


МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова

Кафедра психологии труда и организационной психологии

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета психологии

Карпов А.В.

16 мая 2022 года

**Рабочая программа дисциплины
«Основы организационного консультирования»**

Направление подготовки
37.04.01 Психология

Профили:
«Организационная психология»

Квалификация выпускника
Магистр

Форма обучения
очная

Программа рассмотрена на заседании кафедры психологии труда и организационной психологии
протокол №8 от 18 апреля 2022 года

Программа одобрена НМК
факультета психологии
протокол №7 от 26 апреля 2022 года

Ярославль, 2022

1. Цели освоения дисциплины

Основной целью дисциплины «Основы организационного консультирования» является освоение технологии консультирования в деятельности психолога в организации. Курс также знакомит студентов с базовыми принципами организационного консультирования, и предполагает освоение общей технологии консультирования.

2. Место дисциплины в структуре ОП магистратуры

Дисциплина «Основы организационного консультирования» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока 1 дисциплин. Логически и содержательно-методически курс связан с дисциплинами, включенными в программу бакалавриата по направлению 37.03.01 «Психология», а именно: «Психология личности», «Консультационная психология», «Организационная психология», «Психология управления», «Психология воздействия в организации». В результате освоения этих дисциплин студент должен обладать рядом «входных» знаний, умений и владений, в частности: знать структуру организации, психологию организационного поведения, методы психологической работы со взрослыми людьми. Студент должен владеть навыками организации групповой работы, самостоятельной работы с литературой и ее конспектирования, ведения научной дискуссии, проведения анализа деятельности с выделением ее отдельных составляющих. В курсе рассматриваются вопросы формирования базовых навыков организационного консультирования.

Дисциплина «Основы организационного консультирования» является одним из базовых в плане прикладной подготовки психолога, ориентированного на решение организационных проблем в консультационном плане. Изучение курса дает возможность целенаправленного и осознанного применения психологических методов и методик организационной диагностики в практической работе психолога, формирует умение их интерпретации и определения психологической перспективы использования полученных результатов.

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения ОП магистратуры

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих элементов компетенций в соответствии с ФГОС ВО, ОП ВО и приобретения следующих знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности:

Формируемая компетенция (код и формулировка)	Индикатор достижения компетенции ¹ (код и формулировка)	Перечень планируемых результатов обучения
Профессиональные компетенции		
ПК-5: Способен применять диагностические и/или консультативные технологии, направленные на психологическое обеспечение деятельности сотрудника и организации	И-ПК-5.1 – Осознанно подбирает и реализует в своей работе диагностические и/или консультативные технологии, направленные на психологическое обеспечение деятельности сотрудника и организации И-ПК-5.2. – Осуществляет консультирование специалистов межведомственных команд	<i>Знает:</i> - различные методы и технологии диагностической и консультативной работы, направленные на психологическое обеспечение деятельности сотрудника и организации <i>Умеет:</i> - подбирать диагностические и/или консультативные технологии, направленные на психологическое обеспечение деятельности сотрудника и организации в соответствии с особенностями конкретной ситуации; - консультировать отдельных специалистов по работе в команде <i>Владеет:</i> - навыками использования диагностических и/или консультативных технологий, направленных на психологическое обеспечение деятельности сотрудника и организации.

4. Объем, структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 акад. часов.

№ п/п	Темы (разделы) дисциплины, их содержание	Семестр	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов, и их трудоемкость (в академических часах)						Формы текущего кон- троля успеваемости Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
			Контактная работа						
			лекции	практические	лабораторные	консультации	аттестационные испытания	самостоятельная работа	
1.	Понятие организационного консультирования. Виды организационного консультирования. Организация как система, характеристики организации как системы: целостность, иерархичность, адаптивность, взаимосвязь с окружающей средой, множественность описаний.	2	4	8		2		4	Задание для СРС №1
	<i>в том числе с ЭО и ДОТ</i>								
2.	Методы организационного консультирования. Этапы консультирования: вхождение в организацию, организационная диагностика, планирование и реализация изменений. Специфика воздействия консультанта на каждом из этапов.	2	4	8		2		4	Задание для СРС №2
	<i>в том числе с ЭО и ДОТ</i>								
3.	Динамика организации. Этапы и кризисы организационного развития.	2	4	8		2		4	Задание для СРС №3
	<i>в том числе с ЭО и ДОТ</i>								
4.	Разработка и внедрение изменений в организации. Планирование организационных изменений. Консультативная работа в период инноваций. Критерии оценки программы преобразований.	2	4	8		2		3,7	Задание для СРС №4 Тест
	<i>в том числе с ЭО и ДОТ</i>								
5	Промежуточная аттестация	2					0.3		зачет
	Всего:		16	32		8	0.3	15.7	

**Информация о разделах дисциплины и видах учебных занятий,
реализуемых в форме практической подготовки**

№ п/п	Темы (разделы) дисциплины, их содержание	Семестр	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов, и их трудоемкость (в академических часах)	Место проведения заня- тий в форме практической подготовки
			Контактная работа	

			лекции	практические	лабораторные	консультации	аттестационные испытания	самостоятельная работа	
1	Понятие организационного консультирования. Виды организационного консультирования. Организация как система, характеристики организации как системы: целостность, иерархичность, адаптивность, взаимосвязь с окружающей средой, множественность описаний.	2		8					ЯрГУ
2	Методы организационного консультирования. Этапы консультирования: вхождение в организацию, организационная диагностика, планирование и реализация изменений. Специфика воздействия консультанта на каждом из этапов.	2		8					ЯрГУ
3	Динамика организации. Этапы и кризисы организационного развития.	2		8					ЯрГУ
4	Разработка и внедрение изменений в организации. Планирование организационных изменений. Консультативная работа в период инноваций. Критерии оценки программы преобразований.	2		8					ЯрГУ
	Всего:			32				5,7	

Описание разделов дисциплины:

Тема 1:

Понятие организационного консультирования. Виды организационного консультирования. Экспертное консультирование и его основные формы. Процессное консультирование и его специфика. История вопроса: зарождение консалтинга в американской и европейской психологии. Отечественные школы организационного консультирования. (А.И. Пригожин, Ю.Д. Красковский). Роль и функции психолога в организации как внутреннего консультанта. Этические стандарты и правовые нормы организационного консультирования. Организация как система, характеристики организации как системы: целостность, иерархичность, адаптивность, взаимосвязь с окружающей средой, множественность описаний. Управленческие критерии эффективности организации: устойчивость, эффективность руководства, мотивированность персонала, зрелость организационной культуры. Признаки психологической зрелости культуры организации.

