

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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

Факультет социальных наук

---

УТВЕРЖДЕНО

решением президиума Ученого совета ННГУ

протокол № 1 от 16.01.2024 г.

**Рабочая программа дисциплины**

Психология управления

---

Уровень высшего образования

Бакалавриат

---

Направление подготовки / специальность

38.03.03 - Управление персоналом

---

Направленность образовательной программы

Управление и развитие персонала организации

---

Форма обучения

очная

---

г. Нижний Новгород

2024 год начала подготовки

## 1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.06 Психология управления относится к части, формируемой участниками образовательных отношений 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
ДПК-1: Способен организовывать эффективную работу сотрудников на основе нормативных требований и правил безопасности организации с учётом их способностей, индивидуально-психологических характеристик и профессионально важных качеств	ИДПК-1.1: Организует эффективную работу сотрудников на основе нормативных требований, характеристик профессиональной деятельности, ключевых компетенций и профессионально важных качеств. ИДПК-1.3: Изучает и оценивает индивидуально-психологические характеристики и способности работников для организации их эффективной работы.	ИДПК-1.1: Организует эффективную работу сотрудников на основе нормативных требований, характеристик профессиональной деятельности, ключевых компетенций и профессионально важных качеств.  ИДПК-1.3: Изучает и оценивает индивидуально-психологические характеристики и способности работников для организации их эффективной работы.	Кейс-задание Реферат	Экзамен: Тест Задания
ДПК-4: Способен выполнять социальную работу с персоналом организации в соответствии с корпоративной социокультурной политикой компании	ИДПК-4.3: Разрабатывает и реализует программы развития корпоративной культуры и внедрения социокультурной политики на основе социальных и этических норм, а также корпоративных ценностей.	ИДПК-4.3: Разрабатывает и реализует программы развития корпоративной культуры и внедрения социокультурной политики на основе социальных и этических норм, а также корпоративных ценностей.	Кейс-задание Реферат	Экзамен: Тест Задания
ДПК-5: Способен изучать организационное поведение работников, анализировать	ИДПК-5.1: Изучает и оценивает личностные и организационные факторы труда, профессиональной деятельности, трудовых	ИДПК-5.1: Изучает и оценивает личностные и организационные факторы труда, профессиональной	Реферат Кейс-задание	Экзамен: Тест Задания

профессионально важные качества и готовность к профессиональной деятельности сотрудников	отношений и основывает на этом анализе свою работу с персоналом. ИДПК-5.2: Изучает структуру и ключевые характеристики профессиональной деятельности сотрудников, разрабатывает программы повышения её эффективности. ИДПК-5.3: Изучает становление и развитие труда, профессиональной деятельности и трудовых отношений.	деятельности, трудовых отношений и основывает на этом анализе свою работу с персоналом.  ИДПК-5.2: Изучает структуру и ключевые характеристики профессиональной деятельности сотрудников, разрабатывает программы повышения её эффективности.  ИДПК-5.3: Изучает становление и развитие труда, профессиональной деятельности и трудовых отношений.		
--	--	---	--	--

### 3. Структура и содержание дисциплины

#### 3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная
<b>Общая трудоемкость, з.е.</b>	<b>3</b>
<b>Часов по учебному плану</b>	<b>108</b>
в том числе	
<b>аудиторные занятия (контактная работа):</b>	
- занятия лекционного типа	<b>16</b>
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	<b>16</b>
- КСР	<b>2</b>
<b>самостоятельная работа</b>	<b>38</b>
<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>36</b> <b>Экзамен</b>

#### 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			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические	Всего	

			занятия/лабораторные работы), часы		
	О Ф О	О Ф О	О Ф О	О Ф О	О Ф О
Тема 1. Психология управления: объект, предмет, задачи, методы, связь с другими областями знания	3	1	1	2	1
Тема 2. Основные понятия и законы в психологии управления	5	1	1	2	3
Тема 3. Личностный потенциал управления и его детерминанты	6	2	1	3	3
Тема 4. Становление личности как субъекта управления в онтогенезе	6	1	2	3	3
Тема 5. Психология индивидуальных различий о становлении человека в системе управленческих отношений	5	1	1	2	3
Тема 6. Прямые и косвенные (психологические) методы управления	6	1	2	3	3
Тема 7. Структурная организация управленческой деятельности	5	1	1	2	3
Тема 8. Организационная культура как социально- и организационно-психологический феномен и как метод управления	5	1	1	2	3
Тема 9. Модели организационного поведения менеджеров	5	1	1	2	3
Тема 10. Мотивирование персонала. Психологические условия лояльности и приверженности	5	1	1	2	3
Тема 11. Команды: психологические условия их формирования и эффективного функционирования	5	1	1	2	3
Тема 12. Психологические условия эффективного психологического воздействия. Общее и индивидуальное в психологическом воздействии	4	1	1	2	2
Тема 13. Психолог как внешний и внутренний консультант менеджмента. Проблемы сотрудничества с менеджментом	5	1	1	2	3
Тема 14. Особенности организации исследований в области психологии управления	5	2	1	3	2
Аттестация	36				
КСР	2			2	
Итого	108	16	16	34	38

### Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. Психология управления: объект, предмет, задачи, методы, связь с другими областями знания. Актуальность проблематики психологии управления в различных сферах человеческой практики. Основные современные подходы к определению объекта, предмета, задач психологии управления. Психология управления как часть психологии труда. Источники знания в психологии управления. Содержательные связи психологии управления с менеджментом. Содержательные связи психологии управления с другими областями психологии.

Тема 2. Основные понятия и законы в психологии управления. Понятия системы, социальной системы, управления. Понятия объекта и субъекта в психологии управления. Основные характеристики управления. Отличия управления от иных видов воздействий. Понятие закона-тенденции. Законы становления субъекта управления, законы организации деятельности, законы социального влияния.

