

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Андрей Драгомирович Хлутков  
Должность: директор  
Дата подписания: 27.08.2023 14:59:38  
Уникальный программный ключ:  
880f7c07c583b07b775f66049730281b25a9d2

## ПРОТОКОЛ ФОРСАЙТ СЕССИИ № 1

по определению профессиональных действий/ОТФ, ТФ по направлению  
подготовки **37.03.01 - Психология**, профиль (направленность)  
образовательной программы «**Психология управления**»

**Дата проведения: 10 сентября 2021 г.**

**Место проведения: г. Санкт-Петербург, ул. Черняховского 6/10, ауд. 302.**

**Участники:**

	ФИО, должность, место работы
Научно-педагогические работники РАНХиГС	Огарева Екатерина Ивановна, к.психол.н., директор образовательных программ «Психология», «Управление персоналом», СЗИУ РАНХиГС
	Белов Василий Васильевич, д.психол.н. доцент, профессор кафедры социальных технологий СЗИУ РАНХиГС
	Кутейников Алексей Николаевич, к.психол.н., доцент, руководитель магистерской программы «Социальная психология и организационное консультирование», доцент кафедры социальных технологий СЗИУ РАНХиГС
Практики	Федоренко Виктория Валерьевна, тренер- психолог Санкт-Петербургского межрегионального ресурсного центра, к. психол.н.
	Белевич Наталья Александровна, методист, педагог-психолог ГБДОУ детский сад № 7 Московского района Санкт-Петербурга, к. психол.н
Работодатели	Немина Валентина Николаевна, начальник отдела организационной работы, информационного обеспечения и внешних связей Комитета по труду и

	занятости населения Правительства Санкт-Петербурга, к. филос. н., к. соц. н.
	Коломиец Екатерина Федоровна, руководитель отдела персонала ООО «КА ЭКСПОРТ», к. психол. н.

**Модератор:** Огарева Екатерина Ивановна, канд. психол. н., директор образовательных программ «Психология», «Управление персоналом», СЗИУ РАНХиГС

**Ассистент:** Анисимова Светлана Федоровна, специалист учебного отдела ФСТ, заведующая сектором проектирования образовательных программ Северо-Западного института управления РАНХиГС

#### Этап 1.

Обоснование необходимости проведения СЗИУ РАНХиГС самостоятельной форсайт-сессии:

1. Форсайт-сессия, проведенная кафедрой общей психологии ИОН РАНХиГС по определению профессиональных действий/ОТФ, ТФ по направлению подготовки 37.03.01 Психология образовательной программы Liberal Arts от 17.08.2016г. выступила ориентиром при разработке Концепции образовательной программы «Социология управления». Но она не может быть использована, так как программа Liberal Arts закрыта.

2. ФГОС, утвержденный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29 июля 2020г. №839 и ОС Академии по направлению подготовки 37.03.01 – Психология (бакалавриат), утвержденному приказом Ректора РАНХиГС от 29 марта 2021г. №01-3027, установил области, сферы и типы профессиональной деятельности в которых выпускники, освоившие программу бакалавриата, могут осуществлять профессиональную деятельность.

3. Перечень предлагаемых профессиональных стандартов, соответствующих профессиональной деятельности выпускников, освоивших программу бакалавриата по направлению подготовки 37.03.01 Психология, изложен в Приложении к федеральному государственному образовательному стандарту высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 37.03.01 - Психология, утвержденному приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29 июля 2020г. №839. Данные профессиональные стандарты («Педагог-психолог (психолог в сфере образования)», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 24 июля 2015г. №514 и «Психолог в социальной сфере», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 ноября 2013г. №682н) не могут быть использованы, так как имеют 7 уровень (магистратура).

4. Перечень предлагаемых профессиональных стандартов, соответствующих профессиональной деятельности выпускников, освоивших программу бакалавриата по направлению подготовки 37.03.01 Психология, изложенный в Приложении 1 образовательному стандарту Академии по направлению подготовки 37.03.01 – Психология (бакалавриат), утвержденному приказом Ректора РАНХиГС от 29 марта 2021г. №01-3027 также не может быть использован.

Профессиональные стандарты («Педагог-психолог (психолог в сфере образования)», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 24 июля 2015г. №514 и «Психолог в социальной сфере», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 ноября 2013г. №682н) не могут быть использованы, та как имеют 7 уровень (магистратура).

