

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования_
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Институт экономики

УТВЕРЖДЕНО

решением Ученого совета ННГУ

протокол № 10 от 02.12.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Социально-психологические аспекты управленческой деятельности

Уровень высшего образования
Магистратура

Направление подготовки / специальность
38.04.03 - Управление персоналом

Направленность образовательной программы
Управление персоналом

Форма обучения
очная, заочная

г. Нижний Новгород

2025 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.О.08 Социально-психологические аспекты управленческой деятельности относится к обязательной части образовательной программы.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
УК-3: Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	<p>ИУК-3.1: Реализует в своей профессиональной деятельности принципы коллективной работы, поддерживая благоприятный социально-психологический климат в группе, разделяя общую ответственность и следуя профессиональным и этическим нормам и правилам в межличностном взаимодействии</p> <p>ИУК-3.2: Понимает и принимает принципы эффективности командной работы через направленность на достижение групповых целей, взаимную поддержку и помощь, руководствуется этим в групповой работе</p> <p>ИУК-3.3: Организует командную работу для решения профессиональных задач на основе принципов социального лидерства</p>	<p>ИУК-3.1:</p> <p>Знать: этические нормы и правила поведения в ситуации делового взаимодействия, стратегии реагирования в разных ситуациях, способы работы с трудовым коллективом в соответствии с принципами организационной культуры, основы психологической работы при профилактике трудовых конфликтов.</p> <p>Уметь: применять полученные теоретические знания на практике – осуществлять разработку программ, направленных на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека с применением современного психологического инструментария;</p> <p>Владеть: технологиями профилактики конфликтных ситуаций в организации, приемами самоанализа и личностной рефлексии.</p> <p>ИУК-3.2:</p> <p>Знать: этические нормы и правила поведения в ситуации</p>	Дискуссионное обсуждение	Экзамен: Тест

		<p>делового взаимодействия, стратегии реагирования в разных ситуациях, способы работы с трудовым коллективом в соответствии с принципами организационной культуры, основы психологической работы при профилактике трудовых конфликтов.</p> <p>Уметь: применять полученные теоретические знания на практике – осуществлять разработку программ, направленных на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека с применением современного психологического инструментария;</p> <p>Владеть: технологиями профилактики конфликтных ситуаций в организации, приемами самоанализа и личностной рефлексии.</p> <p>ИУК-3.3:</p> <p>Знать: этические нормы и правила поведения в ситуации делового взаимодействия, стратегии реагирования в разных ситуациях, способы работы с трудовым коллективом в соответствии с принципами организационной культуры, основы психологической работы при профилактике трудовых конфликтов.</p> <p>Уметь: применять полученные теоретические знания на практике – осуществлять разработку программ, направленных на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека</p>		
--	--	--	--	--

		с применением современного психологического инструментария; Владеть: технологиями профилактики конфликтных ситуаций в организации, приемами самоанализа и личностной рефлексии.		
УК-5: Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	ИУК-5.1: Понимает социальные и культурные основы функционирования общества, организаций и отдельных групп, учитывает их в работе ИУК-5.2: Понимает и применяет на практике социальные, этические и культурные нормы, принятые в обществе и профессиональной среде ИУК-5.3: Осуществляет эффективное социальное взаимодействие, с учетом культурных особенностей представителей различных социальных групп, на основе принципов толерантности и взаимоуважения	ИУК-5.1: Знать: основные виды психологических направлений работы кадровой службы, особенности работы по сохранению здоровой социально-психологической среды в организации; Уметь: выявлять потребности в основных видах социально-психологических мероприятий в трудовом коллективе, определять специфику организационно-психологических задач и проблем организации, организовывать работу по повышению адаптации персонала в организации; Владеть: навыками организации и проведения социально-психологических мероприятий по адаптации персонала в организации, умениями прогнозировать тенденции организационного развития и планировать необходимые мероприятия в организации ИУК-5.2: Знать: основные виды психологических направлений работы кадровой службы, особенности работы по сохранению здоровой социально-психологической среды в организации; Уметь: выявлять потребности в основных видах социально-психологических мероприятий в трудовом коллективе,	Доклад-презентация	Экзамен: Тест

