

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования «Национальный исследовательский  
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского»

**Павловский филиал ННГУ**

УТВЕРЖДЕНО  
решением Ученого совета ННГУ  
протокол от «31» мая 2023 г. № 6

**Рабочая программа дисциплины**

**УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ПСИХОЛОГИЯ**

Уровень высшего образования

**БАКАЛАВРИАТ**

Направление подготовки

**38.03.02 МЕНЕДЖМЕНТ**

Направленность (профиль) образовательной программы

**ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ**

Квалификация (степень)

**БАКАЛАВР**

Форма обучения:

**ОЧНАЯ, ОЧНО-ЗАОЧНАЯ**

Павлово  
2023

**Лист актуализации**

---

---

**Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**

Председатель МК

\_\_\_ 20\_\_ г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для  
исполнения в 20-20 учебном году на заседании кафедры

\_\_\_\_\_  
Протокол от \_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_

---

---

**Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**

Председатель МК

\_\_\_ 20\_\_ г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для  
исполнения в 20-20 учебном году на заседании кафедры

\_\_\_\_\_  
Протокол от \_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_

---

---

**Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**

Председатель МК

\_\_\_ 20\_\_ г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для  
исполнения в 20-20 учебном году на заседании кафедры

\_\_\_\_\_  
Протокол от \_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_

---

---

**Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**

Председатель МК

\_\_\_ 20\_\_ г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для  
исполнения в 20-20 учебном году на заседании кафедры

\_\_\_\_\_  
Протокол от \_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_

## 1. Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина «Управленческая психология» расположена в разделе Б1.В.19 образовательной программы подготовки бакалавров 38.03.02 Менеджмент. Профиль «Менеджмент организации».

№ варианта	Место дисциплины в учебном плане образовательной программы	Стандартный текст для автоматического заполнения в конструкторе РПД
2	Блок 1. Дисциплины (модули) Часть, формируемая участниками образовательных отношений	Дисциплина Б1.В.19. Управленческая психология относится к части ООП направления подготовки 38.03.02 Менеджмент, формируемой участниками образовательных отношений.

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

Формируемые компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства
	Индикатор достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	
УК -9 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК-9.1. Обладает представлениями о принципах недискриминационного взаимодействия при коммуникации в различных сферах жизнедеятельности, с учетом социально-психологических особенностей лиц с ограниченными возможностями здоровья.	УК-9.1. Знает понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру; особенности применения базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах.	Прикладные задачи, контрольные работы, самостоятельная работа студентов
	УК-9.2. Планирует и осуществляет профессиональную деятельность с лицами имеющими инвалидность или ограниченные возможности здоровья.	УК-9.2. Умеет планировать и осуществлять профессиональную деятельность с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.	Прикладные задачи, контрольные работы, самостоятельная работа студентов
	УК 9.3. Взаимодействует с лицами имеющими ограниченные возможности здоровья или инвалидность в социальной и профессиональной сферах.	УК-9.3. Владеет навыками взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.	Прикладные задачи, контрольные работы, самостоятельная работа студентов

## 3. Структура и содержание дисциплины

### 3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная форма	очно-заочная	заочная
--	-------------	--------------	---------

	обучения	форма обучения	форма обучения
<b>Общая трудоемкость</b>	<b>2 ЗЕТ</b>	<b>2 ЗЕТ</b>	
<b>Часов по учебному плану</b>	<b>72</b>	<b>72</b>	
<b>в том числе</b>			
<b>аудиторные занятия (контактная работа):</b>	<b>33</b>	<b>17</b>	
- занятия лекционного типа	16	8	
- занятия семинарского типа	16	8	
<b>самостоятельная работа</b>	<b>39</b>	<b>55</b>	
<b>КСР</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
<b>Промежуточная аттестация – зачет</b>			

### 3.2. Содержание дисциплины

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего (часы)			в том числе														
				Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы											Самостоятельная работа обучающегося, часы			
				из них														
	Очная	Очно-заочная	Заочная	Занятия лекционного типа			Занятия семинарского типа			Занятия лабораторного типа			Всего					
Очная				Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	
Тема 1. Понятие, принципы и методы управленческой психологии.	8	8		2	1		2	1					4	2		4	6	
Тема 2. Предмет и объект управленческой психологии.	8	8		2	1		2	1					4	2		4	6	
Тема 3. Понятие личности и ее структура. Индивидуально-психологические особенности личности.	10	10		2	1		2	1					4	2		6	8	
Тема 4. Руководитель как субъект управления.	10	10		2	1		2	1					4	2		6	8	
Тема 5. Малая социальная группа как	9	9		2	1		2	1					4	2		5	7	

