення профвідбору. Професійна атестація. Використання індивідуальної професійної діагностичної карти. Інструментарій для вивчення діяльнісних і комунікативних якостей персоналу. Дослідження професійно важливих якостей персоналу різних систем праці.

*Література* [19; 31; 32; 56]

## **Змістовий модуль 2. Практична консультативна діяльність**

### ***Тема 7. Засади консультативної діяльності***

Поняття консультативної діяльності. Засади теорії діяльності. Досвід консультативної діяльності у світовій практиці. Проблеми психологічного забезпечення діяльності персоналу. Особливості консультативної діяльності у сфері кадрового менеджменту. Робота



психолога у службі управління персоналом. Діяльнісна кооперація психолога і службових осіб організації, консультанта-психолога і клієнта. Побудова і підтримка ефективних взаємовідносин консультанта і клієнта. Чинники впливу на ефективність взаємовідносин у спільній діяльності. Визначення очікувань і ролей. Відносини співробітництва. “Система клієнта”. Поведінкові ролі консультанта. Методи впливу на “систему клієнта”.

*Література* [1; 19; 31–34; 43]

### ***Тема 8. Професійне консультування у сфері управління персоналом***

Поняття стратегічного кадрового менеджменту. Психологічне, психотехнологічне, акмеологічне забезпечення реалізації кадрової політики і функцій кадрового менеджменту. Психологічні закономірності професійного становлення (формування, розвитку) кадрів. Етапи становлення, чинники і критерії становлення.

Цикл процесу консультування в управлінні та кадровому менеджменті (розуміння замовлення; фіксація наявних ресурсів і моделювання практики їх використання; психологічна фіксація ускладнень та їх аналіз; депроблематизація та її психологічний супровід).

Психологічне консультування з питань управління людськими ресурсами та їх розвитком. Психологічна освіта і консультування як основні напрями діяльності практичного психолога. Соціально-психологічний супровід праці та життя клієнта. Формування, розвиток і коригування психофізіологічних, психологічних і соціально-психологічних характеристик.

Урахування в консультуванні “заповідей” клієнта. Професійний кодекс. Маркетинг послуг з консультування.

*Література* [15; 35–47]

### ***Тема 9. Соціально-психологічне консультування***

Взаємозв’язок соціально-психологічного і психолого-акмеологічного консультування. Сутнісні характеристики психолого-акмеологічного консультування. Критерії, показники і рівні ефективності консультування.

Базовий алгоритм продуктивного психолого-акмеологічного консультування (взаємопов’язаних видів діяльності психолога-кон-

сультанта). Індивідуальна консультативна робота. Робота з групою. Психодіагностичне забезпечення процесу консультування.

Умови і чинники оптимального психолого-акмеологічного консультування (системного взаємозв'язку діяльності, багатфакторності причин ускладнень).

*Література* [13; 19; 31; 32; 34; 43–46]

### ***Тема 10. Процес консультування***

Підготовка (початкові контакти, попередній діагноз проблеми; план завдання; пропозиція клієнту; контракт на консультування). Діагноз (концептуальні засади діагнозу; виявлення і аналіз чинників; зворотний зв'язок з клієнтом). Робота з клієнтом щодо вибору варіантів дій і впровадження пропозицій (обґрунтування пропозицій, навчання і підготовка кадрів, психологічний супровід впровадження).

Завершальний етап консультативних послуг (припинення співробітництва, оцінка, подальша робота, заключний звіт).

Особливості процесу психологічного консультування. Міжособистісне спілкування в консультуванні. Процес організованої комунікації консультанта і клієнта.

*Література* [16; 19; 31; 32; 34; 43]

### ***Тема 11. Професійне консультування в особливих і екстремальних умовах***

Особливі, екстремальні та надекстремальні умови діяльності. Психологічні стани суб'єктів праці в особливих і екстремальних умовах діяльності. Психологічні характеристики регуляції діяльності в особливих і екстремальних умовах діяльності.

