

**Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И  
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ»**

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Факультет государственного и муниципального управления

Кафедра социологии, общей и юридической психологии

УТВЕРЖДЕНА  
учёным советом  
Волгоградского института управления –  
филиала РАНХиГС  
Протокол №13 от 27.04.2026 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Б1.В.ДЭ.02.01 «Психологические технологии в управлении»**

---

(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

**37.04.01 Психология**

---

(код, наименование направления подготовки /специальности)

**Социальная психология**

---

(наименование образовательной программы)

**Очная**

---

(форма (формы) обучения)

Год набора – 2026 г.

Волгоград, 2026 г.

**Автор-составитель РПД:**

кандидат психологических наук,  
доцент кафедры социологии,  
общей и юридической психологии

Терелянская И.В.

Заведующий кафедрой социологии, общей и  
юридической психологии

Хрипунова С.В.

Рабочая программа дисциплины Б1.В.ДЭ.02.01 «Психологические технологии в управлении» одобрена на заседании кафедры социологии, общей и юридической психологии Протокол от 24 апреля 2026 г. № 9

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы .....	4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы .....	5
3. Содержание и структура дисциплины .....	6
4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания.....	11
5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам ....	14
6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине.....	26
7. Методические материалы по освоению дисциплины (модуля) .....	33
8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы .....	36

## 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Дисциплина Б1.В.ДЭ.02.01 «Психологические технологии в управлении» обеспечивает формирование у обучающихся следующих универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций:

ОТФ/ТФ и реквизиты ПС (при наличии)**	Код компетенции **	Наименование компетенции **	Код индикатора достижения компетенций **	Наименование индикатора достижения компетенций **	Образовательный результат**
	УК-3.	<i>Способность организовывать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели</i>	УК-3.1.	<i>Способен организовывать, управлять ситуациями общения, сотрудничеству, развивая активность, самостоятельность, инициативность, творческие способности участников социального взаимодействия</i>	<p><i><b>Знает</b> основы организации социального взаимодействия, в т.ч. с учетом возрастных, гендерных особенностей; современные технологии взаимодействия, с учетом основных закономерностей возрастного и индивидуального развития, социальных, этноконфессиональных и культурных различий, особенностей социализации личности</i></p> <p><i><b>Умеет</b> организовывать и управлять ситуациями общения, сотрудничества, развивая активность, самостоятельность, инициативность, творческие способности участников социального взаимодействия; создавать безопасную и психологически комфортную среду, защищая достоинство и интересы участников социального взаимодействия.</i></p> <p><i><b>Владеет</b> методами организации конструктивного социального взаимодействия; способностью организовывать и управлять ситуациями</i></p>

					общения, сотрудничества с учётом возрастного и индивидуального развития, социальных, этно-конфессиональных и культурных различий его участников.
	ПКс-5.	Способность к решению управленческих задач в условиях реально действующих производственных структур с учетом организационно-правовых основ профессиональной деятельности	ПКс-5.1.	Способность организовывать эффективную коммуникацию внутри коллектива производственной структуры	<p><b>ПКс-5.1. Знает</b> психологические теории группового взаимодействия, стили руководства и способы мотивации сотрудников.</p> <p><b>Умеет</b> формировать продуктивные отношения в коллективе, устранять конфликты и поддерживать благоприятный климат.</p> <p><b>Владеет</b> навыками эффективного межличностного общения, управления конфликтами и стрессоустойчивостью</p>

## 2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.В.ДЭ.02.01 «Психологические технологии в управлении» входит в состав вариативной части блока Б1 «Дисциплины (модули)» и является частью, формируемой участниками образовательных отношений.

В соответствии с учебным планом, по очной форме обучения дисциплина осваивается в 4 семестре, общая трудоемкость дисциплины в зачетных единицах составляет 72 часов (2 ЗЕТ).

Учебная дисциплина Б1.В.ДЭ.02.01 «Психологические технологии в управлении» реализуется после изучения дисциплин «Отрасли психологии, психологические практики и психологические службы», «Психологические подходы к личности и индивидуальности», «Психология управления конфликтом и медиация».

По очной форме обучения количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем – 48 часов (лекции – 20 часов, практики – 24 часа, Каттэк – 4 часа) и на самостоятельную работу – 24 часа.

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет

### 3. Содержание и структура дисциплины

#### 3.1. Структура дисциплины

*Очная форма обучения*

№ п/п	Наименование тем и (или) разделов	ВСЕГО	Объем дисциплины, ак.час											Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации		
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий								Самостоятельная работа					
			Период теоретического обучения				Период промежуточной аттестации (сессия)									
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа		ИК	КСР	КЭ	Каттэк	Контроль	СРкр	СРэк		СР	
Л	ВЛ	ЛР	ПЗ													
Тема 1	Основы психологии управления: исторический экскурс, предмет, задачи и методология курса.	6	2			2									2	О
Тема 2	Человек в организации: социально-психологический анализ личности и технологии кадрового аудита	8	2			4									2	О, СЗ, Р
Тема 3	Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом. Содержательные теории.	7	2			2									3	О, СЗ, Р
Тема 4	Трудовая мотивация и	7	2			2									3	О, СЗ, Р

	удовлетворенность трудом. Теории отношений.													
Тема 5	Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом. Процессуальные теории.	7	2			2							3	O, C3, P
Тема 6	Психологические основы самомотивации и тайм- менеджмента в управленческой деятельности	6	2			2							2	O, C3, P
Тема 7	Лидерство и руководство в организации: психологические аспекты, стили и управленческие функции	6	2			2							2	O, C3, P
Тема 8	Психология генерирования и принятия решений	6	2			2							2	O, C3, P
Тема 9	Группа как объект управления. Командообразование и групповая динамика. Групповые феномены.	8	2			4/2							2	O, C3, P, T
Тема 10	Культура и климат в организации	7	2			2/2							3	O, C3, P
Промежуточная аттестация		4							4					Зачет
<b>Итого</b>		<b>72</b>	<b>20</b>			<b>24/4</b>			<b>4</b>				<b>24</b>	

Используемые сокращения:

Л – лекции - занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации обучающимся педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях).

ВЛ – видео лекции.

ЛР – лабораторные работы.

ПЗ – практические занятия (за исключением лабораторных работ).

ИК – индивидуальные консультации.

КСР – контроль самостоятельной работы

КЭ – консультации перед экзаменом

Каттэк – контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий

Контроль - контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий для заочной формы обучения

СРкр – самостоятельная работа на подготовку курсовой работы/ курсового проекта.

СРэк – самостоятельная работа на подготовку к экзамену.