Тема 2:

Методы организационного консультирования. Этапы консультирования: вхождение в организацию, организационная диагностика, планирование и реализация изменений. Специфика воздействия консультанта на каждом из этапов. Современные подходы к функциональной и комплексной диагностике организации. Методы диагностики организационной культуры. Опросные методы: методика конкурирующих ценностей Камерона и Куина, опросник «Измерения культуры». Проективные методы диагностики организации: метод незакончен-

ных предложений, рисуночные методы. Метод РСА (аудит организационной культуры) и его основные этапы. Диагностика мотивации персонала, управленческих характеристик руководителя. Сравнительная эффективность различных методов организационной диагностики. Методы организационного консультирования. Этапы консультирования: входение в организацию, организационная диагностика, планирование и реализация изменений. Специфика воздействия консультанта на каждом из этапов. Понятие и функции «психологического контракта», роль «картографирования отношений» для создания доверия к консультанту. Формы коллективной работы при планировании организационных инноваций метод мозгового штурма и его вариации (метод деБоно), метод конференции идей. Основные парадигмы консультирования. Тэвистокский подход. Базовые концептуальные единицы психодинамического направления: тревога обучения и тревога выживания, границы, зависимость, защитные механизмы. Методические особенности консультирования в рамках психодинамического направления. Гештальт подход в организационном консультировании. Терапевтическое присутствие. Цикл контакта.

Тема 3:

Динамика организации. Этапы и кризисы организационного развития. Стадии развития группы в организации. Эффективность совместной деятельности членов группы на каждом из этапов. Психологическое сопровождение групповой динамики. Консультирование специалистов по вопросам работы в команде. Стадии развития личности в организации. Социализация и индивидуализация. Специфика организационной адаптации на каждом этапе. Кризисы карьеры. Понятие кризиса карьеры. Общая характеристика основных кризисов: кризиса «шока реальности», «середины карьеры» и «предпенсионного». Профилактика и психологическое сопровождения кризисов карьеры.

Тема 4:

Разработка и внедрение изменений в организации. Организационные изменения, их роль и специфика на каждом этапе консультирования. Планирование организационных изменений. Консультативная работа в период инноваций. Критерии оценки программы преобразований. Психологическая поддержка персонала на различных стадиях организационных изменений. Понятие сопротивления персонала. Личностные и структурные факторы возникновения сопротивления. Специфика сопротивления на различных этапах консультирования. Скрытое и явное сопротивление. Формы скрытого сопротивления. Стратегии преодоления сопротивления персонала организационным изменениям (Коттер, Къели, Эллис). Специфика психологических защит руководителей стабильных и нестабильных организаций.

5. Образовательные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

При преподавании курса используются следующие образовательные технологии:

Академическая лекция (или лекция общего курса) – последовательное изложение материала, осуществляемое преимущественно в виде монолога преподавателя. Требования к академической лекции: современный научный уровень и насыщенная информативность, убедительная аргументация, доступная и понятная речь, четкая структура и логика, наличие ярких примеров, научных доказательств, обоснований, фактов.

Академическая лекция, как правило, состоит из трех частей: вступления (введения), изложения и заключения:

- вступление (введение) определяет тему, план и цель лекции. Оно призвано заинтересовать и настроить аудиторию, сообщить, в чём заключается предмет лекции и (или) её актуальность, основная идея (проблема, центральный вопрос), связь с предыдущими и последующими занятиями, поставить её основные вопросы. Введение должно быть кратким и целенаправленным.

- изложение является основной частью лекции, в которой реализуется научное содержание темы, ставятся все узловые вопросы, приводится вся система доказательств с использованием наиболее целесообразных методических приемов. Каждое теоретическое положение должно быть обосновано и доказано, приводимые формулировки и определения должны быть четкими, насыщенными глубоким содержанием.

- заключение обобщает в кратких формулировках основные идеи лекции, логически ее завершая. В заключении могут даваться рекомендации о порядке дальнейшего изучения основных вопросов лекции самостоятельно по указанной литературе.

Вводная лекция – дает первое целостное представление о дисциплине (или ее разделе) и ориентирует студента в системе изучения данной дисциплины. Студенты знакомятся с названием и задачами курса, его ролью и местом в системе учебных дисциплин и в системе подготовки специалиста. Дается краткий обзор курса, история развития науки и практики, достижения в этой сфере, имена известных ученых, излагаются перспективные направления исследований. На этой лекции высказываются методические и организационные особенности работы в рамках курса, а также дается анализ рекомендуемой учебно-методической литературы.

Практическое занятие – занятие, посвященное освоению конкретных умений и навыков и закреплению полученных знаний.

Практическое занятие на основе кейс-метода («метод кейсов», «кейс-стади») – метод, основанный на моделировании ситуации или использования реальной ситуации из научной, производственной, общественной и др. деятельности в целях анализа данного случая, выявления проблем, поиска альтернативных решений и принятия оптимального решения проблем. Данный метод дает возможность изучить сложные или эмоционально значимые вопросы в безопасной обстановке, а не в реальной жизни с ее угрозами, риском, тревогой о неприятных последствиях в случае неправильного решения. Студенты должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. Кейсы базируются на реальном фактическом материале или же приближены к реальной ситуации.

Методика проведения практических занятий

Тема 1.

Практическое занятие №1:

Понятие организационного консультирования. Зарубежные и отечественные школы организационного консультирования.

Работа проводится в мини-группах. Каждая мини-группа готовит сообщение о выбранном направлении консультирования. Результаты работы обсуждаются в ходе групповой дискуссии. Вопросы к обсуждению:

- Что объединяет все школы организационного консультирования?
- Выделите существенные различия между различными консультативными подходами.

По результатам обсуждения студентами составляется общий план организационного консультирования.

Тема 2.

Практическое занятие №2:

Организационная диагностика

Занятие предполагает знакомство с логикой построения, технологией использования, обработки и интерпретации результатов методов организационной диагностики.

На аудиторном занятии студенты представляют методы организационной диагностики с элементами демонстрации (студенческая группа – аналог организации).

На первом этапе преподавателем проводится групповая дискуссия. Обсуждается вопрос: при каких условиях студенческая группа может быть организацией.

После проведения дискуссии дается методический разбор этого метода, как варианта проведения групповой дискуссии в организации.