Тема 3. Личностный потенциал управления и его детерминанты. Понятие личностного потенциала управления (ЛПУ). Возможности интерпретации проблем управления в организационных системах на основе использования понятия ЛПУ. Основные характеристики ЛПУ: управленческая доминанта; адресат; широта зоны управления; преобладающий тип воздействия; многообразие используемых средств; социальная направленность управления.

Тема 4. Становление личности как субъекта управления в онтогенезе. Генетический и социально-ролевой подходы к объяснению становления человека как субъекта управления: феномены и

закономерности. Доречевой период овладения способами. Роль речи и мышления в формировании личностного потенциала управления. Первые личностные проявления ребенка как субъекта управления. Развитие личностного потенциала управления в младшем школьном и подростковом возрастах. Овладение личностью репертуаром социальных ролей. Управленческие и подчиненные роли. Врожденное и приобретенное в ЛПУ. Индивидуальная психология и транзакционный анализ о формировании ЛПУ. Роль родительского и школьного воспитания в формировании ЛПУ.

Тема 5. Психология индивидуальных различий о становлении человека в системе управленческих отношений Общие психологические характеристики властной личности. Индивидуальные темпераментальные особенности человека и их проявления в управленческой деятельности. Индивидуальные характерологические особенности и их проявления в управленческой деятельности. Особенности формирования ЛПУ у людей с различными ценностными ориентациями и характерологическими особенностями. Психологические особенности людей предпринимательского (политического) типа по Э.Шпрингеру-Дж.Холланду.

Тема 6. Прямые и косвенные (психологические) методы управления. Понятия прямых и косвенных методов управления. Организационные и персональные методы управления. Групповые и индивидуальные методы управления. Психологические составляющие в различных методах. Условия эффективности. Зависимость эффективности от типа организаций, характеристик персонала, установок менеджмента, индивидуальности и жизненного пути менеджера.

Тема 7. Структурная организация управленческой деятельности Инвариантность структуры и разнообразие содержания деятельности. Основные структурные блоки (мотивационно-целевой, ориентировочный, исполнительский, контрольный). Иерархическая структурная организация мотивационной сферы. Цель деятельности. Опережающий образ результата деятельности (концептуальная модель деятельности), основные параметры (дифференцированность, характеристики, критерии качества, человеческие и материальные ресурсы, временные рамки). Психологическое обеспечение исполнительского блока. Понятие профессионально важных качеств. Индивидуальный стиль деятельности. Основные формы контроля (текущий, по конечному результату) и механизмы контроля успешности деятельности (сличение образов, когнитивные процессы). Связь интенсивности и качества эмоций с результатом деятельности и ее мотивацией. Проектирование деятельности как технология, обеспечивающая структурную и ориентировочную полноту, содержательное и функциональное соответствие цели и требованиям профессиональных моделей, стандартов, адекватность личной мотивации и социальным ожиданиям. Закон инвариантной структуры деятельности Б.Ф.Ломова. Закон неаддитивного формирования деятельности В.Д.Шадрикова. Понятия психологической структуры деятельности. Мотивация. Цель. Опережающий образ результата деятельности. Концептуальная модель результата деятельности. Ориентировочная основа деятельности. Исполнительский блок в структуре деятельности. формы контроля успешности деятельности.

Тема 8. Организационная культура как социально- и организационно-психологический феномен и как метод управления. Взгляды на природу и функции организационной культуры в теории управления и в психологии управления. Типологии организационных культур. Ценности как основа формирования ОК. Проявления ОК по Ф.Харрису и Р.Морану. Значение ОК в процессах управления персоналом на этапах отбора, адаптации и социализации, развития карьеры, управления производственным и организационным поведением. Типологии ОК. Типология К.Камерона и Р.Куинна. Характеристика иерархической, клановой, адхократической, рыночной ОК. Семиотические проявления ОК. Оргкультурные предпочтения персонала и менеджмента. Мотивирующие влияния различных типов ОК. Связь типов ОК с установками менеджмента, мотивацией персонала, типом организации, моделями организационного поведения. Психологические условия эффективности. Проблема изменения ОК. Роль психолога в решении задачи изменения ОК.

Тема 9. Модели организационного поведения менеджеров «Акционерная» модель эффективности организации. Определение психологических аспектов управленческой деятельности на основе модели «акционеров». Поведенческий подход в менеджменте и психологии управления. Авторитарная модель ОП. Патерналистская модель ОП. Поддерживающая модель ОП. Коллегиальная модель ОП.

Основные характеристики моделей, условия эффективности. Необихевиоризм Ф.Б.Скиннера о законах модификации поведения. Теория социального научения А.Бандуры об управлении поведением. Значение этих законов для менеджмента и психологии управления.

Тема 10. Мотивирование персонала. Психологические условия лояльности и приверженности. Понятия мотива, мотивации, мотивирования. Значение мотивации персонала в решении целей организации. Психологическая компетентность менеджера в сфере решения задач мотивирования персонала. Д.Макгрегор о мотивации менеджеров. Мотивирование в гуманистической и в поведенческой психологии: возможности и ограничения применения в практике. Применение теорий мотивации А.Маслоу и В.Врума в психологии управления. Мотивация группового поведения. Идентификационные установки и мотивация труда в группе реального действия. Структура идентификационной установки. Взаимодействие менеджера и психолога в процессе формирования позитивных идентификационных установок персонала. Групповые мотивационные якоря. Лояльность: психологические условия формирования. Поведенческие проявления лояльности и пренебрежения.