СР – самостоятельная работа в семестре на подготовку к учебным занятиям

*Примечание: формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), реферат (Р), ситуационная задача (СЗ), решение задач (З)*

## 3.2. Содержание дисциплины

**Тема 1. Основы психологии управления: исторический экскурс, предмет, задачи и методология курса. УК-3.1, ПКс-5.1.**

Зарождение психологии управления от древности до наших дней. Предмет психологии управления. Задачи психологии управления. Методология курса. Междисциплинарный характер психологии управления и её связи с другими науками.

**Тема 2. Человек в организации: социально-психологический анализ личности и технологии кадрового аудита. УК-3.1, ПКс-5.1.**

Личность как субъект организационной деятельности: взаимодействие индивидуальных качеств и требований должности. Структура личности с точки зрения управления. Социально-психологические характеристики личности. Профессиональная Я-концепция. Влияние организационной культуры на личность. Типологии личности в управлении. Технологии кадрового аудита: понятие, цели, этапы, методы, инструменты оценки персонала, психологические аспекты кадрового аудита, результаты.

**Тема 3. Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом. Содержательные теории. УК-3.1, ПКс-5.1.**

Понятие мотивации и удовлетворённости трудом. Компоненты удовлетворённости трудом. Факторы, влияющие на удовлетворённость трудом. Суть содержательных теорий мотиваций. Теория иерархии потребностей А. Маслоу. Теория ERG К. Альдерфера. Теория потребностей Д. МакКлелланда. Двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга. Методы диагностики мотивации и удовлетворённости. Практическое применение содержательных теорий в управлении разработка систем материального и нематериального стимулирования.

**Тема 4. Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом. Теории отношений. УК-3.1, ПКс-5.1.**

Суть мотивационных теорий отношений. Теория человеческого фактора МакГрегора (Теория X и теория Y). Теория Z В. Оучи. Содержание теории поля (теория Литвина-Стрингера). Концепция Э. Шейна. Теория отношений В. Н. Мясищева. Теория самодетерминации Э. Диси и Р. Райана. Теория атрибуции (Ф. Хайдер, Б. Вейнер). Теория социального сравнения (Л. Фестингер). Методы диагностики отношений и удовлетворённости. Практические технологии управления отношениями и мотивацией

**Тема 5. Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом. Процессуальные теории. УК-3.1, ПКс-5.1.**

Суть процессуальных теорий мотиваций. Теория ожиданий В. Врума. Теория справедливости (равенства) Дж. Адамса. Комплексная теория мотивации - модель Л. Портера и Э. Лоулера. Теория постановки целей Э. Локка и Г. Лэтема. Теория подкрепления Б. Скиннера. Теория контроля К. Уэйда и Р. Килманна. Факторы, влияющие на процессуальные механизмы мотивации. Методы диагностики процессуальных аспектов мотивации. Практическое применение процессуальных теорий в управлении.

**Тема 6. Психологические основы самомотивации и тайм-менеджмента в управленческой деятельности. УК-3.1, ПКс-5.1.**

Понятие и структура самомотивации в управлении. Компоненты самомотивации. Факторы, влияющие на самомотивацию руководителя. Психологические механизмы

самотивации (когнитивные, эмоциональные, поведенческие). Тайм-менеджмент как психологическая технология управления. Базовые принципы тайм-менеджмента. Цикл продуктивности: мотивация → планирование → действие → результат → новая мотивация. Практические техники самотивации. Методы тайм-менеджмента для руководителей. Инструменты самотивации и тайм-менеджмента. Диагностика и развитие навыков самотивации и тайм-менеджмента.

**Тема 7. Лидерство и руководство в организации: психологические аспекты, стили и управленческие функции. УК-3.1, ПКс-5.1.**

Понятия лидерства и руководства: сходства и различия. Психологические аспекты лидерства: личностные качества лидера, психологические механизмы влияния, теории лидерских качеств, современные подходы). Управленческие функции в контексте лидерства (Планирование. Организация. Мотивация. Контроль. Координация). Психологические механизмы реализации управленческих функций. Диагностика лидерских качеств и стилей руководства. Развитие лидерских компетенций

**Тема 8. Психология генерирования и принятия решений. УК-3.1, ПКс-5.1.**

Понятие и структура процесса принятия решений. Уровни принятия решений и виды решений. Психологические модели принятия решений. Когнитивные процессы при генерировании альтернатив. Механизмы генерации идей. Методы стимулирования креативности. Факторы, влияющие на принятие решений Когнитивные искажения и эвристики в принятии решений (Эвристика доступности. Эвристика репрезентативности. Эффект якоря. Подтверждение гипотезы. Ошибка невозвратных затрат. Эффект фрейминга. Иллюзия контроля). Групповое принятие решений: преимущества и риски. Методы группового принятия решений. Психологические технологии поддержки принятия решений. Диагностика и развитие навыков принятия решений. Этические аспекты принятия управленческих решений.

**Тема 9. Группа как объект управления. Командообразование и групповая динамика. Групповые феномены. УК-3.1, ПКс-5.1.**

Группа как объект управления. Основные характеристики и классификация групп. Групповая динамика: понятие и основные процессы. Стадии развития группы. Командообразование: цели и задачи. Этапы командообразования. Групповые феномены и эффекты. Факторы, влияющие на групповую динамику. Методы диагностики и технологии управления групповой динамикой и командообразованием. Адаптация новых членов группы: виды и методы.

**Тема 10. Культура и климат в организации. УК-3.1, ПКс-5.1.**

Понятие организационной культуры. Уровни организационной культуры (по Э. Шейну). Функции, структура и элементы организационной культуры. Типологии организационной культуры (К. Камерона и Р. Куинна; Г. Хофстеде; Ч. Хэнди). Понятие психологического климата в организации. Компоненты климата. Показатели благоприятного климата. Внешние и внутренние факторы, влияющие на климат и культуру. Взаимосвязь культуры и климата. Диагностика организационной культуры и климата. Технологии формирования и изменения организационной культуры. Технологии управления психологическим климатом. Роль руководителя и HR-службы в создании благоприятной организационной культуры и позитивного психологического климата.

#### **4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания**

4.1. Оценочные материалы по дисциплине Б1.В.ДЭ.02.01 «Психологические технологии в управлении» входят в состав оценочных материалов по образовательной программе. Совокупность оценочных материалов по всем дисциплинам (модулям) образовательной программы составляет фонд оценочных средств (далее – ФОС). ФОС используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с целью оценивания достижения обучающимися планируемых результатов обучения.

4.2. ФОС разработан как комплекс проверочных заданий различного типа и уровня сложности, включает критерии и шкалы оценивания, а также «ключи» правильных ответов. ФОС формируется как отдельный документ и хранится в электронном виде, доступ к ФОС предоставлен ограниченному кругу лиц.

4.3. Для самостоятельной работы обучающихся при подготовке к текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации в рабочих программах дисциплин размещены типовые проверочные задания, которые можно условно разделить на задания закрытого, комбинированного и открытого типов.

