

МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



МАУП

**МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ
ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ
з дисципліни
“ПСИХОЛОГО-УПРАВЛІНСЬКЕ
КОНСУЛЬТУВАННЯ”
(для магістрів)**

МАУП

Київ
ДП «Видавничий дім «Персонал»
2009

Підготовлено професором кафедри соціальної психології та педагогіки
МАУП *О. Л. Туриніною*

Затверджено на засіданні кафедри соціальної психології та педагогіки (про-
токол № 6 від 21.03.08)

Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом

Туриніна О. Л. Методичні матеріали щодо забезпечення самостійної ро-
боти студентів з дисципліни “Психолого-управлінське консультування” (для
магістрів). — К.: ДП «Вид. дім «Персонал», 2009. — 22 с.

Методичні матеріали містять пояснювальну записку, тематичний план
дисципліни, завдання для самостійної роботи з дисципліни “Психолого-уп-
равлінське консультування”, основні поняття до кожної теми, питання для
самоконтролю знань, а також список літератури.

© Міжрегіональна Академія
управління персоналом (МАУП), 2009
© ДП «Видавничий дім «Персонал», 2009

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Методичні матеріали містять завдання для самостійної роботи студентів з дисципліни “Психолого-управлінське консультування”, складені відповідно до програми вивчення дисципліни. Самостійна робота передбачає ведення студентами опорних конспектів та словника психологічних термінів з кожної теми, підготовку відповідей на питання для самоконтролю, а також вирішення проблемних ситуацій та розв’язання творчих завдань.

Мета самостійної роботи — закріпити теоретичні знання, розвинути вміння застосовувати їх в аналізі конкретних психологічних ситуацій.

Питання для самоконтролю допомагають студентам закріпити знання з основ психолого-управлінського консультування, сприяють формуванню вміння ефективно використовувати знання з психолого-управлінського консультування для забезпечення успішного розв’язання управлінських проблем. Творчі завдання передбачають розвиток уміння застосовувати набуті теоретичні знання для аналізу теоретичних і конкретних прикладних проблем з психології управління.

ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН **дисципліни** **“ПСИХОЛОГО-УПРАВЛІНСЬКЕ КОНСУЛЬТУВАННЯ”**

№ пор.	Назва змістового модуля і теми
1	2
	Змістовий модуль I. Зміст та завдання психолого-управлінського консультування
1	Характеристика психолого-управлінського консультування як одного з видів управлінського консультування
2	Характеристика психолого-управлінського консультування як одного з видів психологічного консультування
3	Особливості психолого-управлінського консультування порівняно з іншими напрямками психологічного консультування

1	2
	Змістовий модуль II. Модель психолого-управлінського консультування
4	Загальний зміст моделі психолого-управлінського консультування
5	Мотиваційний компонент психолого-управлінського консультування
6	Когнітивно-смысловий компонент психолого-управлінського консультування
7	Операційно-технологічний компонент психолого-управлінського консультування
8	Особистісний компонент психолого-управлінського консультування
9	Організаційний компонент психолого-управлінського консультування
	Змістовий модуль III. Основні напрямки психолого-управлінського консультування
10	Основні напрямки психолого-управлінського консультування
11	Ефективність основних напрямків психолого-управлінського консультування та критерії її вимірювання
12	Методи вимірювання ефективності психолого-управлінського консультування

ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ
з дисципліни
“ПСИХОЛОГО-УПРАВЛІНСЬКЕ КОНСУЛЬТУВАННЯ”

Змістовий модуль I. Зміст та завдання психолого-управлінського консультування

Тема 1. Характеристика психолого-управлінського консультування як одного з видів управлінського консультування

Методичні вказівки. При виконанні завдання студентам необхідно звернути увагу на те, що таке консультування, у чому полягає його

сутність. Розкриваючи сутність основних видів консультування, студенти повинні визначити роль і місце психолого-управлінського консультування. Проаналізувати зміст психолого-управлінського консультування як одного з видів управлінського консультування. Розглянути психолого-управлінське консультування як вид професійної діяльності. Важливо звернути увагу на специфіку предмета психолого-управлінського консультування та обстежити спільні корні управління і психолого-управлінського консультування.

Доцільно звернути увагу на зв'язок психолого-управлінського консультування з іншими галузями психологічної та багатьох інших гуманітарних наук.