Тема 11. Команды: психологические условия их формирования и эффективного функционирования. Понятие команды как малой группы, социально-психологического и организационно-психологического феномена. Подсистемы технологических, формальных, неформальных и неформальных отношений в организации. Психологические проблемы взаимодействия в рамках этих подсистем. Управленческая команда. Преимущества и ограничения командной деятельности. Специфика командных отношений. Особенности психологического климата в команде. Этапы и закономерности спонтанного формирования команд. Этапы построения команды. Модель GRPI (цели, роли, процессы, межличностные отношения и индивидуальные стили) как метод самодиагностики команды. Особенности лидерства в команде.

Тема 12. Психологические условия эффективного психологического воздействия. Общее и индивидуальное в психологическом воздействии. Компетентность субъекта управления при реализации персонального психологического воздействия. Психологические приемы общего действия. Позиционирующие техники воздействия. Социально-психологические эффекты коммуникации (эффекты контроля, соревнования, рассеивания ответственности, ошибки самообслуживания, предвзятости, стигмы, конформизма и пр.). Механизмы стереотипного поведения на основе общих социальных установок (установки на взаимный обмен, на последовательность в решениях и поведении, на следование социальному доказательству и авторитету). Возможности и ограничения использования приемов общего действия. Золотое и платиновое правила взаимодействия. Линии защиты Я и их преодоление. Техники усиления психологического воздействия: уподобление и отзеркаливание. Понятие раппорта. Основные правила бесконфликтного общения с руководителем.

Тема 13. Психолог как внешний и внутренний консультант менеджмента. Проблемы сотрудничества с менеджментом

Психолог как внешний и внутренний консультант менеджмента. Организация консалтинговой деятельности: этапы, содержание, ответственность. Проблемы сотрудничества с менеджментом. Психолог как исследователь психологических аспектов организационных проблем. Психолог в системе внутрифирменного обучения. Психолог в системе подготовки корпоративных тренеров. Психолог как консультант менеджмента. Психолог как технолог в процедурах организационной диагностики. Психолог как технолог в процедурах проектирования управленческой деятельности. Форма и содержание отчетов и аналитических записок. Профессиограмма и психограмма психолога, работающего над оптимизацией систем управления.

Тема 14. Особенности организации исследований в области психологии управления. Научная и практическая ценность исследований в области психологии управления. Общая схема организации исследования в психологии. Общенаучные и этические проблемы организации экспериментальных исследований в психологии управления. Специфика подбора методов эмпирических исследований в области психологии управления. Качественные методы в психологии управления. Ответственность психолога в освещении результатов эмпирических исследований в области психологии управления.

#### **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.

По дисциплине предусмотрено выполнение самостоятельной работы. Требования к ней изложены в пособии "Захарова Л.Н., Заладина А.С. «Психология управления»: Учебно-методическое пособие. – Нижний Новгород: Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, 2022 – 58 с."

#### **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 - Кейс-задание) для оценки сформированности компетенции ДПК-1:**

###### **Кейс «Выбор управленческого решения»**

К Вам за консультацией обратился менеджер крупной компании со следующей проблемой: у них есть два очень **ценных и важных** сотрудника – Алексей и Владимир, но каждый из них обладает некоторыми чертами характера, которые явно не способствуют эффективной работе. Предложите свои варианты действий руководства в отношении этих сотрудников:

А) сложный и жесткий характер, склочник (часто без повода ссорится), сплетник, интриган и грубиян, ненавидит подчиняться, стремится к лидерству, работает в основном за вознаграждение (ключевой мотив), инициативен, ожесточенно отстаивает свое мнение, отношение сотрудников к нему двойственное - его за все за это не любят в коллективе, но уважают за внутреннюю силу и проливной характер. Что делать?

Б) человек добрый, мягкий, хороший исполнитель, не склонен проявлять свое мнение и личную инициативу, сотрудники часто «за глаза» называют его «тряпкой» и «мямлей», т.к. он легко поддается влиянию даже своих подчиненных, отношение со стороны команды двойственное – его не уважают за слабый характер, но инстинктивно тянутся к нему за его отзывчивостью и душевную доброту. Что делать?

##### **5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задание) для оценки сформированности компетенции ДПК-4:**

Прочитайте текст конкретной ситуации "Выбор заместителя". Учитывая знания о типах организационных культур по К. Камерона и Р. Куинну ответьте на вопросы после текста.

На собрании акционеров Александрова избрали директором предприятия. Его предшественник ушел на пенсию, оставив работоспособный коллектив в трудном финансовом положении. Политика компании была слишком консервативной. Предприятие нужно переводить в инновационный формат развития. До

этого Александров три года работал заместителем директора по экономике. Общительный, грамотный, по темпераменту, скорее, сангвиник, ориентирован на результаты работы. Александрову необходимо выбрать себе двух заместителей. Имеется несколько кандидатур с разными наборами деловых качеств и психологией взаимоотношений.

1. Иванов ориентирован на человеческие отношения, стремится к тому, чтобы в коллективе были доброжелательный климат, взаимное доверие сотрудников, отсутствие конфликтов. Однако он много времени уделяет контактам и коммуникациям и не всегда добивается выполнения плановых показателей по подразделению. Решения и указания Иванова не всегда конкретны и рассчитаны на грамотных сотрудников.
2. Петров ориентирован на работу и достижение конечных результатов. Он еще молодой руководитель, честолюбивый, всегда добивается поставленных целей, используя авторитарный стиль руководства. Борец за дифференцированную оплату труда в зависимости от вклада каждого в конечный результат. В интересах дела Петров идет на обострение отношений, невзирая на лица и не учитывая психологию сотрудников, за что получил прозвище «карьерист».
3. Сидоров предпочитает работать строго по правилам, всегда аккуратен в выполнении заданий руководства, требователен к подчиненным, поддерживает со всеми формальные отношения. В коллективе его называют за глаза «сухарем». План подразделения выполняет, но текучесть кадров больше, чем в других подразделениях.
4. Николаев ориентирован на все новое. При прежнем руководстве ему приходилось сдерживать себя, потому что он нередко предлагал весьма рискованные нововведения в области технологий, говорил о несправедливой уравнительной оплате труда с акцентом на квартальные премии всему коллективу независимо от личного участия каждого. Он кажется весьма грамотным, но в коллективе к нему относятся неоднозначно, большая часть не одобряет его предложения, но были и горячие сторонники. В последнее время он как-то замкнулся, похоже, вообще подыскивает новое место работы.