социально-психологическая характеристика организации.																		
<b>Тема 6.</b> Структура психологии коллектива. Современные подходы к процессам командообразования.	9	9		2	1		2	1				4	2	7	5	7		
<b>Тема 7.</b> Межличностные коммуникации и управленческое общение.	9	9		2	1		2	1				4	2		5	7		
<b>Тема 8.</b> Природа и социальная роль конфликта. Управление конфликтами. Способы и правила разрешения конфликтов.	8	8		2	1		2	1				4	2		4	6		
Текущий контроль	1	1																
Промежуточная аттестация																		
Итого	72	72		16	16		8	8							39	55		

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа.

#### 4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Контрольные вопросы и задания для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведены в п. 5.2.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используется электронный курс «Управленческая психология», созданный в системе электронного обучения ННГУ - <https://e-learning.unn.ru>

Самостоятельная работа - планируемая учебная, учебно-исследовательская, научно-исследовательская работа студентов, выполняемая во внеаудиторное (аудиторное) время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия (при частичном непосредственном участии преподавателя, оставляющем ведущую роль за работой студентов). Самостоятельная работа приобщает студентов к научному творчеству, поиску и решению актуальных современных проблем.

Основными видами самостоятельной работы студентов без участия преподавателей в процессе изучения дисциплины «Управленческая психология» являются:

- формирование и усвоение содержания конспекта лекций на базе рекомендованной лектором учебной литературы, включая информационные образовательные ресурсы (электронные учебники и библиотеки, система электронного обучения ННГУ и др.);
- написание рефератов и подготовка докладов;
- подготовка к семинарам и практическим занятиям;
- подготовка практических разработок;

- текущий самоконтроль и контроль успеваемости на базе электронных обучающих и аттестующих тестов.

### **Задание 1.**

С помощью метода экспертных оценок выбрать претендента на вакантную должность, если имеются следующие данные. Шкала 5- балльная.

<b>Качества</b>	<b>Непосредственная оценка 1 кандидата в баллах</b>	<b>Непосредственная оценка 2 кандидата в баллах</b>	<b>Значимость отдельных качеств кандидата в баллах</b>
<b>Профессиональные качества</b>			
1. Знание банковского дела	3	5	5
2. Знание законов	4	4	4
<b>Организаторские и личные качества</b>			
1. Умение управлять людьми	5	3	4
2. Стрессоустойчивость	2	4	4
3. Коммуникабельность	4	5	4

<b>Блоки качеств</b>	<b>Значимость по блокам качеств в баллах</b>
Профессиональные качества	5
Организаторские и личностные качества	4

### **Задание 2.**

Определить вид воздействия:

Ситуация на предприятии. Руководитель дает подчиненному поручение: встретиться с клиентами и проконсультировать их по всем интересующим их вопросам. Подчиненный сомневается, сможет ли он его выполнить, хватит ли ему знаний. В таком случае руководитель может использовать такой прием, как внушение. Руководитель внушает подчиненному, что он непременно все сможет, что у него обязательно все получится. На подчиненного действует данный прием и его встреча с клиентами проходит «на ура»

### **Тематика рефератов, докладов, эссе.**

1. Структура группы: социометрическая, коммуникативная, социальной власти.
  2. Социально-психологический климат коллектива.
  3. Методики изучения социально-психологических характеристик группы.
- Проведение измерения внутригрупповых отношений методом социометрии.
4. Профессиограмма и психограмма менеджера.
  5. Взаимосвязь функций руководителя и его личностных качеств.
  6. Влияние индивидуальных психологических особенностей на стиль управления.
  7. Личностные факторы руководителя, снижающие эффективности управленческой деятельности.
  8. Способы психологического влияния. Конструктивное и деструктивное влияние на подчиненных.
  9. Манипулирование в управленческой деятельности.
  10. Социально-психологические причины возникновения конфликтов.