Словникова робота: управлінське консультування, психолого-управлінське консультування, напрямки управлінського консультування, людські ресурси, позитивна мотивація, кадровий потенціал, розвиток організації, індивідуально-психологічні особливості (потреби, мотиви, інтереси, здібності, особливості характеру і темпераменту), методи впливу.

Питання та завдання для самоконтролю

1. Розкрийте поняття про управлінське консультування як вид консультування.
2. У чому полягають особливості управлінського консультування?
3. Які основні напрями управлінського консультування існують в організаціях?
4. Розкрийте особливості консультування з проблем управління людськими ресурсами.
5. Розкрийте психолого-управлінське консультування як вид професійної діяльності.
6. У чому полягає зміст та завдання психолого-управлінського консультування?

Творчі завдання

1. Складіть схему основних етапів становлення управлінського та психолого-управлінського консультування.
2. Чи пов'язане психологічне консультування з проблем управління з теорією наукового управління?

Література: основна [1; 5; 7; 8; 11; 12; 16; 32; 33];
додаткова [2; 7; 13; 16; 19]

Тема 2. Характеристика психолого-управлінського консультування як одного з видів психологічного консультування

Методичні вказівки. У процесі самостійного виконання завдань з теми студенти повинні з'ясувати відмінності між науковою, академічною психологією та психологією практичною, прикладною. Важливо проаналізувати зміст та завдання практичної психології, розкрити поняття психологічної допомоги особистості.

Розкриваючи сутність психологічної допомоги особистості, студенти повинні проаналізувати теоретико-методологічну основу психологічної допомоги (основні напрямки зарубіжної психології). Важливо звернути увагу на відмінності між основними видами психологічної допомоги (психодіагностикою, психологічною корекцією, психологічним консультуванням, психотерапією). Проаналізувати основні критерії визначення відмінностей між основними видами психологічної допомоги.

Розглянути психолого-управлінське консультування як один з видів психологічної допомоги. Визначити істотні особливості основних видів психологічного консультування. Детально розглянути один з видів психологічного консультування — психологічне консультування керівників з проблем управління.

Словникова робота: наукова, академічна психологія, практична, прикладна психологія, психіка, особистість, закономірності психіки особистості, психологічна допомога, психодіагностика, психологічна корекція, психологічне консультування, психотерапія.

Питання та завдання для самоконтролю

1. Розкрийте зміст і поняття практичної, прикладної психології
2. Чим зумовлено низький рівень розвитку практичної, прикладної психології у пострадянських країнах?
3. Назвіть основні положення психодинамічного напрямку психологічної допомоги. Які вчені були представниками цього напрямку?
4. У чому полягає принципова відмінність між поведінковим та когнітивним напрямками психологічної допомоги?
5. Охарактеризуйте основні положення гуманістичної психотерапії та неklasичних напрямків психологічної допомоги.

6. Чим характеризується сучасний стан розвитку психолого-управлінського консультування на Заході?
7. Які особливості розвитку психолого-управлінського консультування на теренах України?
8. Розкрийте основні етапи та напрямки дослідження проблем психологічної допомоги особистості у вітчизняній психології.

Творчі завдання

1. Проаналізуйте основні положення напрямків зарубіжної психології, що складають теоретико-методологічну основу психологічної допомоги.
2. Чи має певні особливості психологічне консультування з проблем управління як один з видів психологічної допомоги, що виникає на стику двох напрямків у консультуванні?
3. Порівняйте два напрямки дослідження змісту та завдань психолого-управлінського консультування.

Література: основна [1; 4; 6; 8; 10; 11; 10; 16; 17];
додаткова [2; 11; 16; 23]

Тема 3. Особливості психолого-управлінського консультування порівняно з іншими напрямками психологічного консультування

Методичні вказівки. Шляхом порівняння студенти повинні опанувати основні підходи та принципи, необхідні для аналізу змісту та виокремлення специфіки психолого-управлінського консультування. Відповіді на питання для самоконтролю передбачають визначення студентами особливостей психолого-управлінського консультування порівняно з іншими видами консультування.

Важливо зосередити увагу студентів на особливостях психолого-управлінського консультування: за змістом, за об'єктами впливу та аналізу, за технологіями здійснення. Розв'язання творчих завдань передбачає знання специфіки психолого-управлінського консультування.

Словникова робота: принципи, специфіка, клієнт, консультант, консультативний вплив, діагностичні методи (спостереження, тести, вивчення продуктів діяльності, документів), форми консультування (групові і міжгрупові дискусії, ігри, тренінги), етичні умови діяльності.