Задания закрытого типа — это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных.

Задания комбинированного типа – это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных и обосновать свой выбор.

Задания открытого типа — это задания, в которых на каждый вопрос должен быть предложен развернутый обоснованный ответ.

В зависимости от типа задания рекомендованы определенная последовательность выполнения и система оценивания выполнения заданий.

4.4. Типы заданий, сценарии выполнения, критерии оценивания

ТИП ЗАДАНИЯ	ИНСТРУКЦИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ
Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильный ответ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.</li> <li>2. Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа.</li> <li>3. Выбрать один верный ответ.</li> <li>4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В).</li> </ol>	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква
Задание закрытого типа на установление соответствия	Прочитайте текст и установите соответствие	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов.</li> <li>2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д.</li> <li>3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов.</li> <li>4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4).</li> </ol>	Ответ считается верным, если правильно указаны цифры или буквы
Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильные ответы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.</li> <li>2. Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа.</li> <li>3. Выбрать несколько правильных ответов.</li> <li>4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г).</li> </ol>	Ответ считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого)
Задание закрытого типа на установление	Прочитайте текст и установите	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается</li> </ol>	Ответ считается верным, если правильно указана вся

последовательности	последовательность	последовательность элементов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Построить верную последовательность из предложенных элементов. 4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БАВ или 135).	последовательность цифр
Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора	Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа. 5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа
Задание открытого типа с развернутым ответом	Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ	1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса. 2. Продумать логику и полноту ответа. 3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки. 4. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ	Ответ считается верным: 1. Отсутствие фактических ошибок. 2. Раскрытие объема используемых понятий (полнота ответа). 3. Обоснованность ответа (наличие аргументов). 4. Логическая последовательность излагаемого материала.

4.5. Общая шкала оценивания результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с применением БРС

Итоговая балльная оценка	Традиционная система	Бинарная система	ECTS	
			Для традиционной системы	Для бинарной системы
95-100	Отлично	Зачтено	A	P/ Passed
85-94			B	P/ Passed
75-84	Хорошо		C	P/ Passed
65-74			D	P/ Passed
55-64	Удовлетворительно		E	P/ Passed
0-54	Неудовлетворительно	Не зачтено	F	F/Failed

Соотношение баллов за текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию, а также повторную промежуточную аттестацию:

Максимальная сумма баллов за текущий контроль успеваемости	Максимальная сумма баллов за промежуточную аттестацию	Максимальная итоговая балльная оценка	Максимальная сумма баллов за повторную промежуточную аттестацию
60 баллов	40 баллов	100 баллов	100 баллов

## 5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам

5.1. В ходе реализации дисциплины используются следующие формы текущего контроля успеваемости обучающихся (в том числе, задания к контрольным точкам):

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Форма текущего контроля успеваемости <sup>4</sup> , промежуточной аттестации
Тема 1	Основы психологии управления: исторический экскурс, предмет, задачи и методология курса.	Опрос
Тема 2	Человек в организации: социально-психологический анализ личности и технологии кадрового аудита	Опрос, ситуационные задачи, реферат
Тема 3	Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом. Содержательные теории.	Опрос, ситуационные задачи, реферат
Тема 4	Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом. Теории отношений.	Опрос, ситуационные задачи, реферат
Тема 5	Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом. Процессуальные теории.	Опрос, ситуационные задачи, реферат
Тема 6	Психологические основы самомотивации и тайм-менеджмента в управленческой деятельности	Опрос, ситуационные задачи, реферат
Тема 7	Лидерство и руководство в организации: психологические аспекты, стили и управленческие	Опрос, ситуационные задачи, реферат

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Форма текущего контроля успеваемости <sup>4</sup> , промежуточной аттестации
	функции	
Тема 8	Психология генерирования и принятия решений	Опрос, ситуационные задачи, реферат
Тема 9	Группа как объект управления. Командообразование и групповая динамика. Групповые феномены.	Опрос, ситуационные задачи, реферат, тест
Тема 10	Культура и климат в организации	Опрос, ситуационные задачи, реферат

5.2. Типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся (вне контрольных точек):

**Тема 1. Основы психологии управления: исторический экскурс, предмет, задачи и методология курса. УК-3.1, ПКс-5.1.**

*Вопросы для обсуждения*

1. Зарождение психологии управления от древности до наших дней.
2. Предмет психологии управления.
3. Задачи психологии управления.
4. Методология курса.
5. Междисциплинарный характер психологии управления и её связи с другими науками.

*Задание:*

1. Тест на определение типа темперамента (по Русалову)
2. Акцентуации характера (Опросник Шмишека)

**Тема 2. Человек в организации: социально-психологический анализ личности и технологии кадрового аудита. УК-3.1, ПКс-5.1.**

*Вопросы для обсуждения*

1. Личность как субъект организационной деятельности: взаимодействие индивидуальных качеств и требований должности.
2. Структура личности с точки зрения управления.
3. Социально-психологические характеристики личности.
4. Профессиональная Я-концепция.
5. Влияние организационной культуры на личность.

*Задание:*

1. Тест Джогари
2. Опросник Майерс-Бриггс (МВТИ)

**Тема 3. Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом. Содержательные теории. УК-3.1, ПКс-5.1.**

*Вопросы для обсуждения*

1. Понятие мотивации и удовлетворённости трудом.
2. Суть содержательных теорий мотиваций.
3. Теория иерархии потребностей А. Маслоу.
4. Теория ERG К. Альдерфера.
5. Теория потребностей Д. МакКлелланда.
6. Двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга.

*Задание:*

1. Экспресс тест Рисса на мотивацию
2. Тест по А.Маслоу: «Определение ведущей потребности»
3. Мотивационный тест по модели Д. МакКлелланда
4. Опросник Т. Элерса для изучения мотивации достижения успеха)
5. Опросник Т. Элерса для изучения мотивации избегания неудач

#### **Тема 4. Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом. Теории отношений.**

*УК-3.1, ПКс-5.1.*

*Вопросы для обсуждения*

1. Суть мотивационных теорий отношений.
2. Теория человеческого фактора МакГрегора (Теория X и теория Y).
3. Теория Z В. Оучи.
4. Концепция Э. Шейна.

*Задание:*

1. Тест Герцберга на определение ведущих факторов мотивации человека на работе

#### **Тема 5. Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом. Процессуальные теории.**

*УК-3.1, ПКс-5.1.*

*Вопросы для обсуждения*

1. Суть процессуальных теорий мотиваций.
2. Теория ожиданий В. Врума. Теория справедливости (равенства) Дж. Адамса.
3. Комплексная теория мотивации - модель Л. Портера и Э. Лоулера.
4. Теория подкрепления Б. Скиннера.