Вопросы:

Каковы преимущества и риски назначения каждого из 4 сотрудников?

По каким критериям в данной ситуации следует выбирать заместителей?

Какие 2 сотрудника смогли бы лучше всего справиться с задачами, которые стоят перед организацией?

### **5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задание) для оценки сформированности компетенции ДПК-5:**

#### **«Выявление сотрудника с эмоциональным выгоранием»**

1. Прочитайте ситуационную задачу «Выявление сотрудника с эмоциональным выгоранием». Письменно ответьте на вопросы. При ответе на вопросы к ситуационной задаче важно выстраивать гипотезы и делать выводы на основе объективно изложенных фактов. Все предположения должны быть подтверждены цитатами из текста.
2. Какие факты, изложенные в ситуационной задаче, позволяют нам говорить о наличии проблемы? В чем именно она заключается?
3. Какие предпосылки нынешней ситуации Вы можете обозначить, исходя из того, как вёл себя Алексей раньше?
4. Предположите, как эта проблема воспринимается Алексеем.
5. Предположите, как эта проблема воспринимается Георгием.
6. Какое место занимает Алексей в коллективе?
7. Какие шаги следует предпринять Георгию для того, чтобы ситуация наладилась?

8. Какие шаги следует предпринять Алексею для разрешения этой проблемы?
9. Если Алексею, как наставнику, дадут новых подопечных, к каким последствиям это может привести?
10. Какие техники используются для снятия психического напряжения, вызванного деструктивными аспектами выполнения профессиональной деятельности?
11. Какие признаки и аспекты поведения личности подлежат коррекции при развитии профессиональных деструкций?

Георгий является руководителем управления. В последнее время его сотрудник Алексей, который казался всем очень энергичным, работал за двоих, теперь перестал показывать блестящие результаты и откровенно сник. Георгий не знает причину происходящего. В новых условиях от подразделения ждут активных действий и выхода на принципиально новый уровень работы. Без Алексея подобное развитие событий маловероятно. Алексей - перспективный сотрудник, любит свое дело и за время работы успел стать настоящим профессионалом.

Раньше Алексей работал с огнем в глазах, всегда был очень активным, предлагал большое количество свежих, неординарных идей. Часто помогал другим сотрудникам, был отзывчив к их просьбам и проблемам.

Было время, когда работа захватывала все его мысли, не оставляя времени для остальных сфер жизни. Каждый день был наполнен разными непростыми и потому интересными задачами. Ему очень нравилось работать в команде. Его всегда вдохновляли смелые затеи руководителя. Часто они подолгу сидели после работы, бурно обсуждая предстоящие проекты.

Одним из самых ценных качеств Алексея Георгий считал то, что он всегда имеет определенную точку зрения по каждому вопросу и спокойно высказывает свое мнение. Кроме того, Алексей всегда умел посмотреть на вещи «под другим углом», как бы в другом ракурсе, что приводило к неожиданным и очень ценным для дела результатам.

Алексей благодаря своим человеческим качествам является очень важным звеном в команде. К его мнению прислушивались, и он лично занимался обучением многих сотрудников, которые сейчас полноценно работают в коллективе. Многие из них стали его друзьями не только на рабочем месте.

За три года совместной работы Георгий и Алексей успели запустить несколько новых проектов, результатом чего стало создание нового подразделения.

Но в последние несколько месяцев Георгий стал замечать, что происходит что-то неладное. Алексей почти всё время в плохом настроении, неохотно берётся за новые дела. Он часто агрессивно реагирует на амбициозные цели. Работа по-прежнему спорится у него в руках, но теперь он чаще забывает о достигнутых договоренностях, не любит общаться с коллегами, много времени проводит один. Он может за целый день не проронить ни слова. На совещаниях занимает либо оборонительную, либо агрессивную позицию.

Часто многие сотрудники его поддерживают, и совещания превращаются из конструктивного обсуждения в эмоциональные споры, а результаты таких встреч, как правило, минимальны. На прошлой неделе Георгий поймал себя на мысли, что, готовясь к встрече с коллегами, придумывает аргументы исключительно для выпадов Алексея. Как так подать предложение, чтобы не вызвать ненужных эмоций и организовать обсуждение?

Всё реже они стали совместно говорить о предстоящих делах, общаться в конструктивном русле. Георгий понимает, что сейчас им предстоит непростой этап, ведь руководители организации ждут от них прорыва и серьезных побед. Однако понятно, что с таким настроем команде вряд ли удастся в ближайшее время сделать что-то особенное.

### **Критерии оценивания (оценочное средство - Кейс-задание)**

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Работа студентом выполнена. В содержании работы поставленные цели в целом достигнуты, решение большинства поставленных задач соответствует требованиям. В учебной деятельности студент демонстрирует относящиеся к компетенции знания, умения и владения на уровне не ниже среднего. В ходе анализа ситуации использует теоретические знания, демонстрирует способность их корректного применения на практике.
не зачтено	Работа студентом не выполнена, или выполнена не в полной мере. Имеются серьёзные недостатки. В содержании работы поставленные цели не достигнуты, решение поставленных задач не соответствует требованиям. В учебной деятельности студент не демонстрирует относящихся к компетенции знаний, умений и владений. В ходе анализа ситуации не использует теоретические знания, не демонстрирует способность их корректного применения на практике.