		<p>определять специфику организационно-психологических задач и проблем организации, организовывать работу по повышению адаптации персонала в организации;</p> <p>Владеть: навыками организации и проведения социально-психологических мероприятий по адаптации персонала в организации, умениями прогнозировать тенденции организационного развития и планировать необходимые мероприятия в организации</p> <p>ИУК-5.3:</p> <p>Знать: основные виды психологических направлений работы кадровой службы, особенности работы по сохранению здоровой социально-психологической среды в организации;</p> <p>Уметь: выявлять потребности в основных видах социально-психологических мероприятий в трудовом коллективе, определять специфику организационно-психологических задач и проблем организации, организовывать работу по повышению адаптации персонала в организации;</p> <p>Владеть: навыками организации и проведения социально-психологических мероприятий по адаптации персонала в организации, умениями прогнозировать тенденции организационного развития и планировать необходимые мероприятия в организации</p>		
ОПК-6: Способен к анализу и управлению организационным поведением	ИОПК-6.1: Изучает и анализирует применительно к практике современные теории и концепции	<p>ИОПК-6.1:</p> <p>Знать: основные виды профилактической работы кадровой службы,</p>	Задачи	Экзамен: Тест

<p>персонала</p>	<p>организационного поведения персонала ИОПК-6.2: Анализирует и оценивает различные формы организационного поведения персонала на основе корпоративных целей и задач, критериев эффективности и нормативных требований ИОПК-6.3: Разрабатывает программы по оптимизации организационного поведения персонала, предупреждению конфликтов и стрессов, профилактики профессиональных деструкций и ненормативного поведения</p>	<p>особенности взаимодействия в кросскультурной среде в организации; Уметь: выявлять условия социально-психологического климата, определять специфику организационно-психологических задач и проблем организации, формировать организационную культуру в современной организации; Владеть: навыками организации и проведения социально-психологических мероприятий в организации, умениями прогнозировать тенденции организационного развития и планировать необходимые мероприятия для оптимизации организационной культуры</p> <p>ИОПК-6.2: Знать: основные виды профилактической работы кадровой службы, особенности взаимодействия в кросскультурной среде в организации; Уметь: выявлять условия социально-психологического климата, определять специфику организационно-психологических задач и проблем организации, формировать организационную культуру в современной организации; Владеть: навыками организации и проведения социально-психологических мероприятий в организации, умениями прогнозировать тенденции организационного развития и планировать необходимые мероприятия для оптимизации организационной культуры</p> <p>ИОПК-6.3: Знать: основные виды профилактической работы</p>		
------------------	---	---	--	--

		<p>кадровой службы, особенности взаимодействия в кросскультурной среде в организации;</p> <p>Уметь: выявлять условия социально-психологического климата, определять специфику организационно-психологических задач и проблем организации, формировать организационную культуру в современной организации;</p> <p>Владеть: навыками организации и проведения социально-психологических мероприятий в организации, умениями прогнозировать тенденции организационного развития и планировать необходимые мероприятия для оптимизации организационной культуры</p>		
--	--	---	--	--

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная	заочная
Общая трудоемкость, з.е.	3	3
Часов по учебному плану	108	108
в том числе		
аудиторные занятия (контактная работа):		
- занятия лекционного типа	12	4
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	24	12
- КСР	2	2
самостоятельная работа	34	81
Промежуточная аттестация	36 Экзамен	9 Экзамен

3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе	
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них	Самостоятельная работа обучающегося,