Рассматриваемые направления диагностической работы:

- организационная самодиагностика(работа с жизненным циклом организации, метафора, метод крестовины),

- работа с высказываниями (диагностическое интервью),
- анализ решений (распорядительной документации),
- диагностическое наблюдение за поведением организации.

Практическое занятие №3:

Классификация методов консультирования

Вопросы для обсуждения:

1. Что понимается под методом консультирования?
2. Каковы подходы к классификации методов консультирования на разных этапах организационного развития?
3. Какие методы работы консультантов применяются во время работы над консультационным проектом?

Занятие проводится методом эстафеты: каждый заканчивающий выступление студент может передать слово тому, кому считает нужным. Таким образом, все студенты становятся участниками процесса. Далее отрабатываются отдельные методы и техники консультирования.

Практическое занятие №4:

Практическое применение активных методов для выработки группового решения при внедрении организационных изменений (на примере метода «Мозгового штурма» и синектики).

Практическое занятие №5:

Конфликты в организации (4 часа)

Занятие состоит из трёх частей: первая часть включает разбор видов организационных конфликтов, вторая – технологию модерации, третья – практический разбор ситуаций на примере кейсов.

Кейс 1.

В производственно-коммерческой фирме на одинаковых должностях работали две женщины одного возраста – Алла и Татьяна. Стаж работы и уровень образования у Татьяны был выше, но когда освободилась более высоко оплачиваемая должность, её получила Алла. Руководитель объяснил своё решение тем, что организаторские качества, необходимые для работы в этой должности, у Аллы развиты лучше, и её уровень образования даёт ей право работать на этом месте. Объективно он был прав. Тем не менее Татьяна не согласилась с данным решением. Она стала выискивать и выносить на всеобщее обсуждение недочёты в работе Аллы, обсуждать, а иногда и оспаривать её распоряжения, т.к. оказалась в её подчинении. Конфликт затрагивал и бытовые области – внешний вид, семью, образ жизни и др. Коллектив не участвовал в конфликте, но ситуация оказывала влияние на работу всего предприятия.

К какому типу относится данный конфликт? Какие шаги и кто может предпринять для его разрешения?

Кейс 2.

Александр – замкнутый, малообщительный человек со слабым типом нервной системы. Он окончил инженерный вуз, но для того, чтобы обеспечить семью, устроился работать на мелкооптовый склад. Поскольку у него было высшее образование, его сразу поставили начальником склада, а через четыре года он стал зам. директора фирмы по снабжению. И на первой, и на второй должности в его обязанности входила работа с клиентами – поставщиками и покупателями. Он всегда приходил домой очень уставшим, нервным, срывался на семью, почти перестал общаться с друзьями. После перевода на вышестоящую должность его состояние значительно ухудшилось, хуже стало и здоровье.

На работе его считают хорошим специалистом, в отношениях с коллегами он доброжелателен и ровен, фирма не убыточная.

К какому типу конфликтов можно отнести данную ситуацию, каковы возможные выходы из неё?

По результатам работы студенты пишут отчёт.

6. Перечень лицензионного и (или) свободно распространяемого программного обеспечения, используемого при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

В процессе осуществления образовательного процесса по дисциплине используются: для формирования материалов для текущего контроля успеваемости и проведения промежуточной аттестации, для формирования методических материалов по дисциплине: программы Microsoft Office; Adobe Acrobat Reader.

7. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (при необходимости)

1. Электронные каталоги НБ ЯрГУ (http://www.lib.uniyar.ac.ru/opac/bk_cat_find.php)
2. Личный кабинет (http://lib.uniyar.ac.ru/opac/bk_login.php)
3. Электронная библиотека учебных материалов ЯрГУ (http://www.lib.uniyar.ac.ru/opac/bk_cat_find.php)
4. Электронно-библиотечная система «Юрайт» (www.urait.ru/)

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

а) основная литература

1. Маркова Е. В. Организационное поведение и организационное консультирование: предмет и метод [Электронный ресурс]: учеб. пособие. / Е. В. Маркова, О. Н. Саковская; Яросл. гос. ун-т им. П. Г. Демидова, Науч.-метод. совет ун-та - Ярославль: ЯрГУ, 2011. - 179 с. <http://www.lib.uniyar.ac.ru/edocs/iuni/20110518.pdf>

2. Лебедева, Л. В. Организационное консультирование : учебное пособие для вузов / Л. В. Лебедева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 162 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00009-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/472351>

б) дополнительная литература

1. Ключева Н. В. Организационное консультирование: учеб. пособие для вузов. / Н. В. Ключева; Науч.-метод. совет ун-та ; Яросл. гос. ун-т им. П. Г. Демидова - Ярославль: Б.и., 2008. - 136 с.

в) ресурсы сети «Интернет»:

<https://urait.ru/>

9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине:

Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине включает в свой состав специальные помещения: учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа; учебные аудитории для проведения практических занятий (семинаров); учебные аудитории для проведения групповых и индивидуальных консультаций, учебные аудитории для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации; помещения для самостоятельной работы; помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью. Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможно-

стью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

Число посадочных мест в лекционной аудитории больше либо равно списочному составу потока, а в аудитории для практических занятий (семинаров) – списочному составу группы обучающихся.

Автор:

Кандидат психол. наук,
доцент



Саковская О.Н.

Приложение №1 к рабочей программе дисциплины

«Основы организационного консультирования»

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов по дисциплине

1. Контрольные задания и иные материалы, используемые в процессе текущего контроля успеваемости

В рамках текущей аттестации оценка уровня сформированности элементов компетенции ПК-5 проводится на основе оценки преподавателем знаний, умений и владений, продемонстрированных студентом на практических занятиях, при выполнении заданий для СРС и контрольных работ.

Практические задания для СРС

Самостоятельная работа студентов по курсу «Основы организационного консультирования» предполагает выполнение следующих видов работ:

Задание для СРС № 1

- подготовка эссе «Организационное консультирование как вид психологического консультирования»

Критерии оценивания:

- "Зачтено" – эссе соответствует всем требованиям, предъявляемым к такого рода работам. Тема эссе раскрыта полностью, четко выражена авторская позиция, имеются логичные и обоснованные выводы. На высоком уровне выполнено оформление работы.
- "Не зачтено" – тема эссе раскрывается неполно; изложение материала без собственной оценки и выводов; обнаружены элементы плагиата. Имеются недостатки по оформлению работы.