### **5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Реферат) для оценки сформированности компетенции ДПК-1:**

Реферат должен содержать такие обязательные компоненты, последовательно расположенные, как титульный лист, содержание, введение, основная часть с несколькими параграфами, заключение, список использованной литературы и возможные приложения, в которых может быть размещен возможный инструментарий и статистические доказательства.

Тем для рефератов:

Организационные конфликты и их основные причины и особенности.

Позиционирующие техники воздействия. Механизм конфликтного и бесконфликтного взаимодействий (с позиций транзакционного анализа).

Психологические условия эффективного психологического воздействия. Общее и индивидуальное в психологическом воздействии.

Компетентность субъекта управления при реализации персонального психологического воздействия. Психологические приемы общего действия.

Позиционирующие техники воздействия.

Современное состояние психологических исследований профессиональной деятельности руководителя.

Методологические основы системного психологического изучения профессиональной деятельности.

Теоретические основы системного психологического изучения профессиональной деятельности руководителя.

Принципы психологического изучения профессиональной деятельности руководителя.

Исследование эффективности деятельности руководителя в трудовом процессе.

#### **5.1.5 Типовые задания (оценочное средство - Реферат) для оценки сформированности компетенции ДПК-4:**

Реферат должен содержать такие обязательные компоненты, последовательно расположенные, как титульный лист, содержание, введение, основная часть с несколькими параграфами, заключение, список использованной литературы и возможные приложения, в которых может быть размещен возможный инструментарий и статистические доказательства.

Тем для рефератов:

1. Общенаучные и этические проблемы организации экспериментальных исследований в психологии управления.
2. Этические нормы в поведении руководителя.
3. Психологические барьеры этического поведения.
4. Связь ценностей и этического поведения руководителя и сотрудников.
5. Управление этичностью поведения сотрудников, создание этических кодексов и организационной политики.
6. Роль формирования и применения этического кодекса в управлении поведением сотрудников.
7. Оценка границ собственной компетентности в деятельности руководителя.
8. Процедура внедрения корпоративной политики. Критерии оценки результатов.

#### **5.1.6 Типовые задания (оценочное средство - Реферат) для оценки сформированности компетенции ДПК-5:**

Реферат должен содержать такие обязательные компоненты, последовательно расположенные, как титульный лист, содержание, введение, основная часть с несколькими параграфами, заключение, список использованной литературы и возможные приложения, в которых может быть размещен возможный инструментарий и статистические доказательства.

Тем для рефератов:

Связь психологии профессиональной деятельности с психологией управления.

Методологические и теоретические основы системного психологического изучения профессиональной деятельности руководителя.

Современное состояние психологических исследований профессиональной деятельности руководителя.

Методологические основы системного психологического изучения профессиональной деятельности.

Теоретические основы системного психологического изучения профессиональной деятельности руководителя.

Принципы психологического изучения профессиональной деятельности руководителя.

Исследование эффективности деятельности руководителя в трудовом процессе.

### Критерии оценивания (оценочное средство - Реферат)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Работа студентом выполнена. В содержании работы поставленные цели в целом достигнуты, решение большинства поставленных задач соответствует требованиям. В учебной деятельности студент демонстрирует относящиеся к компетенции знания, умения и владения на уровне не ниже среднего
не зачтено	Работа студентом не выполнена, или выполнена не в полной мере. Имеются серьезные недостатки. В содержании работы поставленные цели не достигнуты, решение поставленных задач не соответствует требованиям. В учебной деятельности студент не демонстрирует относящихся к компетенции знаний, умений и владений

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

#### Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора 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	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнен	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов

				недочетами		ы все задания в полном объеме	
<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 компетенции ДПК-1

Выберите верный ответ.

1. Верны ли следующие суждения о межличностных конфликтах?

А. Межличностные конфликты всегда сопровождаются нравственно осуждаемыми действиями.

Б. Межличностные конфликты могут не выходить за рамки деловых аргументов, нравственных отношений.

- а) верно только А
- б) верно только Б
- в) верны оба суждения
- г) оба суждения неверны

2. Типология личности в психологии управления необходима для решения проблемы:

- а) оптимизации межличностных отношений
- б) решения межорганизационных конфликтов
- в) построения экономических расчётов
- г) проектирования кадровой политики

3. К психологическим методам повышения эффективности труда персонала относится:

- а) медиация конфликтов между работниками
- б) повышение оплаты труда работников
- в) изменение системы нематериальной мотивации работников
- г) публикация приказов о повышении работников в должности

4. К коррекционно-развивающим методам повышения эффективности труда персонала относится:

- а) повышение конфликтной компетентности работников
- б) повышение оплаты труда работников
- в) изменение системы нематериальной мотивации работников
- публикация приказов о повышении работников в должности

5. На основе принципов социального партнерства заключается:

- а) коллективный договор
- б) координальный договор
- в) коллегиальный договор

6. В обеденный перерыв (перерыв для отдыха и питания) работник вправе покидать территорию работодателя:

- а) нет
- б) да
- в) с разрешения начальства

7. Стороны социального партнерства:

- а) работники и уполномоченные государственные органы
- б) работодатели и профессиональные союзы
- в) работники и работодатели в лице уполномоченных представителей

8. Одна из форм осуществления социального партнерства:

- а) участие работников в управлении организацией
- б) выдвижение ультимативных требований руководству
- в) организация дивизиональных структур в организации

9. Одна из форм осуществления социального партнерства:

- а) выдвижение ультимативных требований руководству
- б) организация дивизиональных структур в организации
- в) коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров

10. К основным принципам социального партнерства относится:

- а) антагонизм сторон
- б) полномочность представителей сторон
- в) корпоративный дух

### **5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ДПК-4**

Выберите верный ответ и запишите его.