Питання та завдання для самоконтролю

1. Яких підходів та принципів повинен дотримуватися консультант при аналізі змісту і специфіки психолого-управлінського консультування?
2. У чому полягає застосування системно-структурного підходу під час аналізу психолого-управлінського консультування?
3. У чому полягають основні відмінності між організаційно-індустріальним і клініко-консультативним підходами до здійснення психолого-управлінського консультування?
4. Яке значення має використання принципу гуманізації управління під час аналізу психолого-управлінського консультування?
5. Яку роль відіграє принцип суб'єкт-суб'єктної управлінської взаємодії під час аналізу психолого-управлінського консультування?
6. Чому важливо дотримуватися принципу конфіденційності під час здійснення психолого-управлінського консультування?
7. Які основні вияви принципу діалогічності та колаборативності у взаємодії консультанта і клієнта у процесі здійснення аналізу психолого-управлінського консультування?
8. Як впливає дотримання принципу особистісного та організаційного розвитку на успішність аналізу психолого-управлінського консультування?
9. Специфіка психолого-управлінського консультування порівняно з іншими видами консультування.
10. Назвіть суттєві характеристики психолого-управлінського консультування.
11. Проаналізуйте зміст діяльності, стосовно якої здійснюється консультування.
12. Особливості клієнта (замовника).
13. Охарактеризуйте особливості технологій здійснення консультування.

Творчі завдання

1. Складіть порівняльну схему підходів до психолого-управлінського консультування.
2. Проаналізуйте основні критерії, що обумовлюють специфіку психолого-управлінського консультування.
3. Визначте основні відмінності психолого-управлінського консультування від інших видів психологічного консультування.

Література: основна [10; 11; 14; 15; 30; 35];
додаткова [1; 2; 13; 18; 23]

Змістовий модуль II. Модель психолого-управлінського консультування

Тема 4. Загальний зміст моделі психолого-управлінського консультування

Методичні вказівки. Студенти повинні розуміти поняття моделі, знати моделі психології. Чітко засвоїти зміст та складові моделі психолого-управлінського консультування. Важливо зосередити увагу студентів на вивченні основних компонентів психолого-управлінського консультування.

Словникова робота: модель, модель психологічного консультування, складові моделі психологічного консультування (стратегія, технологія, методи та форми консультування), мотивація, технологія, особистість, організація, консультативний процес.

Питання та завдання для самоконтролю

1. Що таке модель?
2. Розкрийте поняття моделі у психології.
3. Охарактеризуйте основні компоненти моделі психологічного консультування.
4. Охарактеризуйте стратегії, технології, методи та форми консультування.

Творчі завдання

1. Складіть схему етапів консультування.
2. Розкрийте взаємозв'язок між основними етапами та складовими моделі психолого-управлінського консультування.

Література: основна [6; 7; 9; 11; 14; 26];
додаткова [2;7; 22]

Тема 5. Мотиваційний компонент психолого-управлінського консультування

Методичні вказівки. Студенти мають опанувати зміст мотиваційного компонента, його значення у структурі моделі психолого-управлінського консультування. Відповіді на запитання передбачають знання студентами особливостей розвитку мотиваційного компонента, основні причини недостатньої мотивації керівників і працівників.

Важливо зосередити увагу студентів на основних умовах формування позитивної мотивації і ролі у цьому просвітницької діяльності

психологічних служб, а також на розумінні необхідності формування психологічної культури керівників і працівників організацій як умови становлення в них позитивної мотивації.

Словникова робота: мотивація, потреби (за А. Маслоу), мотиви, інтереси, морально-політичні настановлення і переконання, позитивна мотивація, емоції та почуття, професійні мотиви, внутрішня та зовнішня мотивація, внутрішні та зовнішні стимули, негативна стратегія, позитивна стратегія, фактори-мотиватори, фактори-демотиватори, психологічна культура.

Питання та завдання для самоконтролю

1. Що таке мотивація? Яка роль мотивації у забезпеченні ефективного управління?
2. У чому полягає основна роль мотиваційного компонента у структурі моделі психолого-управлінського консультування?
3. Характеристика рівня розвитку мотиваційного компонента психолого-управлінського консультування.
4. Назвіть основні причини недостатньої мотивації керівників і працівників організацій щодо психолого-управлінського консультування.
5. Визначте основні умови становлення позитивної мотивації керівників і працівників організацій щодо психолого-управлінського консультування.
6. Визначте основні напрямки формування психологічної культури керівників і працівників організацій як умови становлення в них позитивної мотивації щодо психолого-управлінського консультування.