Задание для СРС №2

Самостоятельная работа проводится в виде диагностики реальной организации. Используются метод «Метафора» и Крестовина (Пригожин А.И.). Задание выполняется в форме полевой работы с испытуемыми, предполагающей самостоятельную обработку, интерпретацию данных с составлением комплексного заключения. Итоговые отчеты по выполнению методики защищаются перед преподавателем

Содержание задания оценивается по шкале "зачтено-незачтено":

- "Зачтено"- задание выполнено, по итогам выполнения задания составлено развернутое заключение, отражающее основные результаты исследования, интерпретации логичны и основаны на полученных данных, допустимо наличие не принципиальных недочетов, которые обсуждаются с преподавателем;
- "Незачтено" - задание не выполнено или имеются принципиальные ошибки в интерпретации и заключении;

Задание для СРС №3

Задание посвящено обобщению и систематизации материала. Студенты составляют таблицу:

Этап организационного развития	Характеристика этапа и организационные задачи	Методы консультирования
--------------------------------	---	-------------------------

Содержание задания оценивается по шкале "зачтено-незачтено":

- "Зачтено"- задание выполнено, допустимы небольшие недочеты в описании этапов и организационных задач и соответствующих им методов консультирования;
- "Незачтено" - задание не выполнено или допущены принципиальные ошибки

в описании этапов и организационных задач и соответствующих им методов консультирования;

Задание для СРС №4

Диагностика психологических защит и копинг-стратегий руководителей организаций или подразделений.

Для диагностики используются методики:

Диагностика типологий психологической защиты (Р.Плутчик в адаптации Л.И.Вассермана, О.Ф.Ерышева, Е.Б.Клубовой и др.)

Диагностика индивидуальных копинг-стратегий (Э. Хайм)

Задание выполняется в форме полевой работы с испытуемыми, предполагающей самостоятельную обработку, интерпретацию данных психологических опросников с составлением комплексного заключения о результатах исследования личности. Содержание задания оценивается по шкале "зачтено-незачтено":

- "Зачтено"- задание выполнено, данные обработаны в соответствии с ключом, по итогам выполнения задания составлено развернутое заключение, отражающее взаимосвязь полученных по разным методикам результатов;
- "Незачтено" - задание не выполнено, имеются ошибки обработке данных, заключение составлено по результатам отдельных методик;

Материалы для проведения текущего контроля знаний

Примеры тестовых вопросов

Выберите правильный ответ:

1. Специалист, выполняющий работу на основе контракта с заказчиком является:
 - внутренним консультантом,
 - внешним консультантом.
2. Предложение различных методов решения проблем от универсальных до специальных является задачей:
 - дженералиста,
 - специалиста.
3. « Жизненное поле организации» является специфическим предметом организационного консультирования в:
 - клиническом подходе,
 - гештальт-подходе,
 - системном подходе.
4. Сбор данных о проблемной ситуации, формирование комплексной картины жизнедеятельности организации, анализ данных и проведение диагностики организации относится к:
 - предпроектному этапу,
 - проектному этапу,
 - предварительному этапу.
5. Объединенная единым исследовательским замыслом система вопросов, направленная на выявление количественно-качественных характеристик изучаемого организационного феномена, называется:
 - анкета,
 - опросник
6. Основным элементом, отвечающим за устранение причины симптомов и поддержание желаемых результатов в модели SCORE являются:

- симптомы,
- причины,
- результаты,
- ресурсы,
- эффекты.

7. Установите соответствие между методами работы с документами и их задачами:

1. Статистический (анализ структуры документа)	а) позволяет на основе видимых или легко определяемых признаков установить его структуру в том виде, в каком ее представил автор
2. Морфологический	б) позволяет оценить объем документа, частотность, анализ содержания, повторение слов и выражений, словарный запас, интеллектуальность автора, приоритетные интересы авторов документа
3. Лингвистический	в) позволяет определить стиль изложения документа

8.SWOT-анализ — это:

- а) диагностическая процедура;
- б) бизнес-технология;
- в) способ оценки состояния проблемной и управленческой ситуации в организации;
- г) способ статистической обработки данных.

Критерии оценки:

Зачтено – дан верный ответ более чем на 60% вопросов теста

Незачтено– дан верный ответ менее чем на 60% вопросов теста

Таблица соответствия контрольных мероприятий, компетенций и индикаторов их достижения

Формы текущего контроля	Индикатор освоения компетенции
<i>Работа на практических занятиях</i>	<i>И-ПК-5.1; И-ПК-5.2;</i>
<i>СРС-1</i>	<i>И-ПК-5.1;</i>
<i>СРС-2</i>	<i>И-ПК-5.1; И-ПК-5.2;</i>
<i>СРС-3</i>	<i>И-ПК-5.1;</i>
<i>СРС-4</i>	<i>И-ПК-5.1; И-ПК-5.2;</i>
<i>Тест</i>	<i>И-ПК-5.1; И-ПК-5.2;</i>

2.Список заданий для проведения промежуточной аттестации

Зачетное мероприятие по курсу не предполагает проведение устного зачета. Зачет выставляется студенту на основании его работы в семестре, а также результатов выполнения СРС и теста. В процессе зачетного мероприятия студенты защищают перед преподавателем результаты подготовленных по итогам СРС заключений.

3. Критерии определения итоговой оценки по дисциплине

Пороговый уровень:

- владение основным объемом знаний по программе дисциплины;
- знание основной терминологии курса, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы без существенных ошибок;
- владение инструментарием дисциплины, умение его использовать в решении практических задач;
- способность самостоятельно применять типовые решения в рамках рабочей программы дисциплины;
- усвоение основной литературы, рекомендованной рабочей программой дисциплины;

- знание базовых теорий, концепций и направлений по изучаемой дисциплине;
- самостоятельная работа на практических и лабораторных занятиях, периодическое участие в групповых обсуждениях, достаточный уровень культуры исполнения заданий.

Продвинутый уровень:

- достаточно полные и систематизированные знания в объёме программы дисциплины;
- использование основной терминологии данной области знаний, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы, умение делать выводы;
- владение инструментарием дисциплины, умение его использовать в решении учебных и профессиональных задач;
- способность самостоятельно решать практические задачи (проблемы) в рамках рабочей программы дисциплины;
- усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной рабочей программой дисциплины;
- умение ориентироваться в базовых теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине и давать им сравнительную оценку;
- самостоятельная работа на практических и лабораторных занятиях, участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий.