*Задание:*

По результатам лекций заполните таблицу:

№	Название теории	Вид теории *	ФИО автора	Суть теории	Достоинства	Недостатки	Методики
0	Теория «кнута и пряника»	Первоначальная теория	-	За выполненную работу человек получает вознаграждение (в древности еду, в настоящее время зарплату), за невыполненную - наказание (телесные наказания, выговор, лишение премии, лишение зарплаты).	1. Простота 2. Предпочтительна в экстремальных ситуациях, когда цель четко обозначена (победить врага, взять крепость, устранить аварию и т.д.)	Не пригодна для выполнения сложных проектов с большой продолжительностью и значительным числом участников.	-
1	Концепция иерархии и мотивов						
2	Теория трех потребностей						
3	Теория ERG						
4	Двухфакторная теория мотивации						

5	Теория человеческого фактора (Теория «X» и «Y»)						
6	Теория «Z»						
7	Теория «Карьерные якоря» Э. Шейна						

\* - содержательные теории, теории отношений или процессуальные теории

### **Тема 6. Психологические основы самомотивации и тайм-менеджмента в управленческой деятельности. УК-3.1, ПКс-5.1.**

#### *Вопросы для обсуждения*

1. Понятие и структура самомотивации в управлении.
2. Компоненты самомотивации.
3. Факторы, влияющие на самомотивацию руководителя.
4. Психологические механизмы самомотивации (когнитивные, эмоциональные, поведенческие).
5. Тайм-менеджмент как психологическая технология управления.
6. Базовые принципы тайм-менеджмента.
7. Методы тайм-менеджмента для руководителей.

#### *Задание:*

1. подготовьте выступление по техникам тайм-менеджмента
2. По своему выступлению и выступлению одногруппников заполните таблицу:

№	Название	Автор	Суть метода	Кому подходит	Приложение
1	«Автофокус»				
2	Канбан				
3	Матрица Эйзенхауэра				
4	Метод «90 на 30»				
5	«Метод помидора», или «Система 25 минут»				
6	Метод GTD				
7	Метод ZTD				

### **Тема 7. Лидерство и руководство в организации: психологические аспекты, стили и управленческие функции. УК-3.1, ПКс-5.1.**

#### *Вопросы для обсуждения*

1. Понятия лидерства и руководства: сходства и различия.
2. Психологические аспекты лидерства: личностные качества лидера, психологические механизмы влияния, теории лидерских качеств, современные подходы).
3. Управленческие функции в контексте лидерства (Планирование. Организация. Мотивация. Контроль. Координация).
4. Психологические механизмы реализации управленческих функций.

#### *Задание:*

1. Методика диагностики межличностных отношений (Тест Т. Лири)
2. Тест «Ориентации руководителя на людей и на задачу»

## **Тема 8. Психология генерирования и принятия решений. УК-3.1, ПКс-5.1.**

### *Вопросы для обсуждения*

1. Понятие и структура процесса принятия решений.
2. Уровни принятия решений и виды решений.
3. Психологические модели принятия решений. Когнитивные процессы при генерировании альтернатив.
4. Механизмы генерации идей.
5. Когнитивные искажения и эвристики в принятии решений (Эвристика доступности. Эвристика репрезентативности. Эффект якоря. Подтверждение гипотезы. Ошибка невозвратных затрат. Эффект фрейминга. Иллюзия контроля).

### *Задание:*

Выступление по техникам принятия решений

По своему выступлению и выступлению одногруппников заполните таблицу:

№	Название	Автор	Суть метода	+/-	Особенности использования
1	«Мозговой штурм (атака)»				
2	«Свернутая мозговая атака» или «Мозговой штурм» наоборот				
3	Метод «б-3-5»				
4	Метод синектики				
5	Метод Дельфи				
6	Метод ассоциаций				
7	Метод морфологического анализа				
8	Метод Гордона				
9	Метод целевых обсуждений (комиссий)				
10	Метод контрольных вопросов				
11	Интегральный метод «Метра»				
12	Метод дерева проблем, целей и решений				
13	Метод (выступления) голосования «за и против»				
14	Метод утопических игр				
15	Метод Дельбека				

## **Тема 9. Группа как объект управления. Командообразование и групповая динамика. Групповые феномены. УК-3.1, ПКс-5.1.**

### *Вопросы для обсуждения*

1. Группа как объект управления.
2. Основные характеристики и классификация групп.
3. Групповая динамика: понятие и основные процессы.
4. Стадии развития группы.
5. Этапы командообразования.
6. Групповые феномены и эффекты.

### *Задание:*

1. Методика определения сплоченности коллектива
2. Социометрия

### 3. Социограмма

#### **Тема 10. Культура и климат в организации. УК-3.1, ПКс-5.1.**

##### *Вопросы для обсуждения*

1. Понятие организационной культуры.
2. Понятие психологического климата в организации.
3. Компоненты климата.
4. Внешние и внутренние факторы, влияющие на климат и культуру.
5. Взаимосвязь культуры и климата.

##### *Задание:*

1. Методика самооценки коллектива
2. Методика оценки психологической атмосферы в коллективе (по А.Ф. Фидлеру)

#### **Шкала оценивания**

##### **Устный опрос**

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критериями оценивания при проведении устного опроса является демонстрация основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умение применять полученные знания на практике, овладение навыками анализа и систематизации информации в области финансов.

При оценивании результатов устного опроса используется следующая шкала оценок:

100% - 85%	Учащийся демонстрирует совершенное знание основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умеет применять полученные знания на практике, владеет навыками анализа и систематизации информации в области государственных финансов
84% - 65%	Учащийся демонстрирует знание большей части основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умеет применять полученные знания на практике в отдельных сферах профессиональной деятельности, владеет основными навыками анализа и систематизации информации в области государственных финансов
64% - 55%	Учащийся демонстрирует достаточное знание основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умеет использовать полученные знания для решения основных практических задач в отдельных сферах профессиональной деятельности, частично владеет основными навыками анализа и систематизации информации в области государственных финансов
менее 55%	Учащийся демонстрирует отсутствие знания основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, не умеет применять полученные знания на практике, не владеет навыками анализа и систематизации информации в области государственных финансов

#### **Тестирование**

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критерием оценивания при проведении тестирования, является количество верных ответов, которые дал студент на вопросы теста. При расчете количества баллов, полученных студентом по итогам тестирования, используется следующая формула:

$$B = \frac{B}{O} \times 100\% ,$$

где Б – количество баллов, полученных студентом по итогам тестирования;

В – количество верных ответов, данных студентом на вопросы теста;

О – общее количество вопросов в тесте.

### Решение задач

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при решении задач во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критерием оценивания при решении задач, является количество верно решенных задач. При расчете количества баллов, полученных студентом по итогам решения задач, используется следующая формула:

$$B = \frac{B}{O} \times 100\% ,$$

где B – количество баллов, полученных студентом по итогам решения задач;

B – количество верно решенных задач;

O – общее количество задач.