Профессиональные стандарты («Специалист по подбору персонала (рекрутер)», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.11.2015г. №717н и «Специалист по управлению персоналом» утвержденный приказом Министерства труда и социальной

защиты РФ от 06.10.2015г. №691н) не соответствуют профилю программы «Психология управления».

### **Тренды, определяющие развитие психологической отрасли:**

Современные экономические, социально-политические условия характеризуются нестабильностью и неопределенностью, создавая новые вызовы для руководителей. По мнению многих экспертов двадцатые годы становятся эпохой тотального переписывания правил на мировой арене и «санкций всех против всех». На глобальном рынке странам приходится выработать более гибкие подходы к взаимодействию, заключать новые союзы и создавать более эффективные юрисдикции. Особую значимость при этом приобретают навыки эффективной коммуникации, кросс-культурного взаимодействия, умения адаптироваться и продуцировать инновационные решения — иным словом, гибкие навыки (или компетенции), формирование которых невозможно без соответствующих акме-психологических технологий. Внутри психологической отрасли при этом активно развиваются новые направления - психология инновационной деятельности, кризисная психология, психология кибербезопасности, виртуальная психология личности — отвечающие на вызовы современных социо-экономических реалий.

Запрос государства на вовлечение в процесс управления «новых лидеров», способных справиться с вызовами и осуществить ряд эффективных реформ, демонстрирует открытый конкурс «Лидеры России», цель которого — поиск, развитие и поддержка перспективных руководителей, обладающих высоким уровнем развития лидерских качеств и управленческих компетенций. Реализация данной инициативы неизбежно вскрывает потребность в переосмыслении самой концепции лидерства и разработки психологических инструментов диагностики и развития лидерского потенциала. В этой связи актуализируется новое направление — акмеология созидающего организационного лидерства.

Анализ рынка психологических услуг демонстрирует тренд на коучинг и бизнес-консультирование. Востребованными субнаправлениями коучинга являются сегодня: командообразование, формирование и продвижение личного бренда, развитие навыков руководителя. Возрастает запрос на корпоративный коучинг. При этом большая часть отечественного рынка коучинга (по некоторым оценкам на 90%) контролируется российскими специалистами, входящими в ассоциации, создающими компании или иные формы профессиональных объединений. Тренд на образование в сфере коучинга лишь начинают осваивать российские вузы (пример - магистерская программа НИУ ВШЭ) — на данный момент большая часть коучей проходит обучение и сертификацию в иностранных ассоциациях.

В сфере организационного психологического консультирования отмечается запрос на многофункциональных специалистов, способных осуществлять психологическое сопровождение организационных процессов (кадровое консультирование, обучение персонала, личностное консультирование, маркетинговое консультирование, кризисное консультирование и пр.) При этом слабая теоретико-методологическая основа сферы организационного психологического консультирования в условиях цифровизации и инновационной гонки обнажает назревшую потребность в осмыслении теоретических основ данного научно-прикладного направления психологии.

Поскольку любая организация – это не только административно-управленческая структура, но и социальная группа, основу которой составляют люди, специалистам в сфере организационного психологического консультирования, зачастую приходится сталкиваться с запросами на психологическую помощь со стороны отдельных лиц (сотрудников организации). Задача консультанта в данном случае должна заключаться в том, чтобы помочь обратившемуся сформулировать психологический запрос,

и построить индивидуальный маршрут психологической помощи с привлечением профильных специалистов.

В целом, отмечается легитимизация психологии в массовом сознании. Из чисто «клинической» сферы, ассоциируемой с неизбежным наложением клейма «ненормальности» на всякого обратившегося за психологической помощью, сегодня психология предстает обязательным компонентом общей культуры человека, становясь по-настоящему востребованной. О данном тренде, в частности, свидетельствуют: расширяющийся запрос на экспертные комментарии психологов в СМИ, неуклонный рост продаж книг по личностному саморазвитию и психологической самопомощи (сегмент популярной, адаптированной под массового читателя «селф-хелп-литературы» по психологии), популярность психологов как лидеров мнений в социальных сетях. Пандемия Covid-19 и сопутствующие ей кризисные изменения также активизировали запрос на психологическую помощь и подняли статус помогающих профессий.