### **Критерии оценки самостоятельной работы**

<b>Зачтено</b>	Работа выполнена без ошибок
<b>Не зачтено</b>	Работа не выполнена

## **5. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине (модулю),**

включающий:

## 5.1. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	Шкала оценивания сформированности 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, без ошибок.	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 задания, но не в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественным недочетами, выполнены все задания в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения, Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие владения материалом. 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 некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов.	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

### Шкала оценки при промежуточной аттестации

Оценка	Уровень подготовки
<b>превосходно</b>	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

<b>зачтено</b>	<b>отлично</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
	<b>очень хорошо</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «очень хорошо»
	<b>хорошо</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо»
	<b>удовлетворительно</b>	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»
<b>не зачтено</b>	<b>неудовлетворительно</b>	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо»
	<b>плохо</b>	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

## 5.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения.

### 5.2.1 Контрольные вопросы

Вопросы	Код формируемой компетенции
1. Основные психологические проблемы управления.	УК-9
2. Принципы и методы управленческой психологии.	УК-9
3. Психологические законы управления.	УК-9
4. Понятие личности в психологии. Свойства личности.	УК-9
5. Понятие малой социальной группы. Стадии и уровни развития группы.	УК-9
6. Коллектив, его основные характеристики.	УК-9
7. Понятие и функции коммуникации в организации.	УК-9
8. Понятие конфликтной ситуации и конфликта. Виды конфликтов, их классификация.	УК-9
9. Психологические причины конфликтов.	УК-9
10. Способы разрешения конфликтов.	УК-9
11. Сущность лидерства. Лидеры и менеджеры их различие.	УК-9
12. Лидерские черты и поведение.	УК-9
13. Понятие власти и ее источники.	УК-9
14. Факторы, оказывающие влияние на формирование того или иного типа организационной культуры.	УК-9
15. Личностный потенциал управления (ЛПУ), его определение, основные характеристики.	УК-9

### 5.2.2. Типовые задания/задачи для оценки сформированности компетенции УК-9

#### ТЕСТ для оценки ЗНАНИЙ



- 1. Современный менеджер выступает в системе общественного производства как**
  - 1) исполнитель, координатор, педагог, наставник, дипломат, личность
  - 2) лидер, исполнитель, организатор, воспитатель, практик, личность
  - 3) управляющий, дипломат, лидер, воспитатель, инноватор, личность.
- 2. Члены коллектива, имеющие больше количество отвержений и малое предпочтений, называются**
  - 1) отверженные
  - 2) пренебрегаемые
  - 3) изолированные
- 3. Личное влияние человека на коллектив, которое он приобретает своим трудом, профессиональными знаниями, организаторскими способностями, нововведениями, умением работать с людьми**
  - 1) харизма
  - 2) авторитет
  - 3) лидерство
- 4. Вид общения, в основе которого лежат противоречия, это**
  - 1) диспут
  - 2) разногласия
  - 3) конфликт
- 5. Влияние – это:**
  - 1) поведение одного человека, которое вносит изменение в поведение другого человека;
  - 2) волевое отношение между людьми, основанное на силе;
  - 3) убеждение человека в чем-либо.

### **Примерные задачи оценки УМЕНИЙ**

#### **Задание 1.**

Ситуация 1. Какими психологическими характеристиками должен быть, согласно вашим исследованиям, наделен успешный менеджер? Обоснуйте свою концепцию на фактическом материале.

Ситуация 2. Проанализируйте причины повышения работников в должности и переводе на низовую должность. Как эти процессы повышения и понижения связаны с личностными качествами, чертами, профессиональными умениями работников?

#### **Задание 2.**

Крупная страховая компания открывает филиал в городе. На должность главного управляющего филиалом необходимо подобрать кандидата. Сформулируйте основные профессиональные и личностные качества потенциального руководителя филиалом по следующим критериям:

- образование и опыт работы;
- черты личности (уравновешенность, темперамент...);
- отношение к людям (общительность, доброжелательность...);
- отношение к работе (организованность, ответственность...);
- деловые качества (умение ориентироваться в сложной ситуации, умение урегулировать конфликтные ситуации...);
- отношение к вовлечению персонала в общую работу;
- отношение к новому;
- отношение к общественной деятельности и участие в ней;
- состояние здоровья;
- этические нормы, которым должен следовать.

#### **Задание 3.**

##### **«Анализ конфликтной ситуации»**

Прочитайте представленную ниже ситуацию «Случай в компании». Проанализируйте

согласно предложенной в таблице схеме конфликтную ситуацию. Результаты анализа представьте в таблице.