### Решение ситуационной задачи

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при выполнении ситуационной задачи во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критериями оценивания является сбор и обобщение необходимой информации, правильное выполнение необходимых расчетов, достоверность и обоснованность выводов.

При оценивании результатов решения ситуационной задачи используется следующая шкала оценок:

100% - 85%	Учащийся демонстрирует совершенное знание основных теоретических положений, умеет собирать и обобщать необходимую информацию, правильно осуществляет расчеты, делает обоснованные выводы
84% - 65%	Учащийся демонстрирует знание большей части основных теоретических положений, может собрать большую часть необходимой информации, рассчитывает необходимые показатели, делает выводы, допуская при этом незначительные ошибки
64% - 55%	Учащийся демонстрирует знание некоторой части основных теоретических положений, может собрать некоторую часть необходимой информации, рассчитывает необходимые показатели, делает выводы, допуская при этом ошибки
менее 55%	Учащийся демонстрирует отсутствие знания основных теоретических положений, умений и навыков в рамках осваиваемой компетенции.

5.3. Один или несколько тематических блоков дисциплины завершаются контрольной точкой (далее – КТ). Текущий контроль успеваемости по дисциплине предусматривает 2 (две) КТ в течение периода освоения дисциплины.

Максимальное количество баллов за любой тип работ в рамках КТ составляет 100 (сто) баллов.

Распределение весовых коэффициентов по КТ в рамках текущего контроля успеваемости по дисциплине и формулы расчета:

Наименование контрольной точки	Максимальное количество баллов за работу в рамках КТ, которое может набрать студент	Коэффициент веса контрольной точки	Результат контрольной точки, участвующий в формировании итоговой балльной оценки по дисциплине (отражается в журнале БРС в СДО)
КТ 1	100	0,3	30
КТ 2	100	0,3	30
Итого:	x	0,6	60

Формула расчета результата контрольной точки:

Результат контрольной точки = Количество баллов за работу в рамках КТ X Коэффициент веса контрольной точки.

5.4. Формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КТ и типовые оценочные материалы:

### **КТ – 1.**

#### **Тема 1-3**

##### **Тест 1.**

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. Выбрать правильные ответы.

1. Объектом изучения психологии управления являются ...
  - а. Процессы взаимодействия людей в организационных системах.
  - б. Экономические показатели компаний.
  - в. Социальные сети и их влияние на общество.
  - г. Исторические события.
  
2. Что изучает психология управления?
  - а. Психологические аспекты управления людьми и группами в организациях.
  - б. Психологические процессы принятия решений в экономике.
  - в. Психологические механизмы мотивации в спорте.
  - г. Психологические механизмы межкультурной коммуникации.
  
3. Предметом изучения психологии управления является:
  - а. Психологические закономерности, влияющие на эффективность управления.
  - б. Организация производства.
  - в. Финансовое планирование.
  - г. Политические процессы.
  
4. Какие аспекты рассматриваются в психологии управления?
  - а. Мотивация, лидерство, командообразование, принятие решений.
  - б. Технические аспекты производства.
  - в. Юридические аспекты бизнеса.
  - г. Медицинские аспекты здоровья сотрудников.
  
5. Какую роль играют психологические знания в управлении?
  - а. Позволяют эффективно управлять человеческими ресурсами и улучшать взаимодействие в команде.
  - б. Помогают улучшить производственные процессы.
  - в. Позволяют оптимизировать финансовые потоки.
  - г. Обеспечивают безопасность на рабочем месте.
  
6. Какие методы используются в психологии управления?
  - а. Методы психологического тестирования, наблюдения, интервью, анкетирования.
  - б. Методы финансового анализа.
  - в. Методы маркетинговых исследований.
  - г. Методы технического проектирования.
  
7. Какова связь между психологией управления и менеджментом?

- а. Психология управления предоставляет инструменты и знания для эффективного менеджмента.
- б. Нет прямой связи.
- в. Психология управления и менеджмент это одно и то же.
- г. Менеджмент основывается исключительно на экономических показателях

8. Какие качества важны для успешного менеджера с точки зрения психологии управления?

- а. Эмпатия, коммуникативные навыки, способность к принятию решений, эмоциональный интеллект.
- б. Опыт в технических аспектах производства.
- в. Знания в области финансов.
- г. Владение иностранными языками.

9. Что такое личность с точки зрения психологии?

- а. Это уникальная комбинация психологических характеристик, которые определяют поведение человека в различных ситуациях.
- б. Это набор привычек и манер поведения.
- в. Это совокупность внешних черт человека.
- г. Это результат воспитания и образования.

10. Какую роль играет мотивация в управлении персоналом?

- а. Мотивация помогает сотрудникам достигать поставленных целей и повышать производительность.
- б. Мотивация не имеет значения для эффективности работы сотрудников.
- в. Мотивация нужна только для творческих профессий.
- г. Мотивация важна только при наличии материальных стимулов.

## **КТ – 2.**

### **Тема 4-5**

#### **Тест 1.**

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. Выбрать правильные ответы.

- 1. Какие качества считаются ключевыми для эффективного лидера?
  - а. Коммуникабельность, уверенность в себе, способность принимать решения и вдохновлять команду.
  - б. Только технические навыки и знания.
  - в. Строгость и требовательность.
  - г. Лидерские качества не важны для успеха команды.
- 2. Какой стиль лидерства наиболее эффективен?
  - а. Любой стиль лидерства, все зависит от конкретной ситуации.
  - б. Демократический стиль.
  - в. Либеральный стиль.
  - г. Авторитарный стиль.
- 3. Какое значение имеет эмоциональный интеллект (EQ) в управлении?