			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы		Всего		часы	
	0 Ф О	3 Ф О	0 Ф О	3 Ф О	0 Ф О	3 Ф О	0 Ф О	3 Ф О	0 Ф О	3 Ф О
Тема 1. Управление как социально-психологический феномен	14	14.5	2	0.5	4	4	6	4.5	8	10
Тема 2. Законы становления субъекта управления	12	20.5	2	0.5	4	2	6	2.5	6	18
Тема 3. Основные функции управления в деятельности руководителя.	13	22	2	1	4	2	6	3	7	19
Тема 4. Руководитель и лидер в современной организации. Психология индивидуального стиля управления.	15	19	3	1	6	2	9	3	6	16
Тема 5. Психологические особенности исполнительской деятельности и личность подчиненного.	16	21	3	1	6	2	9	3	7	18
Аттестация	36	9								
КСР	2	2						2	2	
Итого	108	108	12	4	24	12	38	18	34	81

Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. Управление как социально-психологический феномен

Предмет дисциплины Основные теоретические подходы в психологии управления. Сущность управленческой деятельности. Школа научной организации труда Ф.Тейлора. Административная школа А.Файоля. Школа человеческих отношений Э.Мэйо, М.Фоллет. Современная школа управления. Основные психологические особенности управленческой деятельности. Эффективное управление.

Тема 2. Законы становления субъекта управления.

Особенности законов в психологии. Закон развития высших психических функций. Закон преодоления комплекса неполноценности. Закон оперантного научения, или приобретения. Закон косвенного научения.

Законы организации деятельности в процессах социального взаимодействия. Закон инвариантности структуры деятельности. Закон неаддитивного формирования профессиональной деятельности. Закон неопределенности отклика. Закон возвышения потребностей в онтогенезе. Закон иерархического строения мотивационной сферы. Закон оптимума мотивации. Закон персональных: расстояний. Закон неадекватности отображения человека человеком

Тема 3. Основные функции управления в деятельности руководителя.

Особенности деятельности управления. Функции управления. Принятие управленческих решений. Делегирование полномочий. Различные подходы к определению функциональных ролей руководителя. Профессионально-технократические и роли эмоционально-личностные роли руководителя.

Тема 4. Руководитель и лидер в современной организации. Психология индивидуального стиля управления.

Понятие стиля управления. Характеристики классических стилей руководства: авторитарного, демократического, либерального. Классификация стилей А.Л.Журавлева, Р.Блейка и Д.Моутона. Понятия лидерства и руководства. Основные характеристики руководителя-лидера. Теории происхождения лидерства. Властный аспект лидерства, современные теории трансформационного лидерства

Тема 5. Психологические особенности исполнительской деятельности и личность подчиненного.

Особенности цели исполнителя. Психологические типы исполнителя. Компетенции и компетентность исполнителя

Структура личности по К.К.Платонову. Особенности личности подчиненного, рассмотренные на уровне биологических свойств, уровне форм отражения, уровне опыта и уровне направленности. Социально-психологическая и профессиональная адаптация сотрудника. Причины «плохого поведения сотрудников».

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

Электронные курсы, созданные в системе электронного обучения ННГУ:

Организационная психология, <https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=5365>.

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Дискуссионное обсуждение) для оценки сформированности компетенции УК-3:

- 1.Какие ценные идеи Вы знаете о возможностях управления людьми?
- 2.Что Вы знаете о том, как не надо управлять людьми?
- 3.Какие значимые изменения произошли в подходах к управлению людьми с течением времени?
- 4.Какие, на ваш взгляд, ошибки в управлении людьми допускают сегодняшние руководители?
- 5.Приведите примеры нескольких проблем, с которыми можно столкнуться в процессе управления, и в разрешении которых могут оказаться необходимы знания в области психологии управления.
- 6.Как вы ответите на следующее высказывание: «Мне не всегда удастся ладить с людьми, но тем не менее я все равно стану хорошим менеджером».
- 7.Как развивались взгляды на управление людьми? Сравните различные модели управления («классический менеджмент», «научный менеджмент», «менеджмент человеческих отношений», системный подход), найдите сходства и различия,
- 8.Некоторые авторы определяют цель психологии управления как «объяснить, предсказать и контролировать поведение людей». Согласны или не согласны вы с ними?