Высокий уровень:

- систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам дисциплины;
- точное использование терминологии, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы, умение делать обоснованные выводы;
- безупречное владение инструментарием дисциплины, умение его использовать в постановке и решении научных и профессиональных задач;
- способность самостоятельно и творчески решать сложные задачи (проблемы) в рамках рабочей программы дисциплины;
- полное и глубокое усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной рабочей программой дисциплины;
- умение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине и давать им критическую оценку;
- активная самостоятельная работа на практических и лабораторных занятиях, творческое участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий.

3.2 Описание процедуры выставления оценки

В зависимости от уровня сформированности каждой компетенции по окончании освоения дисциплины студенту выставляется зачет.

Оценка «зачет» выставляется студенту, у которого формируемые дисциплиной элементы компетенции ПК-5 сформированы не ниже, чем на пороговом уровне.

Оценка «незачтено» выставляется студенту, у которого формируемые дисциплиной элементы компетенции ПК-5 сформированы ниже, чем на пороговом уровне.

Приложение №2 к рабочей программе дисциплины

«Основы организационного консультирования»

Методические указания для студентов по освоению дисциплины

Большое внимание при изучении курса должно быть уделено выполнению заданий для СРС. В качестве заданий для самостоятельной работы дома студентам предлагается самостоятельно в рамках полевой работы провести предложенные психодиагностические методики и представить комплексное итоговое заключение по результатам проведенной диагностики.

Рекомендации по выполнению СРС, задания для СРС

Подготовка эссе по заданной теме

Структура эссе.

1. Титульный лист;

1. Введение.

Во введении объясняется суть и обоснование выбора темы, оно состоит из ряда компонентов, связанных логически и стилистически. На этом этапе важно правильно **сформулировать вопрос, на который необходимо найти ответ**. При работе над введением могут помочь ответы на следующие вопросы: «Надо ли давать определения терминам, прозвучавшим в теме эссе?», «Почему тема, которую я раскрываю, является важной в настоящий момент?», «Какие понятия будут вовлечены в мои рассуждения по теме?», «Могу ли я разделить тему на несколько более мелких подтем?». Например, при работе над темой «Описательная и объяснительная психология – моя позиция» в качестве подтемы можно сформулировать следующий вопрос: «Какие признаки были характерны для описательного и объяснительного подходов в психологии»

3. Основная часть.

В ней излагаются теоретические основы выбранной проблемы и изложение основного вопроса. Данная часть предполагает развитие аргументации и анализа, а также обоснование их, исходя из имеющихся данных, других аргументов и позиций по этому вопросу. В этом заключается основное содержание эссе и это представляет собой главную трудность. Там, где это необходимо, в качестве аналитического инструмента можно использовать графики, диаграммы и таблицы. В зависимости от поставленного вопроса анализ проводится на основе следующих категорий:

- причина — следствие,
- общее — особенное,
- форма — содержание,
- часть — целое,
- постоянство — изменчивость.

В процессе построения эссе необходимо помнить, что один параграф должен содержать только одно утверждение и соответствующее доказательство, подкрепленное теоретическим материалом. Следовательно, наполняя содержанием разделы аргументацией (соответствующей подзаголовкам), необходимо в пределах параграфа ограничить себя рассмотрением одной главной мысли. Хорошо проверенный (и для большинства — совершенно необходимый) способ построения любого эссе — использование подзаголовков для обозначения ключевых

моментов аргументированного изложения: это помогает посмотреть на то, что предполагается сделать (и ответить на вопрос, хорош ли замысел). Такой подход поможет следовать точно определенной цели в данном исследовании. Эффективное использование подзаголовков - не только обозначение основных пунктов, которые необходимо осветить. Их последовательность может также свидетельствовать о наличии или отсутствии логичности в освещении темы.

4. Заключение - обобщения и аргументированные выводы по теме. Подытоживает эссе или еще раз вносит пояснения, подкрепляет смысл и значение изложенного в основной части. Методы, рекомендуемые для составления заключения: повторение, иллюстрация, цитата, впечатляющее утверждение. Заключение может содержать такой очень важный, дополняющий эссе элемент, как указание на применение (импликацию) исследования, не исключая взаимосвязи с другими проблемами.

Структура аппарата доказательств, необходимых для написания эссе

Доказательство - это совокупность логических приемов обоснования истинности какого-либо суждения с помощью других истинных и связанных с ним суждений. Оно связано с убеждением, но не тождественно ему: аргументация или доказательство должны основываться на данных науки и общественно-исторической практики, убеждения же могут быть основаны на предрассудках, неосведомленности людей в вопросах экономики и политики, видимости доказательности. Другими словами, доказательство или аргументация - это рассуждение, использующее факты, истинные суждения, научные данные и убеждающее нас в истинности того, о чем идет речь. Структура любого доказательства включает в себя три составляющие: тезис, аргументы и выводы или оценочные суждения.

Тезис — это положение (суждение), которое требуется доказать.

Аргументы — это категории, которыми пользуются при доказательстве истинности тезиса. Аргументы обычно делятся на следующие группы:

1. **Удостоверенные факты** — фактический материал (или статистические данные).
2. **Определения** в процессе аргументации используются как описание понятий, связанных с тезисом.
3. **Законы** науки и ранее доказанные положения тоже могут использоваться как аргументы доказательства.

Вывод — это мнение, основанное на анализе фактов.

Оценочные суждения — это мнения, основанные на наших убеждениях, верованиях или взглядах.

1. Если речь заходит о том, в чем опрашиваемый недостаточно компетентен, рекомендуется перед задаванием вопроса сделать соответствующее предисловие, тогда сам вопрос будет оставаться кратким;
2. Необходимо стремиться, чтобы все возможные варианты ответа на поставленный вопрос были для респондента одинаково приемлемы и не означали для него потери престижа или оскорбления самолюбия;
3. Психологическая последовательность в проведении интервью имеет большее значение, чем логическая. Иногда рекомендуется отступать от логического порядка, чтобы

избежать влияния предыдущих ответов на последующие. Это также позволяет предупредить утомление опрашиваемых

Методические рекомендации по использованию метода мозгового штурма

Метод «мозгового штурма» разработан А. Осборном в 30-е годы как способ эффективного коллективного продуцирования новых идей и решений широкого спектра экологических, научно-технических, социально-психологических ситуаций. Осборн предположил, что одной из причин, ограничивающих творчество людей, является страх критики и неудачи, а также преклонение перед авторитетом. Именно поэтому он предложил проводить решение задач в два этапа. Сначала - генерирование идей в условиях свободного обсуждения, отсутствия критики, фантазирования. На втором этапе идеи проверяются на "выживаемость".