Творчі завдання

1. Розкрийте роль просвітницької діяльності психологічних служб.
2. Охарактеризуйте основні напрямки діяльності психологічних служб у формуванні позитивної мотивації керівників і працівників організацій щодо психолого-управлінського консультування.
3. У чому полягає забезпечення розвивального психологічного середовища в організаціях?
4. З чого складається спеціальна підготовка фахівців у сфері практичної психології управління.

Література: основна [6–9; 11; 14; 26; 28];
додаткова [3; 9; 11; 18; 22; 23]

Тема 6. Когнітивно-смісловий компонент психолого-управлінського консультування

Методичні вказівки. Студенти повинні засвоїти зміст когнітивно-сміслового компонента, його роль у структурі моделі психолого-управлінського консультування. Розуміти запит як соціально-психологічну проблему, вміти “вилучити” запит і допомогти клієнту у формулюванні запиту.

Відповіді на запитання передбачають знання студентами основних критеріїв здійснення типології запитів, типології та характеристики основних запитів щодо психолого-управлінського консультування.

Словникова робота: запит, суб'єкт запиту, управлінська команда, запити-проблеми, запити-завдання, діагностування, психологічна експертиза, консультаційна бесіда, соціально-психологічний тренінг.

Питання та завдання для самоконтролю

1. У чому полягає основна роль когнітивно-сміслового компонента у структурі моделі психолого-управлінського консультування?
2. Проаналізуйте, у чому полягає відмінність між замовником і клієнтом.
3. За якими критеріями розроблена класифікація запитів?
4. Класифікація запитів за суб'єктом запиту.
5. Класифікація запитів за змістом проблеми.
6. Класифікація запитів за складністю проблеми.
7. Класифікація запитів за мірою екстремальності проблеми.

Творчі завдання

1. Розкрийте технологію формування запиту.
2. Охарактеризуйте основні рівні та складові “дерева проблем”.

Література: основна [6—9; 11; 14; 26; 28; 32; 33];
додаткова [3; 4; 11; 18; 22; 23]

Тема 7. Операційно-технологічний компонент психолого-управлінського консультування

Методичні вказівки. Студенти повинні засвоїти зміст операційно-технологічного компонента, його роль у структурі моделі психолого-управлінського консультування; вибір адекватних стратегій,

методів та форм консультування. Знати основні етапи і підетапи психолого-управлінського консультування.

Відповіді на запитання передбачають знання студентами стратегій психолого-управлінського консультування та індивідуальних і групових форм і методів психолого-управлінського консультування.

Словникова робота: запит, діагностичні методи, стратегії, індивідуальне консультування, групове консультування, взаємодія.

Питання та завдання для самоконтролю

1. У чому полягає основна роль операційно-технологічного компонента у структурі моделі психолого-управлінського консультування?
2. Охарактеризуйте основні етапи психолого-управлінського консультування.
3. Охарактеризуйте основні підетапи психолого-управлінського консультування.
4. Визначте основні форми психолого-управлінського консультування.
5. Розкрийте зміст та функції індивідуальних форм психолого-управлінського консультування.
6. Охарактеризуйте консультаційну бесіду як основну форму здійснення індивідуального консультування, загальні етичні принципи ведення консультаційної бесіди.
7. У чому полягають особливості взаємодії консультанта та клієнта у процесі консультаційної бесіди?
8. У чому полягають специфіка та призначення групових форм психолого-управлінського консультування?
9. У чому полягає специфіка групового консультування порівняно з індивідуальним?
10. Які існують типи групових форм психолого-управлінського консультування?
11. Обґрунтуйте доцільність використання індивідуальних і групових форм психолого-управлінського консультування залежно від управлінських проблем.

Творчі завдання

1. Порівняйте діагностичну, навчальну і процесуальну стратегії психолого-управлінського консультування.
2. Порівняйте методи консультування особистості, методи консультування групи і методи консультування організацій.

3. Порівняйте основні завдання консультування особистості, методи консультування групи і методи консультування організацій.
4. Проаналізуйте особливості здійснення консультативної бесіди, прийоми і техніки ведення консультативної бесіди.

Література: основна [1; 4; 6–9; 11; 14; 26; 28; 35];
додаткова [1; 2; 13; 18; 21; 23]

Тема 8. Особистісний компонент психолого-управлінського консультування

Методичні вказівки. Студенти повинні опанувати зміст особистісного компонента, його роль у структурі моделі психолого-управлінського консультування.