Критерии оценивания (оценочное средство - Дискуссионное обсуждение)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Активное участие, самостоятельные и аргументированные высказывания, грамотные ответы на поставленные вопросы
отлично	Активное участие, самостоятельные и аргументированные высказывания, грамотные ответы на поставленные вопросы
очень хорошо	Участие в дискуссии, подготовка аргументированных ответов, в том числе в группе. Умение ответить на вопрос
хорошо	Участие в дискуссии, подготовка аргументированных ответов, в том числе в группе. Умение ответить на вопрос
удовлетворительно	Отдельные высказывания и ответы на вопрос преподавателя и участников дискуссии с частичной демонстрацией самостоятельности и знания предмета
неудовлетворительно	Неохотное участие в групповой работе, дистанцирование от дискуссии, сложно выразить собственное мнение, затрудняется отвечать на вопрос.
плохо	Неохотное участие в групповой работе, дистанцирование от дискуссии, сложно выразить собственное мнение, затрудняется отвечать на вопрос.

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Доклад-презентация) для оценки сформированности компетенции УК-5:

1. Социально-психологический климат в организации.
2. Нормативное поведение в группе.
3. Психология убеждения.
4. Стил ь руководства и психологический климат.
5. Лидерство в малой группе
6. Кооперация и конкуренция
7. Межгрупповые конфликты
8. Психологические особенности деятельности и личности профессионалов разного уровня квалификации.
9. Психологические способы оптимизации работоспособности.

Возрастные изменения трудовой мотивации профессионалов.

Критерии оценивания (оценочное средство - Доклад-презентация)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	подготовлен доклад с презентацией, качественное выступление
не зачтено	не подготовлен доклад, отсутствие выступления

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Задачи) для оценки сформированности компетенции ОПК-6:

Ситуация 1. Ваша организация работает уже пять лет, Сотрудники получают стабильную зарплату. Она почти не зависит от их исполнительности и трудолюбия. Назрела необходимость изменить условия оплаты так, чтобы более трудолюбивые получали больше. Бухгалтером подготовлена новая схема зарплаты. Как вы будете принимать решение о ее введении в организации?

Критерии оценивания (оценочное средство - Задачи)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Демонстрация аналитических способностей, критического мышления при оценки предложенной практической задачи, анализ действий участников с выводами о необходимости разработки тех или иных мер со стороны руководства организацией.
не зачтено	Отсутствие знаний, умений и навыков по дисциплине, неспособность анализировать и критически осмыслить предложенную ситуацию в задании

5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатор достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельным и	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без

			задания, но не в полном объеме	все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	объеме, но некоторые с недочетами	несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации с указанием критериев их оценивания:

5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенций УК-3

Ситуация 1. Ваша организация работает уже пять лет, Сотрудники получают стабильную зарплату. Она почти не зависит от их исполнительности и трудолюбия. Назрела необходимость

изменить условия оплаты так, чтобы более трудолюбивые получали больше. Бухгалтером подготовлена новая схема зарплаты. Как вы будете принимать решение о ее введении в организации?

Ситуация 2. В организации появилось новое направление деятельности. Вы решили, что оно будет работать на основе самоокупаемости. Вам нужны сотрудники для занятия вакансий. По какой технологии вы будете заполнять ставки?

Ситуация 3. Для каждого из типов характера разработайте и опишите по пять конкретных жизненных ситуаций, в которых актуализируются основные черты. Опишите ожидаемые события поведения представителя данного типа характера в каждой ситуации. По отношению к каждому типу характера подготовьте психологические рекомендации, направленные на оптимизацию общения с данным человеком.

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции УК-5

Ответьте на предлагаемые ниже вопросы.

Опросник

Часть 1. Выберите вариант (А или Б) в соответствии с тем, как Вы обычно чувствуете или ведете себя.