- а. EQ помогает руководителям лучше понимать эмоции своих подчиненных и эффективно управлять ими.
  - б. EQ важен только для руководителей высшего звена.
  - в. EQ не влияет на эффективность управления.
  - г. EQ нужен только для личных отношений, а не для профессиональной деятельности.
4. Почему важно учитывать личностные особенности сотрудников при распределении задач?
- а. Потому что разные люди обладают разными качествами, что может повлиять на их продуктивность и удовлетворенность работой.
  - б. Потому что все сотрудники одинаково хорошо справляются со всеми задачами.
  - в. Потому что это поможет избежать конфликтов внутри коллектива.
  - г. Потому что так можно сэкономить время на обучение новых сотрудников.
5. Какова основная цель развития потенциала личности в организации?
- а. Повышение производительности и конкурентоспособности компании за счет роста профессиональных и личностных качеств сотрудников.
  - б. Понижение уровня стресса у сотрудников.
  - в. Уменьшение затрат на обучение персонала.
  - г. Создание благоприятного имиджа компании среди конкурентов.
6. Что такое самоэффективность и как она связана с управлением?
- а. Самоэффективность – это уверенность сотрудника в своей способности выполнять задачи, которая напрямую влияет на его продуктивность и мотивацию.
  - б. Самоэффективность – это умение работать без руководства.
  - в. Самоэффективность – это навык планирования времени.
  - г. Самоэффективность – это способность работать эффективно и избегать ошибок.
7. Каковы основные методы оценки потенциала личности в организации?
- а. Использование тестов, интервью, оценочных центров и других методов для комплексной оценки знаний, навыков и личностных качеств.
  - б. Анкетирование сотрудников для выявления самого талантливого.
  - в. Оценка только по результатам работы без учета личностных особенностей.
  - г. Выбор случайных сотрудников, а после повышать у них квалификацию.
8. Что такое самооценка в контексте трудовой деятельности?
- а. Уровень уверенности в собственных способностях и компетенциях на рабочем месте.
  - б. Способность справляться с неудачами.
  - в. Умение ставить перед собой высокие цели.
  - г. Способность оценивать свои профессиональные достижения и недостатки.
9. Как фрустрация влияет на трудовую деятельность?
- а. Фрустрация может снижать мотивацию и продуктивность, вызывая чувство разочарования и беспомощности.
  - б. Фрустрация всегда положительно сказывается на работе, повышая мотивацию.
  - в. Фрустрация никак не влияет на работу.
  - г. Фрустрация полезна, так как помогает выявлять слабые стороны.
10. Какая связь существует между самооценкой и уровнем притязаний?
- а. Высокая самооценка часто сопровождается высоким уровнем притязаний, поскольку человек уверен в своих силах.

- б. Нет прямой связи между этими понятиями.
- в. Высокий уровень притязаний всегда приводит к низкой самооценке.
- г. Низкий уровень притязаний всегда связан с высокой самооценкой.

### КТ – 3.

#### Тема 7-10

##### Тест 1.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. Выбрать правильные ответы.

1. Что такое способности в структуре личности?
  - а. Способности – это индивидуально-психологические особенности личности, определяющие успешность выполнения той или иной деятельности.
  - б. Способности – это врожденные физические характеристики.
  - в. Способности – это свойство темперамента.
  - г. Способности – это результат обучения и опыта.
  
2. Как темперамент сотрудника влияет на систему управления?{
  - а. Темперамент определяет стиль общения и принятия решений руководителем, что может сказываться на эффективности управления.
  - б. Темперамент не оказывает влияния на управление.
  - в. Темперамент важен только для творческих профессий.
  - г. Темперамент влияет только на физическую активность.
  
3. Как характер влияет на трудовую деятельность?{
  - а. Характер определяет отношение человека к труду, его дисциплинированность, ответственность и другие важные качества.
  - б. Характер не имеет значения для успешной работы.
  - в. Характер важен только для межличностных отношений.
  - г. Характер формируется только под влиянием окружающей среды.
  
4. Что такое акцентуации характера?{
  - а. Акцентуации характеров – это чрезмерная выраженность отдельных черт характера, которая может проявляться в определенных ситуациях.
  - б. Акцентуации характеров – это нарушения психики.
  - в. Акцентуации характеров – это то же самое, что и способности.
  - г. Акцентуации характеров – это временные изменения настроения.
  
5. Как акцентуация характера может влиять на профессиональную деятельность?{
  - а. Она может вызывать трудности в общении с коллегами и руководством, а также влиять на выполнение рабочих обязанностей.
  - б. Она не оказывает никакого влияния на профессиональную деятельность.
  - в. Она помогает быстро адаптироваться к новым условиям работы.
  - г. Она всегда способствует профессиональному росту.
  
6. Какие типы темперамента существуют?{
  - а. Холерик, сангвиник, меланхолик, флегматик.
  - б. Оптимист, пессимист, реалист.
  - в. Экстраверт, интроверт, амбиверт.

г. Агрессивный, пассивный, нейтральный.

7. Как холерики обычно ведут себя в управленческой роли?{

- а. Они проявляют энергичность, решительность и склонность к авторитаризму.
- б. Они склонны к медлительности и осторожности.
- в. Они предпочитают демократичный стиль управления.
- г. Они избегают принятия решений.

8. Какие черты характера являются важными для успешного руководителя?{

- а. Ответственность, уверенность в себе, коммуникабельность, стрессоустойчивость.
- б. Только технические навыки и знания.
- в. Строгость и требовательность.
- г. Эмоциональная нестабильность и импульсивность.

9. Каким образом знание типов темпераментов и акцентуаций характеров может помочь в управленческом общении?{

- а. Оно позволяет подбирать подходящие стили общения и управления для разных людей, учитывая их индивидуальные особенности.
- б. Оно помогает понять, какие методы мотивации будут неэффективны.
- в. Знание этих аспектов бесполезно для управления.
- г. Оно необходимо только для работы с конфликтными ситуациями.

10. Согласно теории потребностей А. Маслоу, какая потребность находится на самом нижнем уровне пирамиды?{

- а. Физиологические потребности
- б. Потребность в уважении.
- в. Потребность в безопасности
- г. Потребность в принадлежности и любви.

Для каждой формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КТ определены критерии оценивания результатов выполнения задания.

Критерии оценивания эссе:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
Содержание и раскрытие темы	0-20	Детальное, последовательное описание всех этапов с конкретными примерами
Грамотность изложения	0-20	Соблюдены все правила грамматики, орфографии и пунктуации
Стилистика	0-20	Единый стиль изложения, точные формулировки, уместное использование терминов, лаконичность
Логика изложения	0-20	Чёткая последовательность изложения, логические связи между частями текста, аргументы подтверждают выводы
Оригинальность	0-20	Уникальный подход к теме, нестандартные решения, инновационные идеи, собственная позиция автора
Итого максимально:	100	

Критерии оценивания опроса:

Диапазон	Описание критерия
----------	-------------------

баллов	
85-100	Обучающийся полно излагает материал (отвечает на вопрос), дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.
65-84	Обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.
55-64	Обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.
0-54	Обучающийся обнаруживает незнание вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

#### Критерии оценивания тестовых заданий:

Диапазон баллов	Описание критерия	
85-100	Свыше 80% правильных ответов.	Обучающийся демонстрирует глубокое познание в освоенном материале.
65-84	Свыше 70% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен полностью, без существенных ошибок.
55-64	Свыше 50% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен не полностью, имеются значительные пробелы в знаниях.
0-54	Менее 50% правильных ответов.	Обучающимся материал не освоен, знания обучающегося ниже базового уровня.

5.5. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий (*при необходимости*).

Для решения контрольных заданий обучающемуся разрешается использование калькулятора.