Метод направлен на то, чтобы путем обсуждения в группе найти решение какой-либо проблемы. Проблема должна быть простой, конкретной.

Как правило, «мозговой штурм» длится не более 1,0—1,5 часов и состоит из следующих этапов:

Организационный этап. Уяснение проблемы. Ознакомление с правилами проведения «мозгового штурма». Формирование рабочих групп (около 5 человек в каждой) и группы экспертов, цель которой оценка и отбор наилучших идей. Длительность — до 10 минут.

Разминка. Основная задача этого этапа — установление атмосферы доверия в группе, преодоление психологических барьеров, препятствующих эффективному обсуждению (скованность, замкнутость, стеснительность и т. д.). Для проведения этого этапа можно рекомендовать некоторые упражнения:

- взаимознакомление участников с тем, чтобы каждый участник понимал, чего можно ждать от других (короткий рассказ о себе, физическое взаимодействие в **парах**, упражнение «зеркало» и т. д.);

- выполнение совместных групповых упражнений в едином ритме;

- обсуждение некоторых психологических проблем (почему люди неохотно выступают первыми, как вести себя в группе, чтобы добиться уважения, и т. д.). В обсуждении этих проблем участники могут пробовать себя в разных ролях (эксперта, критика, генератора идей и пр.).

Длительность этапа 15—20 минут.

Мозговой штурм. Генерация идей идет одновременно во всех рабочих группах. Группа экспертов фиксирует все выдвинутые идеи (10—15 минут).

Отбор наилучших идей группой экспертов (10—15 минут). Участники «штурма» в это время отдыхают.

Подведение итогов. Публичная защита группой лучших идей.

Условия проведения:

- группа состоит из 7 - 12 человек;
- примерно равный социальный статус;
- комфортная непринужденная обстановка;
- круговое расположение;
- знание друг друга по именам;
- поощряется самое необузданное фантазирование;
- наблюдатели, фиксирующие идеи, располагаются вне круга;
- руководитель не принимает участия в дискуссии по содержанию, а лишь организует процесс обсуждения.

Руководитель должен напоминать участникам, что на этапе генерирования идей запрещается их критика и оценка. Идеи лишаются автора, они могут усовершенствоваться, комбинироваться, улучшаться. Вводится также правило трех "не": не дискутируйте, не оправдывайте, не отмечайте в сторону.

Правила проведения «мозгового штурма» (по А. Осборну)

1. Никаких замечаний и критических высказываний — они мешают формулировке новых идей.
2. Приветствуется «парение мыслей». Чем необычнее идея, тем лучше.
3. Чем больше предложений, тем выше вероятность появления новых идей.
4. Желательна комбинация идей, а также их развитие.
5. Высказываться кратко, избегать развернутой аргументации.
6. Одни генерируют идеи, другие обрабатывают их.

Модификации метода «мозгового штурма» при организации игрового обучения.

Методы «мозгового штурма» представляют собой эмпирически найденные эффективные способы решения творческих задач. Удивительна универсальность этого метода, позволяющая с его помощью рассматривать почти любую проблему или затруднение в сфере человеческой деятельности, если они достаточно просто и ясно сформулированы. Поэтому метод может широко использоваться в вузах, особенно в игровых формах.

Рассмотрим порядок организации и проведения «мозговых штурмов» в их различных модификациях, применяемых в высшей школе при осуществлении игрового обучения.

Метод «прямой мозговой штурма» используется для решения любых творческих задач, имеющих самую различную форму и содержание. При постановке задачи должны быть четко сформулированы два момента: Что в итоге желательно получить или иметь и что мешает получению желаемого?

Продолжительность сеанса «мозгового штурма» составляет 1,5-2 часа, в том числе представление участников и ознакомление их с правилами сеанса (5—10 мин), постановка задачи ведущим с ответами на вопросы (10—15 мин), проведение «мозговой атаки» (20-30 мин), перерыв (10 мин), составление отредактированного списка идей (30-45 мин).

Фиксирование идей, высказываемых во время сеанса, проводится одним из трех способов: с помощью стенографиста; магнитофона; каждый участник после высказывания записывает свою идею. В условиях вуза последний метод фиксирования высказываемых идей предпочтительнее.

Метод «обратного мозгового штурма» ориентирован на решение задачи, составление наиболее полного списка недостатков рассматриваемого объекта, на который обрушивается ничем не ограниченная критика. Объектом такой атаки может быть конкретное изделие или узел, процесс или операция; решение, принятое в ходе игры.

Формулировка задачи для «обратного мозгового штурма» должна содержать краткие и исчерпывающие ответы на следующие вопросы: Что представляет собой объект, который требуется улучшить? Какие известны его недостатки, связанные с изготовлением, выполнением, ремонтом и т.д.? Что требуется получить в результате «обратного мозгового штурма»? На что нужно обратить внимание?

В игровых формах обучения такой метод может использоваться для критики выработанных решений, что необычайно активизирует студенческую аудиторию.

Система организации, продолжительность и порядок совещания, фиксирование идей такие же, как и в случае прямой мозговой атаки.

Двойной «прямой мозговой штурм». Суть его заключается в том, что после проведения первого «прямого мозгового штурма» делается, перерыв от 2 часов до 2—3 дней, и затем он повторяется еще раз.

Вспомним народную пословицу: «Хорошая мысль приходит опосля». Практика показывает, что при проведении второго «мозгового штурма» по одной и той же задаче часто появляются наиболее ценные, практически полезные идеи или удачное развитие идей первого сеанса. Вовремя перерыва включается в работу мощный аппарат решения творческих задач - подсознание человека, синтезирующее неожиданные фундаментальные идеи.

Обратный и прямой «мозговой штурм» проводятся чаще всего для прогнозирования развития, выявления и устранения недостатков. В игровых учебных занятиях эта форма может использоваться при выработке коллективного решения по какой-либо важной процессуальной или организационной проблеме. Для этого сначала с помощью «обратного мозгового штурма» выявляют все недостатки существующего решения и выделяют среди них главные. Затем проводят «прямой мозговой штурм» в целях устранения выявленных недостатков.

Для увеличения (углубления) времени прогнозирования этот цикл имеет смысл повторять через 2-3 дня, что позволяет просмотреть развитие рассматриваемого объекта на два шага вперед.