#### **Анализ компонентов конфликтной ситуации»**

<b>№</b>	<b>Критерий</b>	<b>Конкретный пример из ситуации</b>
1	Участники конфликтного взаимодействия	
2	Причина конфликта	
3	Объект конфликта	
4	Направленность конфликта	
5	Степень длительности конфликта	
6	Кульминация конфликта	
7	Вероятностные действия участников конфликта	

#### **Ситуация для анализа «Случай в компании».**

В одной финансово-кредитной организации начальником юридического отдела был назначен молодой человек (25 лет) с незаконченным на тот момент финансово-экономическим образованием. В его подчинении оказались трое специалистов высочайшей юридической квалификации с высоким статусом и большим опытом работы. Приняли его спокойно и нейтрально.

В первый же день поступил заказ на юридическое обслуживание от очень крупного клиента. Финансово-кредитная организация очень любила своих клиентов, поэтому молодой начальник отдела принял заказ в устной форме, пообещал выполнить его в кратчайшие сроки - к 16.00 этого же дня и официальным тоном поручил работу ведущему специалисту отдела, женщине 36 лет. Она кивнула головой и погрузилась в работу.

В 16.00 работа не была готова.

Прошел час. Клиент непрерывно звонил по телефону.

Но на раздраженный вопрос руководителя: «Сколько же можно?!», - Мария Ивановна спокойно ответила: «Мне на эту работу по инструкции положено 12 часов. Конечно, если вы не хотите получить халтуру. Поэтому завтра в 10.00 она будет у Вас на столе».

И не было в её голосе и тени раздражения.

Попытки поручить работу двум другим сотрудникам вообще не увенчались успехом, т.к. один из них сослался на более низкую квалификацию, а второй заявил, что кроме Марии Ивановны никто из персонала не сможет сделать работу столь крупного клиента на должном уровне.

Начальник отдела сорвался, позволив себе гневные высказывания в их адрес, а затем покинул помещение.

На коллектив отдела его вспышка не оказала никакого воздействия, только вызвала улыбки и едва слышное замечание: «Вот так-то, босс!».

### **Примерные задания для оценки ВЛАДЕНИЙ**

#### **Задание 1.**

**Ситуация:** Вы работаете менеджером в средней по размеру фирме. В руководимом вами трудовом коллективе, как вам стало известно, имеется неформальный лидер. Данный работник имеет более продолжительный, чем у вас, опыт работы в данной сфере деятельности, стаж его работы превышает ваш почти в два раза. Кроме того, он умеет выслушать других сотрудников, многие идут к нему за советом, а не к Вам.

Вы наметили в ближайшее время расширить сферу деятельности фирмы, провести некоторые изменения в структуре управления. Неформальный лидер, как Вам сообщили, против предстоящих перемен.

1. Разработайте стратегию взаимодействия менеджера и неформального лидера.
2. Выберите одну из альтернатив поведения менеджера:
  - уволить несогласного лидера;
  - проигнорировать его мнение;

- привлечь на свою сторону;
- прочее (обосновать).

## Задание 2.

Оценить способность работать в коллективе.

В отдел информационного обеспечения и технической поддержки крупной компании, состоящей из 12 человек, приняли на работу первоклассного специалиста. Через несколько дней сотрудники заявили начальнику отдела, что они не могут работать с новичком, так как он замкнут и недружелюбен по отношению к ним. Руководитель решил не придавать этой проблеме большого значения, полагая, что вскоре отношения наладятся в общей работе сами по себе.

Вопросы:

1. Каковы могут быть последствия данной ситуации для специалиста и для отдела, компании?
2. Какими должны быть действия руководителя?

### 5.2.3 Темы рефератов

1. Способности личности как фактор эффективности руководства.
2. Личностные черты, обуславливающие эффективность руководства.
3. Основные этапы развития теории лидерства (теория черт, поведенческий и ситуативный подходы).
4. Пути оптимизации психологического климата в коллективе.
5. Лидерство и руководство в преуспевающих компаниях.
6. Эволюция управленческой деятельности и ее психологического содержания.
7. Профессионально-важные качества руководителя.
8. Личность и профессиональное самосознание менеджера
9. Общение и управленческая деятельность: психологические характеристики Коммуникативная культура менеджера.
10. Психология эффективного управления конфликтом.

### Критерии оценки ЗНАНИЙ

«отлично» - 90-100% правильных ответов.