Психологічні характеристики діяльності спеціалістів в особливих і екстремальних умовах. Специфіка роботи консультанта із забезпечення психологічної готовності, стійкості персоналу до діяльності в особливих і екстремальних ситуаціях. Консультація керівника, працівника в особливих умовах. Формування психологічної готовності керівників до діяльності в екстремальних умовах. Психолого-акмеологічні умови і чинники оптимізації діяльності в особливих і екстремальних умовах.

*Література* [7; 8; 13; 19; 27; 36]

### **Змістовий модуль 3. Засади психологічного консультування в галузі управління**

#### ***Тема 12. Управлінське консультування***

Рефлексія управлінської діяльності: “внутрішня” і “зовнішня”. Типологія акцентувань у рефлексії і типи рефлексивних результатів. Рефлексивна комунікація в управлінській діяльності та залучення до неї різних типів “партнерів”. Досвід управлінської діяльності як привід участі в зовнішній рефлексії управлінської діяльності та виокремлення консультаційної позиції в управлінні. Нормативна орієнтація в управлінському консультуванні. Проблематизаційно-критична орієнтація в управлінському консультуванні. Дослідницька рефлексія як умова управлінського консультування. Типологія акцентів в управлінському консультуванні та суб’єктивна орієнтація в управлінському консультуванні. Засобово-технологічна орієнтація в управлінському консультуванні. Управлінське консультування в процесі становлення управлінської діяльності. Управлінське консультування у процесі функціонування управлінської діяльності. Управлінське консультування у процесі розвитку управлінської діяльності. Управлінське консультування в ситуації деструкції управлінської діяльності. Управлінське консультування при реалізації установки на професійне вдосконалення і розвиток керівника. Особливості управлінського консультування управлінських колективів і команд. Ігровельні форми управлінського консультування в конфліктних ситуаціях.

*Література* [43; 64; 66; 76]

#### ***Тема 13. Управлінське консультування з вирішення конфлікту***

Псевдодіяльність. Протидіяльність. Конфлікт і боротьба як види протидіяльності.

Міжособистісний і міжфункціональний типи конфлікту. Внутрішньоособистісний, міжособистісний, міжособисто-груповий і міжгруповий види конфлікту.

Два джерела протидій. Типологія виходу з протидії. Типи відносин між діяльностями. Взаємодіяльність. Кооперація.

Конфлікт як деструктивний фактор діяльності. Конфлікт як розвивальний фактор діяльності. Об’єктивні та суб’єктивні передумови конфлікту в діяльних коопераціях.

Зародження, розвиток та вгасання конфлікту. Типи поведінки учасників конфлікту. Егоцентризм у конфлікті. Види потребових станів і мотивів суб'єктів конфлікту. Логічний і психологічний аспекти конфлікту. Коригування стану конфліктуючих сторін. Психотехніка в коригуванні конфліктуючих. Урахування індивідуальних особливостей учасників конфлікту в коригуванні.

*Література* [43; 64; 68; 76; 83]

#### ***Тема 14. Консультаційне коригування дій керівника з вирішення конфлікту***

Типові помилки в управлінні конфліктом. Помилки керівника, пов'язані з неурахуванням індивідуальних характеристик конфліктуючих і їх психологічного стану. Помилки керівника, пов'язані з неурахуванням самоцінності кожної конфронтуючої сторони. Потурання і тверде нав'язування з боку керівника. Недооцінка керівником значущості запозичення позицій конфліктуючими.

Коригування консультантом управлінських помилок. Коригування розуміння керівником реального конфлікту. Коригування дій керівника з вирішення конфлікту. Коригування концептуальних засад дій керівника. Коригування врахування позицій конфліктуючих сторін керівником в управлінні конфліктом.

*Література* [7; 34; 43; 60; 61; 63; 68]

#### ***Тема 15. Консультаційне коригування стану керівника при знятті конфлікту***

Природні та соціокультурні форми управлінських дій з управління конфліктом.