Важливо визначити основні соціально-професійні ролі психолога, зосередити увагу студентів на структурі професійної компетентності психолога-консультанта, об'єктивних і суб'єктивних характеристиках роботи психолога.

Словникова робота: особистість, стратегія партнерства, особистісний розвиток, професійний розвиток, компетентність, професійна компетентність, самореалізація.

Питання та завдання для самоконтролю

1. У чому полягає основна роль особистісного компонента у структурі моделі психолого-управлінського консультування?
2. Розкрийте структуру професійної компетентності психолога-консультанта.
3. Які соціально-професійні ролі виконує психолог?
4. Назвіть відмінності між вимогами, які висувають до різноманітних соціально-професійних ролей психолога.
5. Об'єктивні характеристики роботи психолога.
6. Суб'єктивні характеристики роботи психолога.
7. Охарактеризуйте діяльнісно-рольові та суб'єктивно-діяльнісні характеристики психолога-консультанта.
8. Розкрийте роль етичних принципів у діяльності психолога.

Творчі завдання

1. Визначте вимоги до професійно-особистісних якостей психолога.

2. Визначте професійно-особистісні якості, які заважають здійсненню ефективного психологічного консультування з проблем управління.

Література: основна [2; 5; 7–9; 10; 14; 26; 28];
додаткова [1; 7; 9; 13; 15; 23; 26]

Тема 9. Організаційний компонент психолого-управлінського консультування

Методичні вказівки. Студенти повинні опанувати зміст організаційного компонента, його роль у структурі моделі психолого-управлінського консультування. Визначити основні критерії для виокремлення основних організаційних форм психолого-управлінського консультування. При виконанні завдання студенти повинні вміти пояснити відмінності різних організаційних форм психолого-управлінського консультування, охарактеризувати переваги та недоліки форм здійснення психолого-управлінського консультування.

Словникова робота: організаційний психолог, територіально-консультаційний центр, діадне консультування, командне консультування.

Питання та завдання для самоконтролю

1. У чому полягає основна роль організаційного компонента у структурі моделі психолого-управлінського консультування?
2. За якими критеріями класифікують основні організаційні форми психолого-управлінського консультування?
3. Розкрити переваги та недоліки внутрішньоорганізаційного консультування?
4. Проаналізувати переваги та недоліки зовнішнього психолого-управлінського консультування?
5. Охарактеризуйте індивідуальне, діадне і командне консультування.
6. Які існують організаційні вимоги до безпосереднього здійснення консультаційного процесу?

Творчі завдання

1. Обґрунтуйте доцільність вибору організаційних форм консультування залежно від конкретних управлінських проблем.
2. Обґрунтуйте доцільність вибору кількісно-професійного складу консультантів залежно від конкретних управлінських проблем.

Література: основна [6–9; 11; 14; 26; 28];
додаткова [6; 13; 14; 17; 20; 21; 23]

Змістовий модуль III. Основні напрямки психолого-управлінського консультування

Тема 10. Основні напрямки психолого-управлінського консультування

Методичні вказівки. Студенти повинні розрізняти напрямки психолого-управлінського консультування; вміти характеризувати організаційне консультування і консультування з проблем роботи персоналу; знати особливості здійснення організаційного консультування і консультування персоналу.

Словникова робота: стратегія діяльності, інноваційний потенціал, зміни в організаціях, опір змінам, імідж, ділова культура, психологічна готовність, професійна кар'єра, психічне здоров'я особистості, соціально-психологічний клімат.

Питання та завдання для самоконтролю

1. Розкрийте зміст психолого-управлінського консультування з проблем діяльності та розвитку організації (організаційне консультування).
2. Розкрийте зміст психолого-управлінського консультування з проблем роботи персоналу.
3. Розкрийте специфіку консультування з проблем визначення стратегії діяльності організації.
4. Розкрийте специфіку консультування щодо формування інноваційного потенціалу в організації.
5. Розкрийте специфіку консультування щодо запровадження змін в організації та подолання опору змінам.
6. Розкрийте специфіку консультування щодо формування позитивного іміджу організації та основних етапів його становлення.
7. Розкрийте специфіку консультування щодо становлення та розвитку організаційної та ділової культури організації.

Творчі завдання

1. Проаналізуйте взаємодію основних видів психолого-управлінського консультування.
2. Охарактеризуйте психолого-управлінське консультування з проблем роботи персоналу, проаналізуйте види консультування керівників і персоналу.