Прямой и обратный «мозговые штурмы» используют, как правило, для прогнозирования недостатков объекта (класса изделий) или принятой системы управления, технологии процесса или других организационных решений. Для этого сначала проводят «прямой штурм» и определяют наиболее перспективные решения. Затем – обратный, и выявляют возможные недостатки этих решений.

Как и в предыдущем случае, для увеличения времени прогнозирования этот цикл имеет смысл еще раз повторить.

«Мозговой штурм» с оценкой идей предназначен для решения сложных процессуальных и организационных задач. Он выполняется в три этапа.

Первый этап (первое совещание). На этом этапе проводят «прямой мозговой штурм». Составленный общий список идей передается каждому участнику. Он получает задание индивидуально (независимо от других) отобрать из общего списка от трех до пяти лучших идей с указанием их преимуществ, при этом список разрешается дополнять новыми идеями.

Второй этап (второе совещание). Каждый участник сообщает об отобранных им (или предложенных дополнительно) 3—5 идеях с указанием их достоинств. По каждой идее проводится короткий (5—10 мин) «мозговой штурм» в целях выдвижения идей по улучшению предложенного варианта, выявления недостатков, выдвижения идей по их устранению. В результате обсуждения составляют таблицу, в которой фиксируются сама идея, достоинства и недостатки. Каждому участнику дается задание выбрать из таблицы независимо от других один или два наилучших варианта и представить по ним свои решения.

Третий этап (третье совещание). Обсуждаются представленные решения в целях ранжирования их от лучших к худшим. Составляют предложения с описанием лучших из них. При этом принятые решения могут быть дополнительно проработаны и детализированы.

Рассмотренные модификации «мозгового штурма» могут широко использоваться при проведении таких форм игровых занятий, как анализ конкретных ситуаций и разыгрывание ролей, игровое моделирование (конструирование) и, конечно, деловая игра.

Разумеется, в каждом из названных видов игровых занятий «мозговой штурм» будет лишь методическим приемом, активизирующим познавательную деятельность обучающихся.

Методические рекомендации по использованию метода синектики

Метод синектики, предложенный У. Гордоном в 1952 г., имеет общие элементы с «мозговым штурмом». Синектика (объединение разнородных элементов) - процесс обучения механизмам творчества. Сущность синектики состоит в том, чтобы сделать незнакомое знакомым, а привычное - чуждым. Это достигается с помощью четырех типов аналогий.

Личная аналогия - представление себя элементом проблемы, системы. Это вариант личностного уподобления. Как вы бы чувствовали и как вели себя, если бы были атомом, молекулой, клеткой?

Прямая аналогия - нахождение аналогии из других областей науки и практики для решения поставленной задачи. Для поиска новых подходов к проведению операции можно обратиться к тому, чтобы проанализировать, как происходят процессы в природе, и попробовать использовать этот опыт для решения своей задачи.

Символическая аналогия - использование поэтических метафор и образов для формулирования задачи. Можно попробовать сочинить стих, песню, придумать метафору для представления проблемы. Например, представить больные и здоровые клетки в виде различных образов.

Фантастическая аналогия. Ее использование предполагает, что проблема решается как в сказке. При этом предполагается, что не существует фундаментальных законов природы (меняется скорость света, не существует земного тяготения).

В.С. Дудченко предлагает следующие базовые операции, лежащие в основе эвристического обучения:

- перенос (свойств, отношений из других областей, предметов, процессов на данный);
- аналогия (отыскание и использование сходства, подобия);
- ассоциирование через стимулы с чем-то другим;
- инверсия (перевертывание, антитеза);
- идеализация;
- динамизация (постоянное изменение масштаба и деталей объекта);
- дифференцирование (разделение, отделение функций и элементов);
- интеграция (сложение, объединение);
- упрощение (игнорирование деталей с акцентом на сути);
- реструктуризация (расчленение, соединение по-новому).

Условия проведения:

- группа в составе 5 — 9 человек;
- различная профессиональная, социальная, интеллектуальная, личностная подготовленность;
- многократное переформулирование проблемы;
- побуждение участников к генерированию идей следующими вопросами: "Ну и что?", "Как вы себе это представляете?", "А что здесь нового?", "А что если сделать наоборот?"

Стимулировать эвристическое обучение могут процедуры типа: "Я все забыл" (Закрывать глаза и медленно произнести про себя три раза: "Я все забыл. Я ничего не помню. Для меня все незнакомо". Через две минуты открыть глаза и отметить измене-

ния в восприятии окружающего); процедура "Инопланетянин" (Закрывать глаза. Представить себе, что Вы инопланетянин. Постараться детально представить свой новый облик. Прочувствовать его. Через три минуты открыть глаза и посмотреть на окружающих, отмечая новые моменты в восприятии); процедура "Ассоциативное решение" (из любой книги, журнала выбрать несколько случайных объектов. Выписать признаки этих объектов. Например, валюта - твердая, надежная и т.п. Эти признаки перенести на объект, который необходимо изменить по условиям задачи. Создать цепочки ассоциаций до выхода на интересное решение).

Методические рекомендации по использованию метода “Метафора” (Пригожин А.И.)

В процедуре должны участвовать 10-15 сотрудников разных подразделений организации.

Для ее проведения необходимо следующее обеспечение:

- большая, хорошо освещенная комната со свободной стеной, на которую падает достаточно света;
- 5-6 листов бумаги формата А1;
- 30 листов бумаги формата А4;
- 7 наборов ярких фломастеров
- 2 рулона скотча.

Процедура работы с сотрудниками:

- раздать бумагу формата А4 и фломастеры сотрудникам организации;
- поставить задачу - за 15-20 минут нарисовать образ фирмы, работая автономно и анонимно;
- развесить рисунки и обсудить;
- сгруппировать рисунки по смыслу;
- прокомментировать рисунки (руководителю экспертизы).

Рассмотрим примеры комментариев.

Ситуация первая. На рисунках, изображенных сотрудниками организации, много радости: повторяются изображения солнца, цветов, восхождения на вершину, стремительного плавания, красивых кораблей, сияющих лиц и т. п., и почти не видно чего-то негативного. Наблюдая такую картину, можно предложить участникам такое объяснение: "Руководство и сотрудники компании не видят организационных проблем". И далее следует отметить, что никакая организация не бывает без трудностей, всегда есть и даже должно быть что-то вызывающее озабоченность. Если на фирме ее руководители своевременно не улавливают сигналы об имеющихся проблемах, это означает только одно - они заметят их лишь тогда, когда проблемы обострятся, и решать их придется намного труднее, с большими потерями.