1. К чему Вы более внимательны?
А. К чувствам людей. Б. К правам людей.
2. С кем Вы обычно лучше ладите?
А. С людьми с богатым воображением. Б. С реалистично мыслящими людьми.
3. Что Вы считаете большим комплиментом?
А. Человек умеет выражать свои чувства. Б. Человек трезво мыслит.
4. Вместе с другими людьми Вы хотите:
А. Действовать общепринятыми способами. Б. Изобретать свои собственные способы.
5. Что Вас больше раздражает?
А. Причудливые фантазии, теории. Б. Люди, которые не любят теорий.
6. Какая оценка человека предпочтительней?
А. Мечтательный человек. Б. Человек здравого смысла.
7. Вы чаще позволяете:
А. Голове управлять сердцем. Б. Сердцу управлять головой.
8. Что по Вашему хуже?
А. Проявлять слишком много тепла к людям. Б. Не проявлять много симпатии к людям.
9. Если бы Вы были учителем, Вы бы предпочли:
А. Преподавать теоретические дисциплины. Б. Преподавать прикладные, практические предметы.

5.3.3 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ОПК-6

Ситуация 4. Разработайте психологические рекомендации, направленные: а) на создание и усиление положительных эмоций у сотрудника; б) на предотвращение или ослабление негативных эмоций у сотрудника; в) на изменение знака эмоций.

Ситуация 5 Опишите основные задачи, которые приходится решать представителю вашей будущей (или любой выбранной вами) профессии. Определите, какие характеристики личности необходимы для достижения вершин мастерства в данной профессии. Используйте для подготовки модель личности по К. К. Платонову.

Ситуация 6. Проанализируйте любую ситуацию управленческого воздействия (из вашего личного опыта, литературы и т.п.). Правильно ли был выбран способ воздействия? Каковы ошибки руководителя? Какой способ воздействия следовало бы, на ваш взгляд, использовать в этой ситуации?

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	знание основного материала без ошибок и погрешностей
отлично	знание основного и дополнительного материала без ошибок и погрешностей
очень хорошо	знание основного материала с незначительными погрешностями
хорошо	знание основного материала с рядом заметных погрешностей
удовлетворительно	знание основного материала с рядом негрубых ошибок
неудовлетворительно	наличие грубых ошибок в основном материале
плохо	отсутствие знаний материала

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Психология управления в организации : учебно-методическое пособие. Психология управления в организации : Учебно-методическое пособие / Карымова О. С., Якиманская И. С., Молокостова А. М., Бендас Т. В. - Оренбург : ОГУ, 2015. - 285 с. - Рекомендовано Ученым советом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Оренбургский государственный университет» в качестве учебного пособия для студентов, обучающихся по программам высшего образования по направлению подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции ОГУ - Экономика и менеджмент. - ISBN 978-5-7410-1341-0., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=717738&idb=0>.
2. Вырупаева Т. В. Психология управления и лидерства в организации : учебное пособие / Вырупаева Т. В., Моськина И. Ю. - Красноярск : СФУ, 2019. - 128 с. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции СФУ - Деловая литература. - ISBN 978-5-7638-4116-9., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=733073&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Психология управления и лидерства в организации / Шишлова Е.Э. - Москва : МГИМО, 2016., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=661712&idb=0>.
2. Ричи Шейла. Управление мотивацией : Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Менеджмент организации», «Психология»; Учебное

пособие. - Москва : Издательство "ЮНИТИ-ДАНА", 2017. - 399 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-238-01510-1., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=593433&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

1. Международный журнал «Проблемы теории и практики управления» // www.ptpu.ru
2. Сайт журнала «Управление персоналом» // www.top-personal.ru
3. Федеральный образовательный портал «Экономика, социология, менеджмент» // www.ecsocman.edu.ru

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения, компьютерами, специализированным оборудованием: мультимедийный проектор, экран, персональный компьютер

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки/специальности 38.04.03 - Управление персоналом.

Автор(ы): Серебровская Наталья Евгеньевна, доктор психологических наук, доцент.

Заведующий кафедрой: Бедный Александр Борисович, кандидат социологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 12.11.2024, протокол № №5.