«хорошо»- 70-89% правильных ответов.

«удовлетворительно» – 50-69% правильных ответов

«неудовлетворительно» – менее 50% правильных ответов.

### УМЕНИЙ

Критерии оценок			
отлично	хорошо	удовл.	неудовл.
Продemonстрированы все основные умения, работа выполнена в полном объеме с несущественным недочетами	Продemonстрированы все основные умения, работа выполнена в полном объеме, но с некоторыми недочетами.	Продemonстрированы основные умения. работа выполнена не в полном объеме, и с негрубыми ошибками.	При решении работы не продemonстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.

### ВЛАДЕНИЙ

Критерии оценок			
отлично	хорошо	удовл.	неудовл.
Продemonстрированы все основные умения, работа выполнена в полном объеме с несущественным недочетами	Продemonстрированы все основные умения, работа выполнена в полном объеме, но с некоторыми недочетами.	Продemonстрированы основные умения. работа выполнена не в полном объеме, и с негрубыми ошибками.	При решении работы не продemonстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.

## **6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

### **а) основная литература**

#### **Учебная литература:**

1. Карпов, А. В. Психология менеджмента : учебник для вузов / А. В. Карпов. - 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. - 481 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-10026-6. - Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/453130>.

2. Психология менеджмента: Учебное пособие / Э.В. Островский; Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. - М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2021. - 240 с.: 60х90 1/16. (переплет) ISBN 978-5-9558-0340-1, 500 экз. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=428132>.

3. Столяренко А.М. Психология менеджмента (2-е издание) [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организаций», «Управление персоналом» и «Психология»/ Столяренко А.М., Амаглобели Н.Д.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2021. - 455 с. (Библиотека ВлГУ). Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52638.html>.

4. Управленческая психология: Учебник / О.Д. Волкогонова, А.Т. Зуб. - М.: ИД ФОРУМ: НИЦ Инфра-М, 2021. - 352 с.: 60х90 1/16. - (Профессиональное образование). (переплет) ISBN 978-5-8199-0158-8.

Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=373216>.

#### **б) дополнительная литература:**

1. Психология менеджмента: Учебник /Под ред. проф. Г. С. Никифорова – СПб.: Издательство С.-Петербургского университета, 2021.

2. Организационная психология : учебник / А.Б. Леонова, Т.Ю. Базаров, М.М. Абдуллаева [и др.] ; под общ. ред. А.Б. Леоновой. — М. : ИНФРА-М, 2020. — 429 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=854328>.

3. Карпов А. В. Психология менеджмента. Учебник для академического бакалавриата. — М.: Юрайт. 2019. 482 с.

#### **в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы**

1. <http://rucont.ru/> национальный цифровой ресурс Руконт - межотраслевая электронная библиотека на базе технологии Контекстум.

2. <http://www.rjm.ru/> - Российский журнал менеджмента.

3. <http://www.mevriz.ru/> - журнал «Менеджмент в России и за рубежом».

4. <http://www.4hr.ru/> - журнал «HR Менеджмент».

5. <http://uisrussia.msu.ru/is4/main.jsp> Университетская информационная система Россия (УИС РОССИЯ).

6. <http://mybrary.ru/> Электронная библиотека MYBRARY.

7. <http://www.znanium.com/> Электронно-библиотечная система ZNANIUM.COM.

8. <http://aclient.integrum.ru/login.aspx?si=2R> Информационно-аналитическое агентство ИНТЕГРУМ.

9. <http://elibrary.ru/defaultx.asp> Научная электронная библиотека (НЭБ)

10. [www.azps.ru/handbook](http://www.azps.ru/handbook) - психологический словарь.

11. [www.edu.ru](http://www.edu.ru) - федеральный портал «Российское образование».

12. [www.psyedu.ru](http://www.psyedu.ru) - электронный журнал «Психологическая наука и образование».

13. [www.rospsy.ru](http://www.rospsy.ru) - сайт Федерации психологов образования России.

14. <http://www.ecsocman.edu.ru/> - федеральный образовательный портал.

## **7. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

Помещения представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных программой, оснащенные оборудованием и 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 ВО ННГУ по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент

**Автор:** Шобонов Н.А.

**Заведующий кафедрой** экономики и права к.э.н., доцент Ягунова Н.А.

Программа одобрена на заседании учебно-методической комиссии Павловского филиала ННГУ протокол № 3 от 24.05.2023