Література: основна [7; 10; 11; 16; 18; 32; 33];
додаткова [1; 5; 8; 10; 17; 20; 22; 23; 25; 26]

Тема 11. Ефективність основних напрямків психолого-управлінського консультування та критерії її вимірювання

Методичні вказівки. При виконанні завдання студенти повинні отримати поняття про ефективність і основні цілі психолого-управлінського консультування, а також вміти пояснити відмінності між критеріями психолого-управлінського консультування на рівні клієнта і консультанта. Знати основні критерії ефективності консультативного процесу на рівні клієнта (при консультуванні організації та консультуванні персоналу). Знати основні критерії ефективності консультативного процесу на рівні консультанта.

Питання та завдання для самоконтролю

1. Розкрийте сутність ефективності консультування.
2. Які основні критерії ефективності психолого-управлінського консультування слід виділяти на рівні клієнта?
3. Які критерії ефективності психолого-управлінського консультування необхідно враховувати у разі консультування персоналу?
4. Які критерії ефективності психолого-управлінського консультування слід враховувати у разі консультування організації?
5. Які критерії ефективності психолого-управлінського консультування виокремлюють на рівні консультанта?

Творчі завдання

1. Розкрити зміст критеріїв ефективності консультування з точки зору клієнта.
2. Основні критерії ефективності консультативного процесу на рівні консультанта

Література: основна [11; 13; 16; 18; 35];
додаткова [8; 13; 14; 22; 23]

Тема 12. Методи вимірювання ефективності психолого-управлінського консультування

Методичні вказівки. Студенти повинні опанувати методи вимірювання ефективності психолого-управлінського консультування. Вміти добирати методи вимірювання ефективності консультування організації і персоналу.

Питання та завдання для самоконтролю

1. Охарактеризуйте основні методи вимірювання ефективності психолого-управлінського консультування організації та персоналу (об'єктивні та суб'єктивні, кількісні та якісні).
2. Охарактеризуйте методи вимірювання ефективності консультування організації.
3. Охарактеризуйте методи вимірювання ефективності консультування персоналу.

Творчі завдання

1. Визначте особливості різних методів вимірювання ефективності психолого-управлінського консультування.
2. Обґрунтуйте доцільність поєднання об'єктивних і суб'єктивних, кількісних та якісних методів вивчення ефективності консультування персоналу.

Література: основна [5; 6; 17; 18; 32; 33];
додаткова [1; 8; 11; 13; 18; 22; 23]

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

Основна

1. *Абрамова Г. С.* Введение в практическую психологию. — М.: Междунар. пед. акад., 1994. — 237 с.
2. *Абрамова Г. С.* Практикум по психологическому консультированию. — 2-е изд. — М.: Изд. центр “Академия”, 1996. — 128 с.
3. *Алексеев А., Пигалов В.* Деловое администрирование на практике: Инструментарий руководителя. — М.: Технолог. шк. бизнеса, 1994. — 144 с.
4. *Базаров Т. Ю.* Практика работы с персоналом в организациях // Введение в практическую социальную психологию. / Под ред. Ю. М. Жукова, Л. А. Петровской, О. В. Соловьева. — М.: Смысл, 1996. — С. 68–86.
5. *Бондаренко О. Ф.* Психологічна допомога особистості: Навч. посіб. для студ. ст. курсів психол. фак. та від-нь ун-тів. — Харків: Фолю, 1996. — 237 с.
6. *Бурнард Ф.* Тренинг навыков консультирования. — СПб.: Питер, 2002. — 256 с.
7. *Вадимова И.* Что такое развитие организаций? // Alter Ego. — 1994. — № 1. — С. 18–20.