1. Кадровая политика организации — это:

- а) осмысление сущности управления персоналом, идей и целей, лежащих в его основе, его возникновения, связи с другими науками и направлениями науки об управлении, рассмотрение процесса управления персоналом с логической, психологической, социологической, экономической, организационной и этической точек зрения;
- б) генеральное направление кадровой работы, объединяющее различные элементы и формы кадровой работы и имеющее целью создание высокопроизводительного и высокопрофессионального, сплоченного и ответственного коллектива, способного реагировать на изменения внешней и внутренней среды;
- в) система теоретико-методологических взглядов на понимание и определение сущности, содержания, целей, задач, критериев, принципов и методов управления персоналом, а также организационно-практических подходов к формированию механизма ее реализации в конкретных условиях функционирования организаций.

2. К субъектам социального партнерства относится:

- а) государство
- б) общественные отношения
- в) социально-трудовые отношения

3. К одному из основных принципов партнерских отношений в механизме социального партнерства относятся принцип:

- а) коллегиальности
- б) равноправия
- в) научной обоснованности

4. К коррекционно-развивающим методам повышения эффективности труда персонала относится:

- а) повышение конфликтной компетентности работников
- б) повышение оплаты труда работников
- в) изменение системы нематериальной мотивации работников
- г) публикация приказов о повышении работников в должности

5. Для оценки профессионально важных качеств кандидата на должность менеджера по работе с клиентами HR-специалист организации может использовать:

- а) тест-опросник «Психотизм, экстраверсия и нейротизм» (PEN) Г. Айзенка и С. Айзенк
- б) опросник «Самочувствие, активность, настроение» (САН) В.А. Доскина и др.
- в) тест «Оценка информационно-коммуникационной компетентности» (IC Literacy Test) С.М. Авдеевой и др.
- г) социометрическую процедуру Дж. Морено

### **5.3.3 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ДПК-5**

1. Кадровая политика организации — это:

- а) осмысление сущности управления персоналом, идей и целей, лежащих в его основе, его возникновения, связи с другими науками и направлениями науки об управлении, рассмотрение процесса управления персоналом с логической, психологической, социологической, экономической, организационной и этической точек зрения;
- б) генеральное направление кадровой работы, объединяющее различные элементы и формы кадровой работы и имеющее целью создание высокопроизводительного и высокопрофессионального, сплоченного и ответственного коллектива, способного реагировать на изменения внешней и внутренней среды;
- в) система теоретико-методологических взглядов на понимание и определение сущности, содержания, целей, задач, критериев, принципов и методов управления персоналом, а также организационно-практических подходов к формированию механизма ее реализации в конкретных условиях функционирования организаций.

2. К субъектам социального партнерства относится:

- а) государство
- б) общественные отношения
- в) социально-трудовые отношения

3. К одному из основных принципов партнерских отношений в механизме социального партнерства относятся принцип:

- а) коллегиальности
- б) равноправия
- в) научной обоснованности

4. К коррекционно-развивающим методам повышения эффективности труда персонала относится:

- а) повышение конфликтной компетентности работников
- б) повышение оплаты труда работников
- в) изменение системы нематериальной мотивации работников
- г) публикация приказов о повышении работников в должности

5. Для оценки профессионально важных качеств кандидата на должность менеджера по работе с клиентами HR-специалист организации может использовать:

- а) тест-опросник «Психотизм, экстраверсия и нейротизм» (PEN) Г. Айзенка и С. Айзенк
- б) опросник «Самочувствие, активность, настроение» (САН) В.А. Доскина и др.
- в) тест «Оценка информационно-коммуникационной компетентности» (IC Literacy Test) С.М. Авдеевой и др.
- г) социометрическую процедуру Дж. Морено

6. Для оценки профессиональных навыков кандидата на должность сотрудника call-центра HR-специалист организации может использовать:

- а) тест «Оценка информационно-коммуникационной компетентности» (IC Literacy Test) С.М. Авдеевой и др.

- б) тест-опросник «Психотизм, экстраверсия и нейротизм» (PEN) Г. Айзенка и С. Айзенк
- в) опросник «Самочувствие, активность, настроение» (САН) В.А. Доскина и др.
- г) социометрическую процедуру Дж. Морено

7. Для оценки социально-психологического климата в команде разработчиков IT-компании HR-специалист организации может использовать:

- а) социометрическую процедуру Дж. Морено
- б) тест «Оценка информационно-коммуникационной компетентности» (IC Literacy Test) С.М. Авдеевой и др.
- в) тест-опросник «Психотизм, экстраверсия и нейротизм» (PEN) Г. Айзенка и С. Айзенк
- г) опросник «Самочувствие, активность, настроение» (САН) В.А. Доскина и др.