Указанные тренды определяют потребность в подготовке кадров, способных осуществлять психологическое сопровождение организационно-управленческих процессов, оказывать услуги коучинга и осуществлять психологическое консультирование, оказание первичной психологической помощи по личным вопросам.

Таким образом, уровень бакалавриата профиля (направленности) образовательной программы «Психология управления» должен дать возможность для выполнения таких *обобщенных трудовых функций* как:

- психологическое сопровождение организационно-управленческой деятельности;
- оказание первичной психологической помощи отдельным лицам (клиентам, сотрудникам организации), оказавшимся в трудной жизненной ситуации,

Выпускники программы бакалавриата профиля (направленности) «Психология управления» должны быть готовы к осуществлению следующих *трудовых действий*:

- Анализ ситуации и выявление психологических трудностей в принятии управленческих решений.
- Организация и проведение мероприятий, направленных на принятие эффективных групповых решений с использованием психологических технологий.
- Проектирование и коучинг проектных команд.
- Анализ распределения ролей в организации, составление социогаммы.
- Разработка и реализация программ, направленных на оптимизацию социально-психологического климата в организации.
- Психодиагностика профессионально-важных качеств и склонностей сотрудников.
- Моделирование индивидуальной карьерной траектории сотрудников организации.
- Проектирование программ обучения персонала, основанных на современном психологическом знании.
- Участие в процессе составления компетентностного профиля должности, составление профессиогаммы.
- Проведение психологической диагностики (оценки) кандидатов с целью оценки ПВК и ЛК.
- Мониторинг мотивации персонала.
- Участие в разработке программ мотивации и повышения лояльности персонала, основанных на современном психологическом знании.
- Анализ потребностей организации в психологических данных, необходимых для решения организационных задач.
- Дизайн и проведение психологического исследования под задачи организации.
- Анализ социально-психологических барьеров внедрения инноваций в организации.
- Выявление условия и факторов организационной среды, негативно

влияющих на психологическое благополучие сотрудников.

- Разработка и реализация программ по социально-психологической адаптации персонала.
- Организация и проведение первичной психологической диагностики в рамках личностного консультирования.
- Выявление психологических проблем и запросов клиента.
- Первичная психологическая дифференциация.
- Составление заключений по итогам психологического обследования.
- Разработка индивидуального маршрута психологического сопровождения с направлением к профильным специалистам.
- Разработка психологических рекомендаций по сопровождению лиц с ОВЗ в рамках трудового (или образовательного) процесса.
- Разработка плана психологического просвещения (в соответствии с запросами организации).
- Участие в публичных лекциях и презентациях (и иных мероприятиях) по повышению психологической компетентности сотрудников.

## Этап 2.

### **Особенности и кадровые потребности регионального рынка труда в психологической отрасли.**

Сегодня в России психологические данные приобрели, в основном, практико-ориентированное значение и активно используются при решении прикладных задач в различных отраслях. Это нашло отражение в значительном расширении запроса на психологическое сопровождение в бизнесе, сфере маркетинга и продаж, проектном менеджменте, HR-менеджменте (о чем свидетельствует анализ баз открытых вакансий в регионе). Психологические знания также стали предметом внимания со стороны органов власти, главным образом в сфере отбора, подбора и развития персонала

Стоит отметить, что сегодняшний работодатель заинтересован прежде всего в профессионале с четким набором компетенций, соответствующих конкретной производственной задаче и не готов «платить за предыдущий опыт и ненужное образование». Интересы реальных компаний — получить в свой штат компетентных специалистов и работников широкого профиля, умеющих быстро обучаться и адаптироваться к новым условиям труда, усваивать и менять технологии (т.е. с высоким уровнем гибких навыков). При этом бизнес готов тратить значительные средства на переподготовку сотрудников в рамках конкретных квалификаций (жёстких навыков).

Компании-работодатели видят три основных пути удовлетворения потребности в компетентных специалистах:

А) Обучение и развитие собственных специалистов. В данном случае, для каждого из сотрудников компании составляется индивидуальный план развития (сроком на 6-12 месяцев), прописываются основные цели и компетенции, над которыми предстоит работать. Тем самым организация сама пополняет ресурс необходимых профессиональных компетенций.

Б) Взаимодействие с университетами, позволяющее выращивать специалистов с необходимым компетентностным профилем внутри образовательной системы. При таком варианте, «заказчик» передает в университет с запрос на профессионала с заданным набором компетенций и выступает активным соучастником образовательного процесса. Вуз формирует соответствующую образовательную программу, «заказчик» предоставляет своих лекторов, менторов, включает в курсы уникальные кейсы и практики. Возможен вариант встраивания корпоративного университета в структуру вуза.