8. *Егошин А. П.* Управление персоналом: Учебник для вузов. — 3-е изд. — Н. Новгород: НИМБ, 2001. — 720 с.
9. *Зеер Э. Ф.* Психология профессий: Учеб. пособие для студ. вузов. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Академ. просп.; Екатеринбург: Деловая кн., 2003. — 336 с.
10. *Казмиренко В. П.* Социальная психология организаций. — К.: МЗУУП, 1993. — 284 с.
11. *Капустин П.* Управленческое консультирование для руководителей. — СПб.: Издат. дом “Бизнес-пресса”, 2000. — 160 с.
12. *Карамушка Л. М.* Психологічні основи управління в системі середньої освіти: Навч. посіб.— К.:ІЗМН, 1997. — 180 с.
13. *Карамушка Л. М.* Особливості психологічного консультування керівників освітніх закладів з проблем управління // Психолого-педагогічна наука і суспільна ідеологія: Матеріали методологічного семінару АПН України, 12 листопада 1998. — К., 1998. — 202–286 с.
14. *Карамушка Л. М.* Психологія управління: Навч. посіб. — К.: Міленіум, 2003. — 344 с.
15. *Карамушка Л. М., Малигіна М. П.* Використання інтерактивних технік у процесі підготовки менеджерів та персоналу освітніх організацій до управління: Метод. рекомендації. — К.; Рівне, 2003. — 20 с.
16. *Ковалев В. Г.* Коллектив и социально-психологические проблемы руководства. — М., 1967. — 279 с.
17. *Кузьмин Е. С., Волков И. П., Емельянов Ю. Н.* Руководитель и коллектив. — Л.: Изд-во ЛГУ, 1974. — 167 с.
18. *Кристофер Э., Смит Л.* Тренинг лидерства. — СПб.: Питер, 2001. — 320 с.
19. *Кристофер Э., Смит Л.* Тренинг в рекрутменте. — СПб.: Питер, 2002. — 224 с.
20. *Кузьмин И.* Психотехнологии и эффективный менеджмент. — М.: Технолог. шк. бизнеса, 1994. — 192 с.
21. *Орбан-Лембрик Л. Е.* Психологія управління: Навч. посіб. — Івано-Франківськ: Плай, 2001. — 695 с.
22. *Паркер Г., Кропп Р.* Формирование команды: Сб. упражнений для тренеров. — СПб.: Питер, 2002. — 160 с.
23. *Огнев А.* Организационное консультирование в стиле коучинг. — СПб.: Речь, 2003. — 192 с.

24. *Основи психолого-управлінського консультування*: Навч. посіб. / За наук. ред. Л. М. Карамушки. — К.: ІМАУП, 2002. — 134 с.
25. *Пехова О. В., Клементьева А. Я.* Международный семинар “Социальный конфликт и организационное развитие” // Соц. конфликт. — 1995. — № 3–4. — С. 105–109.
26. *Практикум по психологии менеджмента в профессиональной деятельности* / Под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. — СПб.: Речь, 2001. — 448 с.
27. *Психологическая помощь и консультирование в практической психологии* / Под ред. М. К. Тутушкиной. — СПб.: Дидактика Плюс, 1998. — 348 с.
28. *Советы психолога менеджеру: Учеб. пособие* / Под ред. М. К. Тутушкиной. — СПб., 1994. — 195 с.
29. *Соловьев О. В.* Стратегии работы психолога-практика // Введение в практическую социальную психологию / Под ред. Ю. М. Жукова, Л. А. Петровской, О. В. Соловьева. — М.: Смысл, 1996. — С. 35–45.
30. *Стаут С.* Управленческий тренинг. — СПб.: Питер, 2002. — 256 с.
31. *Тобиаз Л.* Психологическое консультирование и менеджмент: Взгляд клинициста: Пер. с англ. — М.: Независим. фирма “Класс”, 1997. — 160 с.
32. *Управленческое консультирование* / Под ред. М. Кубра: Пер. с англ. — 2-е изд., перераб. — М.: СП “Интерэксперт”, 1992. — Т. 1. — 319 с.
33. *Управленческое консультирование* / Под ред. М. Кубра: Пер. с англ. — 2-е изд., перераб. — М.: СП “Интерэксперт”, 1992. — Т. 1. — 350 с.
34. *Харрис Дж.* Коучинг: личностный рост и успех. — СПб.: Речь, 2003. — 112 с.
35. *Чикер В. А.* Психологическая диагностика организации и персонала. — СПб.: Речь, 2003. — 176 с.
36. *Шейнис М. Ю.* Рабочая книга психолога организации. — Самара: Издат. дом “Бахрах-М”, 2000. — 224 с.
37. *Щербина В. В.* Проблемный, онтологический и экологический подходы в управленческом консультировании // Социальный конфликт. — 1996. — № 2. — С. 20–32; № 3. — С. 45–63.