8. К основным принципам социального партнерства относится:

- а) корпоративный дух
- б) антагонизм сторон
- в) равноправие сторон

9. К одному из основных принципов партнерских отношений в механизме социального партнерства относится принцип:

- а) равноправия
- б) научной обоснованности
- в) коллегиальности

10. К одному из основных принципов партнерских отношений в механизме социального партнерства относится принцип:

- а) единоначалия
- б) научной обоснованности
- в) социальной справедливости

### Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Студентом даны правильные ответы на все вопросы.
отлично	Студентом даны правильные ответы на 90-99% вопросов.
очень хорошо	Студентом даны правильные ответы на 80-89% вопросов.
хорошо	Студентом даны правильные ответы на 66-79% вопросов.
удовлетворительно	Студентом даны правильные ответы на 50-65% вопросов.
неудовлетворительно	Студентом даны правильные ответы на менее 50% вопросов.
плохо	Правильные ответы не даны, либо студент отказался отвечать на вопросы

### 5.3.4 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ДПК-1

Дайте письменный ответ на вопрос экзамена:

- 1 Организационные конфликты и их основные причины и особенности.
- 2 Позиционирующие техники воздействия. Механизм конфликтного и бесконфликтного взаимодействий (с позиций транзакционного анализа).
- 3 Дайте психологический анализ применения патерналистской модели управленческого взаимодействия в разных организационных условиях. Каковы возможности и ограничения использования этой модели?
- 4 Дайте психологический анализ применения поддерживающей модели ОП в разных организационных условиях. Каковы возможности и ограничения использования этой модели?
- 5 Дайте психологический анализ применения коллегиальной модели ОП в разных организационных условиях. Каковы возможности и ограничения использования этой модели?
- 6 Охарактеризуйте лидерство как социально-психологический, организационно-психологический феномен и косвенный метод управления
- 7 Охарактеризуйте специфику командной работы, особенности организационной культуры и управленческого взаимодействия в команде в отличие от других форм организации коллективного труда
- 8 Дайте характеристику современных активных и интерактивных методов обучения, в том числе, корпоративного. Раскройте их возможности и ограничения в сравнении с традиционными методами. Приведите примеры.

9 Что такое психологический климат организации, каковы его характеристики, типы и функции? Каковы связи особенностей психологического климата и эффективности организации?

10 Дайте характеристику организационной культуры как социально-психологического феномена и косвенного метода управления. Раскройте связь ОК и психологического климата.

11 Дайте психологический анализ иерархического типа ОК. В чем состоят особенности мотивирующих влияний на персонал, каков стиль управления в этом типе ОК, какова эффективность производственного процесса?

### **5.3.5 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ДПК-4**

Дайте письменный ответ на вопрос экзамена:

1 Назовите методы психологического воздействия в организации и дайте их краткую характеристику

2 Дайте психологический анализ применения авторитарной модели управленческого взаимодействия в разных организационных условиях. Каковы возможности и ограничения использования этой модели?

3 Дайте психологический анализ применения патерналистской модели управленческого взаимодействия в разных организационных условиях. Каковы возможности и ограничения использования этой модели?

6 Охарактеризуйте лидерство как социально-психологический, организационно-психологический феномен и косвенный метод управления

7 Охарактеризуйте специфику командной работы, особенности организационной культуры и управленческого взаимодействия в команде в отличие от других форм организации коллективного труда

8 Дайте характеристику современных активных и интерактивных методов обучения, в том числе, корпоративного. Раскройте их возможности и ограничения в сравнении с традиционными методами. Приведите примеры.

9 Что такое психологический климат организации, каковы его характеристики, типы и функции? Каковы связи особенностей психологического климата и эффективности организации?

10 Дайте характеристику организационной культуры как социально-психологического феномена и косвенного метода управления. Раскройте связь ОК и психологического климата.

11 Дайте психологический анализ иерархического типа организационной культуры. В чем состоят особенности мотивирующих влияний на персонал, каков стиль управления в этом типе организационной культуры, какова эффективность производственного процесса?

12 Дайте психологический анализ кланового типа организационной культуры. В чем состоят особенности мотивирующих влияний на персонал, каков стиль управления в этом типе организационной культуры, какова эффективность производственного процесса?

- 13 Дайте психологический анализ адхократического типа организационной культуры. В чем состоят особенности мотивирующих влияний на персонал, каков стиль управления в этом типе организационной культуры, какова эффективность производственного процесса?
- 14 Дайте психологический анализ рыночного типа организационной культуры. В чем состоят особенности мотивирующих влияний на персонал, каков стиль управления в этом типе организационной культуры, какова эффективность производственного процесса?
- 15 Что такое «прямые» и «косвенные» методы управления? Дайте сравнительный анализ их эффективности, возможностей и ограничений применения.
- 16 Как определяется личностный потенциал управления (ЛПУ)? Назовите основные характеристики ЛПУ.
- 17 Назовите закономерности и особенности формирования ЛПУ в онтогенезе (по основным возрастам). Каковы возможности развития ЛПУ в семейном и школьном воспитании?
- 18 Раскройте особенности биографического метода исследования личности как психологической технологии диагностики и анализа личностного потенциала управления.
- 19 Раскройте возможности технологии психологического проектирования профессиональной деятельности как основы личностного и профессионального роста сотрудников организации
- 20 В чем суть понятий лояльности и приверженности персонала? назовите психологические детерминанты лояльности. В каких отношениях находятся личностный рост и лояльность сотрудников организации? В каких отношениях находятся личностный рост и трудовая мотивация сотрудников организации?
- 21 В чем суть понятий мотивации и мотивирования персонала? Как с этими понятиями соотносятся философия менеджмента, миссия организации? Каковы возможности усиления мотивирующих влияний философии менеджмента и миссии организации?
- 22 Назовите основные направления и формы работы психолога как внутреннего и внешнего консультанта деловых организаций. Раскройте его роль как специалиста по технологиям, ориентированных на личностный рост сотрудников организации

### **5.3.6 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ДПК-5**

Технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов

Технологии конструирования социально-партнерских отношений

Этические нормы, границы профессиональной компетентности и организационные политика: классификации и процедуры

Организационный психолог и профессии будущего в управлении персоналом

Человек в системе организационных отношений

Психологические барьеры принятия персоналом инноваций

Личностный потенциал управления и его детерминанты

Прямые и косвенные (психологические) методы управления

Организационная культура как социально- и организационно-психологический феномен и как метод управления

Метод диагностики организационной культуры и организационно-культурных предпочтений К.Камерона и Р.Куинна