В) Набор специалистов под проектные задачи. Поскольку каждая производственная задача уникальна, и порой не может быть решена силами самой организации, то и решать её целесообразно через формирование специальных проектных команд. Такой подход обеспечивает доступ к

неограниченному кадровому резерву и позволяет объединять талантливых профессионалов извне в сверхэффективные проектные группы.

Все указанные тенденции предполагают, что в организации есть специалист, способный помочь руководителю осознать и грамотно сформулировать запросы на компетенции сотрудников и выбрать адекватную стратегию их привлечения. Таким специалистом, по нашему мнению, должен стать профессионал, работающий на стыке направлений «Управление персоналом» и «Психология».

Особенностью современного рынка труда также является содействие занятости инвалидов, трудовая и социальная интеграция инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья. Данный процесс требует поддержки со стороны психолога в организации. Речь идет не только о психологическом сопровождении инвалида/лица с ОВЗ на рабочем месте, но и информировании об особенностях взаимодействия и коммуникации, подготовке его будущих коллег – сотрудников организации.

Все выше названное определяет следующие сферы профессиональной деятельности, в которых выпускники, освоившие программу бакалавриата профиля (направленности) образовательной программы «Психология управления» могут осуществлять профессиональную деятельность:

Административно-управленческая и офисная деятельность (в сферах: организационного, кадрового и карьерного консультирования; мотивации, отбора, обучения и развития персонала (HR); коучинга)

Сервис, оказание услуг населению (в сфере индивидуального психологического консультирования и сопровождения лиц, нуждающихся в психологической помощи).

### Этап 3.

#### **Востребованные компетенции в психологической отрасли.**

Определен набор *трудовых функций*, к которым должен быть готов выпускник образовательной программы «Психология управления»:

**а) в области административно-управленческого типа профессиональной деятельности:**

- Психологическое сопровождение процессов принятия управленческих решений;
- Психологическое сопровождение инноваций в организациях
- Психологическая экспертиза социально-психологического климата организации
- Психологическое консультирование субъектов организационно-управленческой деятельности (работников организации) по вопросам карьерного роста и профессионального развития
- Психологическая оценка и развитие лидерского потенциала
- Психологическое сопровождение деятельности по обеспечению персоналом организации
- Психологическое сопровождение процесса мотивации персонала
- Организация и проведение прикладных исследований с целью решения актуальных задач организации

**б) в области оказания услуг в сфере индивидуального психологического консультирования и сопровождения лиц, нуждающихся в психологической помощи:**

- Психологическая диагностика лиц в рамках оказания консультативной (психологической) помощи
- Оказание первичной психологической помощи отдельным лицам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации
- Организация работы по психологическому просвещению и повышению психологической культуры
- Первичная психологическая профилактика девиантных проявлений и правонарушений
- Психологическое сопровождение инклюзии, трудовой и социальной интеграция инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

## Решили:

При разработке образовательной программы по направлению подготовки 37.03.01 Психология, профиль «Психология управления» рекомендовать руководителю образовательной программы и профессорско-преподавательскому составу сформировать перечень профессиональных действий (обобщенных трудовых и трудовых функций) на основе результатов данной форсайт-сессии.

## Подписи:

Директор образовательных программ «Психология»,  
«Управление персоналом» СЗИУ РАНХиГС



Е.И. Огарева

Начальник отдела организационной работы,  
информационного обеспечения и внешних  
связей Комитета по труду и занятости  
населения Правительства Санкт-Петербурга



В.Н. Немина

Тренер психолог  
Санкт-Петербургского  
межрегионального ресурсного центра



В.В. Федоренко

Руководитель магистерской программы  
«Социальная психология и  
организационное консультирование»,  
доцент кафедры социальных технологий СЗИУ РАНХиГС



А.Н.Кутейников

Профессор кафедры  
социальных технологий СЗИУ РАНХиГС



В.В.Белов

Методист, педагог-психолог  
ГБДОУ детский сад № 7  
Московского района Санкт-Петербурга



Н.А.Белевич

Руководитель отдела персонала ООО «КА ЭКСПОРТ»



Е.Ф.Коломиец