Додаткова

1. *Алешина Ю. Е.* Семейное и индивидуальное психологическое консультирование. — М.: РИЦК “Социальное здоровье России”, 1993. — 172 с.
2. *Карамушка Л. М.* Психологія управління закладами середньої освіти: Монографія. — К.: Ніка-Центр, 2000. — 332 с.
3. *Ковалев В. Г.* Коллектив и социально-психологические проблемы руководства. — М., 1967. — 279 с.
4. *Коломінський Н. Л.* Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект): Монографія. — К.: МАУП, 2000. — 286 с.
5. *Ладанов И. Д.* Практический менеджмент: Психотехника управления и самотренировки. — М., 1995. — 492 с.
6. *Ли Д.* Практика группового тренинга. — СПб.: Питер, 2002. — 224 с.
7. *Лозанов И. Н.* Руководитель в трудовом коллективе. — М.: Просвещение, 1998. — 245 с.
8. *Ментс М.* Эффективное использование ролевых игр в тренинге. — СПб.: Питер, 2002. — 208 с.
9. *Москвичев С. Г.* О личности руководителя и мотивации его деятельности. — К.: Респ. ин-т подгот. менеджеров, 1992. — 96 с.
10. *Ньюстром Дж. В., Дэвис К.* Организационное поведение / Пер. с англ. под ред. Ю. Н. Каптуревского — СПб.: Питер, 2003. — 448 с.
11. *Обозов Н. Н., Щекин Г. В.* Психология работы с людьми. — 5-е изд. — К.: МАУП, 1999 — 152 с.
12. *Омаров А. М.* Управление: искусство общения. — М.: Сов. Россия, 1983. — 240 с.
13. *Орлов А. Б.* Методы современной возрастной и педагогической психологии. — М.: Мысль, 1982. — 39 с.
14. *Петровская Л. А.* Теоретические и методические проблемы социально-психологического тренинга. — М.: Изд-во МГУ, 1982. — 168 с.
15. *Пирен М. І.* Конфлікти і управлінські ролі: соціально-психологічний аналіз: Навч.-практ. посіб. — К.: УАДУ, 2000. — 200 с.
16. *Платонов С. В.* Искусство управленческой деятельности. — К.: ООО “Изд-во Либра”, 1996. — 413 с.
17. *Прутченков А. С.* Социально-психологический тренинг межличностного общения. — М.: О-во “Знание” РСФСР, 1991. — 48 с.
18. *Рогов Е. И.* Настольная книга практического психолога. — М.: ВЛАДОС, 1999. — 480 с.

19. *Свенцицкий А. Л.* Социально-психологические проблемы управления. — Л.: Изд-во ЛГУ, 1975. — 120 с.
20. *Стюарт Дж.* Тренинг организационных изменений. — СПб.: Питер, 2001. — 256 с.
21. *Стюарт Дж.* Оперативный тренинг. — СПб.: Питер, 2001. — 128 с.
22. *Тарасов В. К.* Персонал-технология: отбор и подготовка менеджеров. — Л.: Машиностроение, 1989. — 368 с.
23. *Технології роботи організаційних психологів: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л. М. Карамушки.* — К.: Фірма "ІНКОС", 2005. — 366 с.
24. *Чмут Т. К., Чайка Г. Л.* Культура спілкування як шлях до успіху в бізнесі. Успіх починається з контакту в спілкуванні // Банківська справа. — 1996. — № 2.
25. *Шредер Г. А.* Руководить сообразно ситуации: Пер. с нем. — М.: Интерэксперт, 1994. — 345 с.
26. *Щёкин Г. В.* Как эффективно управлять людьми: психология кадрового менеджмента. — К.: МАУП, 1999. — 400 с.

МАУП

ЗМІСТ

Пояснювальна записка.....	3
Тематичний план дисципліни	
“Психолого-управлінське консультування”	3
Завдання для самостійної роботи з дисципліни “Психолого-управлінське консультування”	4
Список літератури	18

Відповідальний за випуск *А. Д. Вегеренко*
Редактор *С. Г. Рогузько*
Комп’ютерне верстання *А. М. Голянда*

Зам. № ВКЦ-4034

Підп. до друку 14.04.09. Формат 60x84/16. Папір офсетний.

Друк ротатійний трафаретний.

Ум. друк. арк 1,3. Обл.-вид. арк. 1,0. Наклад 50 пр.

Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП)

03039 Київ-39, вул. Фрометівська, 2, МАУП

ДП «Видавничий дім «Персонал»

03039 Київ-39, пр. Червонозоряний, 119, літ. XX

*Свідоцтво про внесення до Державного реєстру
суб’єктів видавничої справи ДК № 3262 від 26.08.2008*