Критичний аналіз дій керівника. Діагностика професійних і особистісних якостей керівника. Типи суб'єктивних механізмів усунення конфлікту. Роль діагностики в консультуванні. Розробка стратегії і тактики консультаційного заходу.

Критеріальне проектування консультаційно-коригувальних впливів. Проектування розвитку професійного рівня керівника в межах управління конфліктом.

Типологія консультаційно-коригувальних впливів з усунення психологічних бар'єрів і негативних факторів керівника.

*Література* [43; 61; 65; 69; 77; 79]

## ***Тема 16. Методика консультування керівника в ситуації протидії***

Цілі та завдання управлінського консультанта при конфліктній ситуації в діяльності.

Концептуально-технологічні засади консультування керівника. Умови продуктивності консультування. Понятійні та ціннісні критерії в оцінці особистості та діяльності керівника. Педагогічний аспект у розумовій діяльності консультанта. Ідеологія і цінності керуючого консультанта. Управління саморозвитком і підвищенням професіоналізму керівника, що управляє протидіяльністю.

Методика діагностики управлінського потенціалу. Методика коригування вольових і особистісних якостей керівника. Характерні помилки в реалізації методик консультування. Самоконтроль і самокоригування управлінського консультанта.

Усунення внутрішніх факторів, що заважають консультанту при реалізації культурних технологій.

Самоорганізація і саморозвиток управлінського консультанта.

*Література* [61; 62; 64; 67; 71; 83]

## ***Тема 17. Культура консультування в галузі управління***

Методи і методики консультування керівника. Культурні критерії організації процесу психологічного консультування в галузі управління. Вимоги до здібностей консультанта з психології управління. Рефлексивна самоорганізація управлінського консультанта.

Самокоригування внутрішніх факторів консультанта, що заважають адекватній реалізації культурних технологій.

Ціннісно-концептуальні засади і культура управлінського консультування.

Позиційна взаємодія і позиційні конфлікти в системі кооперативної діяльності.

Конфлікт як індикатор недосконалості форми системи діяльності.

Технологія аналізу і коригування виконання керівником основних процедур його діяльності.

Функція діагностики. Діагностика за кількома критеріями. Діагностика керівника.

Засоби діагностики керівника. Теоретико-діяльнісний, загально-психологічний і соціально-психологічний апарати в діагностиці управління.

Технологія діагностики керівника за одним критерієм. Технологія інтегральної діагностики керівника. Проектування і реалізація коригування керівника. Типологія коригування. Контроль результатів коригувальних впливів.

*Література* [34; 65; 68; 70–72; 77; 83]

### **ТЕМИ КОНТРОЛЬНИХ РОБІТ**

1. Професійна консультація як форма професійної діяльності.
2. Професія. Підходи до класифікації професій. Зміст і форми діяльності з надання допомоги у виборі професії та місця роботи.
3. Методи і технології виявлення здібностей людини до професійної діяльності.
4. Валеологічні засади професійної діяльності. Поняття професійної придатності.
5. Формування професійної придатності у процесі роботи. Професійна орієнтація, особливості її реалізації при виборі професії або зміні сфери діяльності.
6. Професіоналізм, компетентність, кваліфікація. Критерії професіоналізму.
7. Консультування і культура в діяльності консультанта.
8. Модель професіонала. Професіограма. Психограма.
9. Людина як суб'єкт і об'єкт професійної консультації.
10. Концепції людини: самореалізація, самоузгодження людини і суспільства, соматична ідентифікація особистості, цілісна особистість.
11. Людина з позиції філософської антропології. Людина як індивідум, суб'єкт, особистість, індивідуальність і універсум.
12. Вимірювання людини: біолого-медичне, психологічне, соціальне, етичне, темпоральне, космічне, футурологічне.
13. Акмеологічна модель людини. Загальнокультурні параметри особистості.
14. Людина та її професіоналізм. Урахування генетичної та соціальної програми людини у процесі розвитку професіоналізму.