Ситуация вторая. На рисунках много массивных зданий, башен, пирамид, квадратных и прямоугольных схем, прямых линий, кубов, замкнутых окружностей, преобладают вертикали. В таких случаях необходимо заметить: "Нет динамики". Почему все так неподвижно? Разве организация не развивается? Есть ли у фирмы стратегия? Как обстоит с нововведениями?

Ситуация третья. На рисунках много сцен работы сотрудников, изображение их офиса, рабочих мест, много намеков на сложные отношения между разными подразделениями, рассогласованность по вертикали и горизонтали, много производственной, технологической атрибутики, путей движения компании, фактов из ее истории, устремленность в будущее или, наоборот, тупики. Иначе говоря, в рисунках абсолютно преобладает внутренняя жизнь организации. Следует задать вопрос: "Где же тут клиент?.." Разве может коммерческая организация быть без клиентов? Что может быть

важнее, чем взаимодействие с клиентом? Что означает отсутствие клиентов на рисунках?

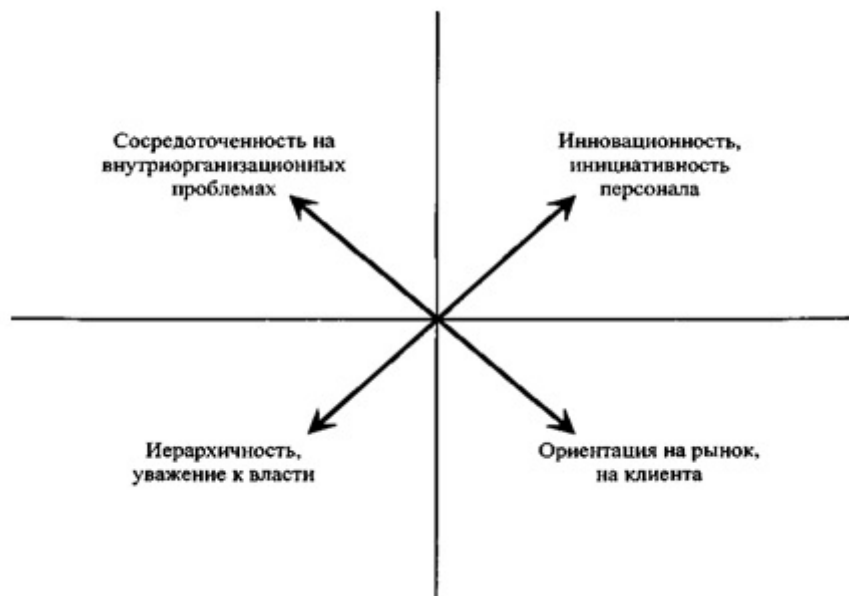
Ситуация четвертая. На рисунках много разорванных блоков иногда с красными молниями между ними, вершина оторвана от остальной пирамиды или наклонена в сторону от нее, середина пирамиды отделена от основания, а в пустотах - либо язычки огня, либо зубья ограды, либо потоки воды. Лебедь, рак да щука появляются на одном или нескольких рисунках. Квадрат с разнонаправленными стрелами, фигурки людей, обращенных спиной друг к другу, иногда группки этих фигур с расстояниями или преградами между ними. Следует отметить: "В фирме наблюдается дезинтеграция между сотрудниками и подразделениями". На фирме заметно рассогласование по вертикали и горизонтали, нет единства целей и действий.

Причем нельзя путать этот этап самодиагностики с распространенным в психологии методом использования рисунков для диагностики личности. Ведь здесь проводится диагностика организации, и в рисунках выделяется, прежде всего, совокупный образ данной организации. То есть и по задаче, и по методике разница большая.

Методические рекомендации по использованию метода "Крестовина"

С тем же составом участников, как и на предыдущем этапе, практически с тем же обеспечением (на листах бумаги формата А4 нарисован рис. 3.1), диагносты реализуют следующую процедуру:

→ раздают бумагу с нанесенными осями (до обсуждения "Метафоры") и фломастеры (кроме красного);



Удлините или укоротите стрелки в каждом квадранте в соответствии со сравнительной силой названных там признаков применительно к вашей организации (пользуйтесь любым ярким фломастером, кроме красного)

Рисунок 3.1. Что преобладает в вашей организации?

→ ставят задачу – оценить соотношения в их организации по четырем направлениям:

- на власть, иерархию в отношениях;
- на внутренние проблемы организаций;
- на инициативность, инновационность персонала;
- на рынок, клиентов;

→ развешивают рисунки и обсуждают их;

→ комментируют рисунки и обосновывают наилучший вариант фигуры.

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов по дисциплине

Для самостоятельной работы обучающимся может быть рекомендована литература, представленная в п.8 настоящей программы

Для самостоятельного подбора литературы в библиотеке ЯрГУ рекомендуется использовать:

1. Личный кабинет (http://lib.uniylar.ac.ru/opac/bk_login.php) дает возможность получения on-line доступа к списку выданной в автоматизированном режиме литературы, просмотра и копирования электронных версий изданий сотрудников университета (учеб. и метод. пособия, тексты лекций и т.д.) Для работы в «Личном кабинете» необходимо зайти на сайт Научной библиотеки ЯрГУ с любой точки, имеющей доступ в Internet, в пункт меню «Электронный каталог»; пройти процедуру авторизации, выбрав вкладку «Авторизация», и заполнить представленные поля информации.

2. Электронная библиотека учебных материалов ЯрГУ (http://www.lib.uniylar.ac.ru/opac/bk_cat_find.php) содержит более 2500 полных текстов учебных и учебно-методических материалов по основным изучаемым дисциплинам, изданных в университете. Доступ в сети университета, либо по логину/паролю.

3. Электронная картотека «[Книгообеспеченность](http://www.lib.uniylar.ac.ru/opac/bk_bookreq_find.php)» (http://www.lib.uniylar.ac.ru/opac/bk_bookreq_find.php) раскрывает учебный фонд научной библиотеки ЯрГУ, предоставляет оперативную информацию о состоянии книгообеспеченности дисциплин основной и дополнительной литературой, а также цикла дисциплин и специальностей. Электронная картотека «[Книгообеспеченность](http://www.lib.uniylar.ac.ru/opac/bk_bookreq_find.php)» доступна в сети университета и через Личный кабинет.