Модели управленческого взаимодействия

Психологические основы подбора управленческих кадров в условиях организационных изменений в компании

Мотивирование персонала. Психологические условия лояльности и приверженности

Методики оценки организационной лояльности

Основы психологического обеспечения профессиональной деятельности руководителей различного уровня

Определение и согласование целей работы психолога с руководителями организации

Выявление психологических проблем в профессиональной деятельности руководителей и работников организации

Психодиагностическая работа с руководителями

Тренинговая работа с руководителями различного уровня

Психологическая подготовка начинающих руководителей

Психологическая работа с опытными руководителями

Психология управления организационными изменениями

Психологические факторы управления командной работой

Моделирование и планирование деятельности сотрудников организации

Управление профессиональным развитием сотрудников

Оценка деятельности руководителя с психологической точки зрения

Психологическая подготовка руководителя к оценке работы сотрудников

Психологические основы целеполагания и делегирования в ситуации неопределенности

Эффективная коммуникация в деятельности руководителя

Психология организационного лидерства

Управление корпоративными нормами поведения сотрудников

Управленческие ошибки и их психологические следствия

### Критерии оценивания (оценочное средство - Задания)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Тема вопроса раскрыта, недочеты и ошибки отсутствуют. Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки. Продемонстрированы все основные умения. Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач
отлично	Тема вопроса раскрыта, недочеты и ошибки отсутствуют. Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Продемонстрированы все основные умения. Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач
очень хорошо	Тема вопроса раскрыта, но с недочётами. Допущено несколько ошибок. Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Продемонстрированы все основные умения. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач
хорошо	Тема вопроса раскрыта, но допущены негрубые ошибки. Уровень знаний, умений и навыков продемонстрирован в объеме, соответствующем программе подготовки.
удовлетворительно	Тема вопроса частично раскрыта, но допущено много негрубых ошибок. Минимально допустимый уровень знаний. Продемонстрированы основные умения. Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач
неудовлетворительно	Тема вопроса частично раскрыта, но имели место грубые ошибки. Уровень знаний ниже минимальных требований. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Отсутствуют базовые навыки
плохо	Тема вопроса не раскрыта. Отсутствие знаний теоретического материала. Отсутствие минимальных умений. Отсутствие владения материалом. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа от выполнения заданий

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

Основная литература:

1. Захарова Людмила Николаевна. Психология управления : учебно-методическое пособие / Л. Н.

- Захарова, А. С. Заладина ; ННГУ им. Н. И. Лобачевского. - Нижний Новгород : Изд-во ННГУ, 2022. - 58 с. - Текст : электронный., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=793789&idb=0>.
2. Ордерные структуры и процессы в психологии: культура, этика, смысл : монография / Аксеновская Л. Н., Смирнова А. Ю., Понукалин А. А., Романова Н. М., Карелин А. А., Бессонова С. Д. - Саратов : СГУ, 2021. - 124 с. - Книга из коллекции СГУ - Психология. Педагогика. - ISBN 978-5-292-04719-3., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=827855&idb=0>.
3. Кибанов Ардальон Яковлевич. Управление персоналом : Учебник / Государственный университет управления; Уникум-ГУУ. - Москва : Издательский Центр РИОР, 2020. - 288 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-369-00151-6., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=631936&idb=0>.
4. Базаров Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум / Т. Ю. Базаров. - Москва : Юрайт, 2023. - 381 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-02345-9. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=847373&idb=0>.

#### Дополнительная литература:

1. Баранова С. А. Организационная психология : курс лекций для студентов по направлению подготовки 37.03.01 «психология», профиль подготовки «психология управления (менеджмента)» / Баранова С. А. - Сочи : СГУ, 2018. - 90 с. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции СГУ - Психология. Педагогика., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=709874&idb=0>.
2. Маслова Е.Л. Психология и этика менеджмента : учебное пособие / Маслова Е.Л. - Москва : Дашков и К, 2021. - 238 с. - ISBN 978-5-394-04433-5., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=808286&idb=0>.
3. Кузьмина Наталья Михайловна. Формирование организационной стратегии управления кадровым потенциалом: компетентностный подход : Монография / Самарский государственный технический университет; Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022. - 94 с. - Дополнительное профессиональное образование. - ISBN 978-5-16-010815-5. - ISBN 978-5-16-102811-7., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=791789&idb=0>.
4. Хасанова Г. Б. Психология управления трудовым коллективом : учебное пособие / Хасанова Г. Б., Исхакова Р. Р. - Казань : КНИТУ, 2012. - 260 с. - Книга из коллекции КНИТУ - Экономика и менеджмент. - ISBN 978-5-7882-1334-7., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=825489&idb=0>.

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

- <http://рпо.рф/> - Сайт Российского психологического общества. Содержит материалы по многим направлениям психологии в том числе по психологии управления.
- <http://www.ipras.ru> - Сайт Института психологии РАН. Содержит материалы исследований по психологии управления.
- <http://www.mtu-net.ru> - Ресурс, созданный сотрудниками Психологического института им. Л.Г. Щукиной. Имеются материалы по психологии управления.
- <http://psyberia.ru/> - Образовательный психологический проект. Представлены разнообразные

информационные материалы по многим направлениям психологии в том числе по психологии управления.

<http://www.psystudy.com/> - Мультидисциплинарный научный психологический интернет-журнал "Психологические исследования" публикует оригинальные статьи по различным отраслям психологии и смежных наук, в том числе по психологии управления.

## **7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)**

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения.

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 38.03.03 - Управление персоналом.

Автор(ы): Заладина Анна Сергеевна.

Заведующий кафедрой: Захарова Людмила Николаевна, доктор психологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 15.12.2023, протокол № 7.