15. Становлення і розвиток професіоналізму.
16. Закономірності становлення і розвитку професіонала, загальні для різних професій.
17. Рівні, етапи, ступені професіоналізму. Чинники впливу на досягнення вершин професіоналізму.
18. Сфери професіоналізму. Мотиваційно-цільова та операціональна сфери професіоналізму. Професійно важливі якості.
19. Особливості професіоналізму, зумовлені середовищем, віком. Професійне старіння. Професійні деформації особистості. Професійні захворювання.
20. Загальні теоретико-методологічні підходи, принципи і методи психолого-акмеологічного дослідження.
21. Підходи, методи, технології психолого-акмеологічного дослідження.
22. Методи і технології розвиваючого впливу на персонал.
23. Ігрове моделювання як особливий вид психолого-акмеологічних технологій.
24. Загальна і диференціальна психодіагностика в роботі з персоналом.
25. Організація практичної консультативної діяльності. Засади теорії діяльності.
26. Консультативна діяльність у сфері кадрового менеджменту. Робота психолога у службі управління персоналом.
27. Соціально-психологічне консультування в організації.
28. Процес консультування в організації.
29. Професійне консультування в особливих і екстремальних умовах.
30. Засади психологічного консультування в галузі управління.

### ***ПИТАННЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ***

1. Професійна консультація як форма професійної діяльності.
2. Зміст і форми діяльності з надання допомоги у виборі професії та місця роботи.
3. Професія. Підходи до класифікації професій.
4. Поняття модуля професії та його використання у професійній консультації.

5. Основні підходи до виявлення здібностей людини до професійної діяльності.
6. Основні методи виявлення здібностей людини до професійної діяльності.
7. Основні технології виявлення здібностей людини до професійної діяльності.
8. Валеологічні аспекти професійної діяльності.
9. Поняття професійної придатності.
10. Формування професійної придатності у процесі роботи.
11. Професійна орієнтація, особливості її реалізації при виборі професії або зміни сфери діяльності.
12. Поняття про професійну мобільність і професійну стратифікацію.
13. Професіоналізм, компетентність, кваліфікація.
14. Критерії професіоналізму.
15. Поняття працездатності.
16. Консультування і культура.
17. Модель професіонала.
18. Професіограма: загальна характеристика, особливості розробки.
19. Психограма: загальна характеристика, особливості розробки.
20. Людина як суб'єкт і об'єкт професійної консультації.
21. Концепції людини: самореалізації, самоузгодження.
22. Концепції людини і суспільства, соматичної ідентифікації особистості, цілісної особистості.
23. Людина з позиції філософської антропології.
24. Людина як індивідуум, суб'єкт, особистість, індивідуальність і універсум.
25. Вимірювання людини: біолого-медичне, психологічне.
26. Вимірювання людини: соціальне, етичне.
27. Вимірювання людини: темпоральне, космічне, футурологічне.
28. Акмеологічне розуміння людини.
29. Загальнокультурні параметри особистості.
30. Самореалізація особистості як суб'єкта життєдіяльності та діяльності.
31. Індивідуальність людини та її "АКМЕ".
32. Зріла особистість як суб'єкт багатокритеріального вибору.
33. Людина та її професіоналізм.
34. Урахування генетичної та соціальної програми людини у процесі професіоналізму.
35. Становлення і розвиток професіоналізму.