## **6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине**

### **6.1. Промежуточная аттестация проводится в форме зачета**

### **6.2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации.**

Типовые проверочные задания для самоподготовки обучающегося к промежуточной аттестации:

**Тема 1. Основы психологии управления: исторический экскурс, предмет, задачи и методология курса. УК-3.1, ПКс-5.1.**

*Вопросы для обсуждения*

1. Зарождение психологии управления от древности до наших дней.
2. Предмет психологии управления.
3. Задачи психологии управления.
4. Методология курса.
5. Междисциплинарный характер психологии управления и её связи с другими науками.

*Задание:*

Создание исторической карты

На основе лекций студенты составляют визуальную карту исторического развития кадрового менеджмента, выделяя важнейшие события, открытия и имена ученых, внесших вклад в развитие дисциплины.

Визуальная карта исторического развития кадрового менеджмента - это графическое изображение основных этапов и ключевых моментов развития научной мысли и практических инструментов в сфере управления персоналом. Она помогает наглядно проследить взаимосвязь исторических процессов, событий и авторов, оказавших значительное влияние на развитие кадрового менеджмента.

**Пример структуры визуальной карты:**

**Структура карты:**

**Хронологическая ось:** Ось времени сверху вниз или слева направо (пример: от Античности до современности).

**Ключевые события:** Значимые открытия, публикации, введение методик и законов в области кадрового менеджмента.

**Выдающиеся авторы и ученые:** Учёные, исследователи, чьи труды стали основополагающими для отдельных направлений кадрового менеджмента.

**Основные инструменты и методики:** Примеры методик, подходов и технологий, используемых в разные эпохи.

**Современное использование:** как данная идея/ теория нашла отражение в современной психологии кадрового менеджмента.

**Связи и переходы:** Показаны стрелками или линиями связи между разными элементами, демонстрирующими взаимное влияние друг на друга.

Период / Страна	Ключевое событие	Автор/ Теория	Основные инструменты и методики	Современное использование
Античность/ Древняя Греция	Принцип соответствия природы человека роду занятий	Платон	Каждому человеку присущи природные предрасположенности и таланты, которыми он обладает от рождения. Эти природные свойства определяют выбор профессии и сферу приложения усилий..	Идея «делай то, к чему способен» лежит в основе раннего подхода к профессиональному отбору
..	...	...	...	...

**Тема 2. Человек в организации: социально-психологический анализ личности и технологии кадрового аудита. УК-3.1, ПКс-5.1.**

*Вопросы для обсуждения*

1. Профессиональная Я-концепция.

2. Влияние организационной культуры на личность.
3. Типологии личности в управлении.
4. Технологии кадрового аудита: понятие, цели, этапы, методы, инструменты оценки персонала, психологические аспекты кадрового аудита, результаты.

*Задание:*

Разработка профессиограммы

1) На основании параграфа 3.2. Профессиограмма из книги Д.П.Соловьева «Управление персоналом» (Соловьев, Д.П. Управление персоналом (анализ работы и разработка требований к кандидатам): Учебное пособие / Самарская государственная экономическая академия – Самара, 2002. – 97 с.) [15] сделайте Профессиограмму любой профессии из списка:

1. Клинический психолог
  2. Психотерапевт
  3. Школьный психолог
  5. Экспериментальный психолог (психолог в науке)
  6. Психолог-преподаватель психологии в вузе
  7. Социальный психолог
  8. Организационный (трудовой) психолог
  9. Судебный (криминалистический) психолог
  10. Спортивный психолог
  11. Сексолог
  12. Нейропсихолог
  13. Военный психолог
  14. Семейный психолог
  15. Инженерный психолог
  16. Имиджмейкер
  17. Психолог в PR
  18. Рекламный психолог
  19. Психолог-консультант (выберете по направлению: бихевиорист, гештальт-психолог, психоаналитик и т.п.)
  20. Профессия, которую Вы имеете в настоящее время
- 2) Сделайте вывод о вашем соответствии данной профессии на данный момент (что необходимо изменить, какие знания, умения и навыки получить)

**Тема 3. Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом. Содержательные теории.** УК-3.1, ПКс-5.1.

*Вопросы для обсуждения*

1. Понятие мотивации и удовлетворённости трудом.
2. Компоненты удовлетворённости трудом.
3. Факторы, влияющие на удовлетворённость трудом.
4. Суть содержательных теорий мотиваций.
5. Методы диагностики мотивации и удовлетворённости.
6. Практическое применение содержательных теорий в управлении разработка систем материального и нематериального стимулирования.

*Задание:*

**Тема 4. Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом. Теории отношений.** УК-3.1, ПКс-5.1.

*Вопросы для обсуждения*

1. Суть мотивационных теорий отношений.
2. Теория отношений В. Н. Мясищева.

3. Теория самодетерминации Э. Диси и Р. Райана.
4. Теория атрибуции (Ф. Хайдер, Б. Вейнер).
5. Теория социального сравнения (Л. Фестингер).
6. Методы диагностики отношений и удовлетворённости.
7. Практические технологии управления отношениями и мотивацией

*Задание:*

1. «Якоря карьеры» методика диагностики ценностных ориентаций в карьере (Э.Шейн, перевод и адаптация В.А. Чикер, В.Э. Винокурова)

**Тема 5. Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом. Процессуальные теории. УК-3.1, ПКс-5.1.**

*Вопросы для обсуждения*

1. Суть процессуальных теорий мотиваций.
2. Теория постановки целей Э. Локка и Г. Лэтема.
3. Теория контроля К. Уэйда и Р. Килманна.
4. Факторы, влияющие на процессуальные механизмы мотивации.
5. Методы диагностики процессуальных аспектов мотивации.
6. Практическое применение процессуальных теорий в управлении.

*Задание:*

*Задание:*

По результатам лекций заполните таблицу:

№	Название теории	Вид теории *	ФИО автора	Суть теории	Достоинства	Недостатки	Методики
0	Теория «кнута и пряника»	Первоначальная теория	-	За выполненную работу человек получает вознаграждение (в древности еду, в настоящее время зарплату), за невыполненную - наказание (телесные наказания, выговор, лишение премии, лишение зарплаты).	3. Простота 4. Предпочтительна в экстремальных ситуациях, когда цель четко обозначена (победить врага, взять крепость, устранить аварию и т.д.)	Не пригодна для выполнения сложных проектов с большой продолжительностью и значительным числом участников.	-
8	Теория ожиданий						
9	Теория справедливости						
10	Модель Портера-Лоулера						
11	Патерналистская концепция						
12	Теория подкрепления			-			
13	Классическая теория Ф.Тейлора						

14	Теория поля (теория Литвина - Стрингера)						
----	--	--	--	--	--	--	--

**Тема 6. Психологические основы самомотивации и тайм-менеджмента в управленческой деятельности. УК-3.1, ПКс-5.1.**

*Вопросы для обсуждения*

1. Понятие и структура самомотивации в управлении.
2. Компоненты самомотивации.
3. Факторы, влияющие на самомотивацию руководителя.
4. Базовые принципы тайм-менеджмента.
5. Цикл продуктивности: мотивация → планирование → действие → результат → новая мотивация.
6. Диагностика и развитие навыков самомотивации и тайм-менеджмента.