36. Закономірності становлення і розвитку професіонала, загальні для різних професій.
37. Рівні, етапи, ступені професіоналізму.
38. Чинники впливу на досягнення вершин професіоналізму.
39. Специфіка професіоналізму в різних видах діяльності.
40. Особливості побудови професіограм різних професій.
41. Мотиваційно-цільова та операціональна сфери професіоналізму.
42. Професійно важливі якості.
43. Професійна свідомість, мислення людини.
44. Особливості професіоналізму, зумовлені середовищем, віком.
45. Професійне старіння. Професійні деформації особистості. Професійні захворювання.
46. Загальнометодологічні підходи у психолого-акмеологічному дослідженні.
47. Загальнометодологічні принципи психолого-акмеологічного дослідження.
48. Конкретні методологічні принципи психолого-акмеологічного дослідження.
49. Визначення стратегії психолого-акмеологічного дослідження.
50. Система методів і методик у психолого-акмеологічному дослідженні (загальна характеристика).
51. Загальне поняття технології психолого-акмеологічного дослідження.
52. Професійна майстерність як комплекс продуктивних технологій професійної діяльності.
53. Тренінги і спецкурси індивідуально-професійного зростання (загальна характеристика, методика розробки і проведення).
54. Соціально-психологічний тренінг як засіб підготовки до розв'язання управлінських завдань.
55. Організаційно-діяльнісні, організаційно-мисленнєві, організаційно-комунікативні ігри (загальна характеристика).
56. Технологія формування психолого-акмеологічної компетентності спеціалістів кадрових служб.
57. Технологія формування аутопсихологічної компетентності (самодіагностика, самокоригування, саморозвиток, самомотивація, робота з інформацією, психолінгвістична компетентність) особистості.
58. Технологія тілесно-орієнтованого психоенергетичного самозахисту.

59. Технології використання акмеологічного впливу у професійній діяльності.
60. Загальна і диференціальна психодіагностика в роботі з персоналом. Особливості пізнання людей за їхніми зовнішніми ознаками.
61. Використання інструментарію для дослідження індивідуальних особливостей персоналу.
62. Методики комплексного тестування (загальна характеристика).
63. Діагностичні засоби для самопізнання (загальна характеристика).
64. Індивідуальна професійна діагностика. Визначення профпридатності.
65. Психологічне забезпечення профвідбору. Професійна атестація. Використання індивідуальної професійної діагностичної карти.
66. Інструментарій для вивчення діяльних і комунікативних якостей персоналу.
67. Дослідження професійно важливих якостей персоналу різних систем праці.
68. Поняття консультативної діяльності.
69. Досвід консультативної діяльності у світовій практиці.
70. Проблеми психологічного забезпечення діяльності персоналу.
71. Особливості консультативної діяльності у сфері кадрового менеджменту. Робота психолога у службі управління персоналом.
72. Діяльнісна кооперація психолога і службових осіб організації, консультанта-психолога і клієнта. Побудова і підтримання ефективних взаємовідносин консультанта і клієнта.
73. Чинники впливу на ефективність взаємовідносин у спільній діяльності. Визначення очікувань і ролей. Відносини співробітництва. "Система клієнта".
74. Поведінкові ролі консультанта. Методи впливу на "систему клієнта".
75. Психологічне, психотехнологічне, акмеологічне забезпечення реалізації кадрової політики і функцій кадрового менеджменту.
76. Психологічні закономірності професійного становлення (формування, розвитку) кадрів.
77. Етапи, чинники і критерії професійного становлення.
78. Цикл процесу консультування в управлінні та кадровому менеджменті (розуміння замовлення; фіксація наявних ресурсів і моделювання практики їх використання; психологічна фіксація

- ускладнень та їх аналіз; депроблематизація та її психологічний супровід).
79. Психологічне консультування з питань управління людськими ресурсами та їх розвитком.
  80. Психологічна освіта і консультування як основні напрями діяльності психолога-практика.
  81. Соціально-психологічний супровід праці та життя клієнта. Формування, розвиток і коригування психофізіологічних, психологічних і соціально-психологічних характеристик.
  82. Урахування в консультуванні “заповідей” клієнта. Професійний кодекс. Маркетинг послуг з консультування.
  83. Взаємозв'язок соціально-психологічного і психолого-акмеологічного консультування.
  84. Сутнісні характеристики психолого-акмеологічного консультування. Критерії, показники і рівні ефективності консультування.
  85. Базовий алгоритм продуктивного психолого-акмеологічного консультування (взаємопов'язаних видів діяльності психолога-консультанта). Індивідуальна консультативна робота. Робота з групою. Психодіагностичне забезпечення процесу консультування.
  86. Умови і чинники оптимального психолого-акмеологічного консультування (системного взаємозв'язку діяльності, багатофакторності причин ускладнень).
  87. Підготовка, діагноз як етапи роботи консультанта.
  88. Робота з клієнтом щодо вибору варіантів дій і впровадження пропозицій (обґрунтування пропозицій, навчання і підготовка кадрів, психологічний супровід впровадження).
  89. Завершальний етап консультативних послуг (припинення співробітництва, оцінка, подальша робота, заключний звіт).
  90. Особливості процесу психологічного консультування. Міжособистісне спілкування при консультуванні.
  91. Професійне консультування в особливих і екстремальних умовах.
  92. Психологічні характеристики діяльності фахівців в особливих і екстремальних умовах.
  93. Специфіка роботи консультанта із забезпечення психологічної готовності; стійкості персоналу до діяльності в особливих і екстремальних ситуаціях.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРИ

### Основна

1. *Анисимов О. С.* Методология: функция, сущность, становление. — М.: РАГС, 1996.
2. *Вербицкий А. А., Борисова Н. В.* Технология контекстного обучения в системе повышения квалификации. — М., 1989.
3. *Вериповский С. Г.* Общее образование взрослых: стимулы и мотивы.
4. *Вульфсон Б. Л.* Последипломное образование в развитых странах // Педагогика. — 1993. — № 3.
5. *Глобальные трансформации и стратегии развития: Монография.* — К.: Ориане, 2000.
6. *Губин В., Некрасова Е.* Философская антропология: Учеб. пособие для вузов. — М.: ПЕРСЭ; СПб.: Университ. кн., 2000.
7. *Деркач А. А.* Акмеология: Личностное и профессиональное развитие человека. — М.: РАГС, 2000. — Кн. 2. Акмеологические основы управленческой деятельности.
8. *Деркач А. А.* Методолого-прикладные основы акмеологических исследований. — М., 1999.
9. *Деркач А. А., Огнев А. С.* Акмеологические основы профессионального становления государственных служащих: Моногр. — Воронеж, 1998.
10. *Дмитренко Г. А.* Целевой подход к управлению процессом формирования, развития и реализации человеческих ресурсов в условиях переходного общества. — К.: МАУП, 1996.
11. *Дятлов В. А., Кибанов А. Я., Пихало В. Т.* Управление персоналом. — М.: Приор, 1998.
12. *Змеев С. И.* Андрогогика: становление и пути развития // Педагогика. — 1995. — № 2.
13. *Иванцевич Дж., Лобанов А. А.* Человеческие ресурсы управления. — М.: Дело, 1993.
14. *Кайдалов Д. П.* Закон перемены труда и всестороннее развитие человека. — М., 1986.
15. *Колтаков В. М., Дмитренко Г. А.* Стратегический кадровый менеджмент. — К.: МАУП, 2002.
16. *Кузьмин И. А.* Психотехнологии и эффективный менеджмент. — М.: ТШБ, 1992.
17. *Кулюткин Ю. Н.* Психология обучения взрослых. — М., 1985.

18. *Льюис Дэвид*. Стресс-менеджер. — М.: АСТ “Рефл-бук”, 2000.
19. *Маркова А. К.* Психология профессионализма. — М., 1996.
20. *Маркова А. К.* Психологические проблемы повышения квалификации // Педагогика. — 1992. — № 9–10.
21. *Матвиенко В. Я.* Прогностика. — К., 2000.
22. *Менеджмент* / Под ред. Ф. М. Русинова, М. Л. Разу. — М., 1998.
23. *Менеджмент и рынок: германская модель* / Под ред. У. Рора, С. Долгша. — М.: БЕК, 1995.
24. *Ментальность* россиян. — М.: Академ. образование, 1997.
25. *Мурашко Н. И.* Управление персоналом организации. — К.: Компас, 1997.
26. *Нельга О. В.* Теория этносу. — К.: Тандем, 1997.
27. *Общая и прикладная акмеология: Учеб. пособие.* — М.: РАГС, 2001. — Ч. 1, 2.
28. *Огнев А. С.* Субъектогенетический подход в обучении: Учеб. пособие. — Воронеж, 1998.
29. *Огнев А. С.* Субъектогенез и психотренинг саморегуляции. — Воронеж, 1997.
30. *Одегов Ю. Г., Журавлев П. В.* Управление персоналом. — М.: Финстатинформ, 1997.
31. *Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности* / Под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. — СПб.: Речь, 2001.
32. *Прикладная социальная психология* / Под ред. А. Н. Сухова, А. А. Деркача. — М., 1998.
33. *Психологические аспекты подбора и проверки персонала* / Сост. Литвинова. — М., 1997.
34. *Рабочая книга практического психолога.* — М., 2001.
35. *Ситников А. П.* Акмеологический тренинг. — М., 1996.
36. *Служебная карьера* / Под ред. Е. В. Охотного. — М.: Экономика, 1998.
37. *Спивак В. А.* Организационное поведение и управление персоналом. — СПб.: Питер, 2000.
38. *Старобинский Э. Е.* Как управлять персоналом. — М., 1997.
39. *Травин В. В., Дятлов В. А.* Основы кадрового менеджмента. — М.: Дело, 1995.
40. *Управление персоналом организации* / Под ред. А. Я. Кибанова. — М.: ИНФРА-М, 1997.

41. *Управление персоналом: Энцикл. словарь* / Под ред. А. Я. Кибанова. — М.: ИНФРА-М, 1998.
42. *Управление персоналом* / Под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. — М.: ЮНИТИ, 1998.
43. *Управленческое консультирование: В 2 т.: Пер с англ.* — М.: СП “Интерэксперт”, 1992.
44. *Филитов А. В.* Управление кадрами на предприятии. — М.: Знамя, 1987.
45. *Хентце Иоахим.* Теория управления кадрами в рыночной экономике. — М.: Междунар. отношения, 1997.
46. *Центры образования взрослых* / Под ред. Л. П. Лесохиной, Т. В. Шадринной. — М., 1991.
47. *Шаховой В. А.* Кадровый потенциал системы управления. — М.: Мысль, 1985.
48. *Шекшня С. В.* Управление персоналом современной организации. — М.: Бизнес-школа, 1998.
49. *Шкатулла В. И.* Настольная книга менеджера по кадрам. — М.: ИНФРА-М, 1998.
50. *Щедровицкий Г. П.* Философия, наука, методология. — М., 1997.
51. *Щёкин Г. В.* Социальная теория и кадровая политика. — К.: МАУП, 2000.
52. *Щёкин Г. В.* Теория и практика управления персоналом. — К.: МАУП, 1998.
53. *Щёкин Г. В.* Как эффективно управлять людьми: психология кадрового менеджмента. — К.: МАУП, 1999.
54. *Щёкин Г. В.* Управление персоналом: Словарь-справочник. — К.: ВЗУУП, 1991.
55. *Щёкин Г. В.* Психологические методы работы с людьми. — К.: Знамя, 1989.
56. *Щёкин Г. В.* Визуальная психодиагностика: познание людей по их внешнему облику и поведению. — К.: МАУП, 1995.

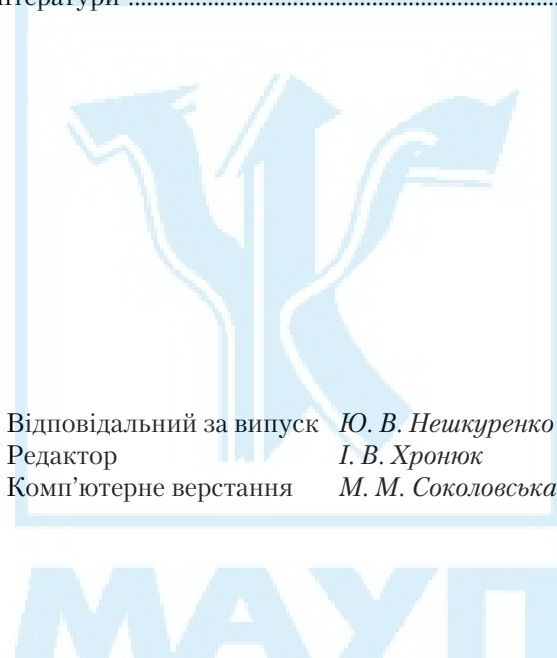
*Додаткова*

57. *Анисимов О. С.* Новое управленческое мышление: сущность и пути формирования. — М., 1991.
58. *Анисимов О. С.* Основы методологии. — М., 1994. — Т. 1, 2.
59. *Андрианова В. Е.* Деятельность человека в системах деятельности. — Л., 1974.

60. *Баранов П. В., Сазонов Б. В.* Игровые формы развития деятельности, коммуникации, мышления. — М., 1989.
61. *Вендров Е. Е.* Психологические проблемы управления. — М., 1969.
62. *Вуджок М., Френсис Д.* Раскрепощенный менеджер. — М., 1991.
63. *Генов Ф.* Психология управления. — М., 1992.
64. *Глушков Л.* Организация консультирования для управленческого аппарата. — М., 1990.
65. *Дизель П. М., Мак-Кинли Раньян У.* Поведение человека в организации. — М., 1993.
66. *Елмашев О. К.* Управленческое консультирование. — Ижевск, 1982.
67. *Журавлев А. Л., Ломов Б. Ф.* Психология управления. — М., 1978.
68. *Зазыкин В. Г., Чернышев А. П.* Менеджер: психологические секреты профессии. — М., 1992.
69. *Заренок Н. Н.* Культура управления. — Минск, 1990.
70. *Зигерт В., Лант Л.* Руководить без конфликтов. — М., 1990.
71. *Иванов Е. М.* Психотехнология изучения человека в трудовой деятельности. — М., 1992.
72. *Ковалев А. Г.* Коллектив и социально-психологические проблемы руководства. — М., 1975.
73. *Котик М. А., Емельянов А. М.* Ошибки управления. — Таллинн, 1985.
74. *Корнилов Ю. К.* Мышление в производственной сфере. — М., 1984.
75. *Люкс Р., Райфа П.* Игры и решения. — М., 1991.
76. *Прокопенко И.* Управленческое консультирование как услуга. — М., 1988.
77. *Раппорт В. Ш.* Диагностика управления: Практический опыт и рекомендации. — М., 1988.
78. *Семенов И. Н.* Проблемы психологии решения творческих задач. — М., 1990.
79. *Ситников А. П.* Акмеологический тренинг программно-целевой направленности. — М., 1995.
80. *Толочек В. А.* Стили деятельности. — М., 1992.
81. *Тихомиров Ю. А.* Управленческое решение. — М., 1972.
82. *Щедровицкий Г. П.* Избранные произведения. — М., 1995.
83. *Шепель В. М.* Управленческая психология. — М., 1984.

## ***ЗМІСТ***

Пояснювальна записка .....	3
Тематичний план дисципліни	
“Професійна консультація” .....	5
Зміст дисципліни “Професійна консультація” .....	6
Теми контрольних робіт .....	14
Питання для самоконтролю .....	15
Список літератури .....	20



Зам. № ВКЦ-2588

Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП)  
03039 Київ-39, вул. Фрометівська, 2, МАУП