*Задание:*

1. подготовьте выступление по техникам тайм-менеджмента
2. По своему выступлению и выступлению одногруппников заполните таблицу:

№	Название	Автор	Суть метода	Кому подходит	Приложение
8	«Принцип девяти дел», или «Принцип 1–3–5»				
9	«Принцип трёх дел»				
10	Система 4D				
11	Система Тима Ферриса				
12	Техника временных блоков				
13	«Хронометраж»				
14	Fresh or Fried				
15	Zero Inbox				

**Тема 7. Лидерство и руководство в организации: психологические аспекты, стили и управленческие функции. УК-3.1, ПКс-5.1.**

*Вопросы для обсуждения*

1. Управленческие функции в контексте лидерства - Планирование.
2. Управленческие функции в контексте лидерства - Организация.
3. Управленческие функции в контексте лидерства - Мотивация.
4. Управленческие функции в контексте лидерства - Контроль.
5. Управленческие функции в контексте лидерства - Координация.
6. Психологические механизмы реализации управленческих функций.
7. Диагностика лидерских качеств и стилей руководства.
8. Развитие лидерских компетенций

*Задание:*

1. Тест «Оценка эффективности деятельности руководителя»
2. Тест «Организаторские способности лидера»

**Тема 8. Психология генерирования и принятия решений. УК-3.1, ПКс-5.1.**

*Вопросы для обсуждения*

1. Понятие и структура процесса принятия решений.
2. Групповое принятие решений: преимущества и риски.

3. Методы группового принятия решений.
4. Психологические технологии поддержки принятия решений.
5. Диагностика и развитие навыков принятия решений.
6. Этические аспекты принятия управленческих решений.

*Задание:*

Выступление по техникам принятия решений

3. По своему выступлению и выступлению одногруппников заполните таблицу:

№	Название	Автор	Суть метода	+/-	Особенности использования
16	Метод дневников				
17	Метод сценариев				
18	Метод суда				
19	Метод модерации				
20	Метод «ползучего эмпиризма»				
21	Авторский метод таучер				
22	Метод ментальных карт (майндмэппинг, майнд-менеджмент, метод интеллект-карт, mind maps)				
23	Метод фокальных (случайных) объектов (МФО)				
24	Морфологический анализ				
25	Ловушка для идей или личный мозговой штурм				
26	Метод «Автобус, кровать, ванна»				
27	Метод «Шесть шляп»				
28	Непрямые стратегии				
29	Метод SWOT-анализа				
30	Анализ пяти сил Портера				

**Тема 9. Группа как объект управления. Командообразование и групповая динамика. Групповые феномены. УК-3.1, ПКс-5.1.**

*Вопросы для обсуждения*

1. Командообразование: цели и задачи.
2. Этапы командообразования. Групповые феномены и эффекты.
3. Факторы, влияющие на групповую динамику.
4. Методы диагностики и технологии управления групповой динамикой и командообразованием.
5. Адаптация новых членов группы: виды и методы.

*Задание:*

1. Социометрия
2. Социограмма

**Тема 10. Культура и климат в организации. УК-3.1, ПКс-5.1.**

*Вопросы для обсуждения*

1. Понятие организационной культуры.
2. Уровни организационной культуры (по Э. Шейну).
3. Функции, структура и элементы организационной культуры.

4. Типологии организационной культуры (К. Камерона и Р. Куинна; Г. Хофстеде; Ч. Хэнди).
5. Роль руководителя и HR-службы в создании благоприятной организационной культуры и позитивного психологического климата.

*Задание:*

1. Методика «определение индекса групповой сплоченности Сижора»
2. Тест общей оценки психологического климата

### 6.3. Критерии и шкала оценивания на основе БРС.

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ	РЕЗУЛЬТАТ В БАЛЛАХ
Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где он продемонстрировал знания предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину, самостоятельно, и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса, решил предложенные практические задания без ошибок	40
Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где студент демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе. Решил предложенные практические задания с небольшими неточностями.	30-39
Дан ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой дисциплины, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы, знанием основных вопросов теории, слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа и решении практических заданий.	20-29
Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Выводы поверхностны. Решение практических заданий не выполнено, т.е. студент не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах преподавателя.	0-19

6.4. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий (*при необходимости*).

Для решения контрольных заданий обучающемуся разрешается использование калькулятора.

## **7. Методические материалы по освоению дисциплины (модуля)**

### **Методические рекомендации по написанию рефератов**

Реферат является индивидуальной самостоятельно выполненной работой студента. Тему реферата студент выбирает из перечня тем, рекомендуемых преподавателем, ведущим соответствующую дисциплину. Реферат должен содержать следующие структурные элементы: Титульный лист Содержание Введение Основная часть Заключение Список литературы Приложения (при необходимости). Требования к оформлению рефератов: шрифт – 14, поля – по 2 см, интервал – 1, объем – не менее 10 страниц.

### **Методические рекомендации по подготовке к практическому (семинарскому) занятию**

Основной целью практического (семинарского) занятия является проверка глубины понимания студентом изучаемой темы, учебного материала и умения изложить его содержание ясным и четким языком, развитие самостоятельного мышления и творческой активности у студента, умения решать практические задачи. На практических (семинарских) занятиях предполагается рассматривать наиболее важные, существенные, сложные вопросы которые, наиболее трудно усваиваются студентами. При этом готовиться к практическому (семинарскому) занятию всегда нужно заранее. Подготовка к практическому (семинарскому) занятию включает в себя следующее:

- обязательное ознакомление с вопросами для устного опроса,
- изучение конспектов лекций, соответствующих разделов учебника, учебного пособия, содержания рекомендованных нормативных правовых актов;
- работа с основными терминами (рекомендуется их выучить);
- изучение дополнительной литературы по теме занятия, делая при этом необходимые выписки, которые понадобятся при обсуждении на семинаре;
- формулирование своего мнения по каждому вопросу и аргументированное его обоснование;
- запись возникших во время самостоятельной работы с учебниками и научной литературы вопросов, чтобы затем на семинаре получить на них ответы;
- обращение за консультацией к преподавателю.

### **Рекомендации по планированию и организации времени, необходимого на изучение дисциплины (модуля)**

Структура времени, необходимого на изучение дисциплины

Форма изучения дисциплины	Время, затрачиваемое на изучение дисциплины, %
Изучение литературы, рекомендованной в учебной программе	40
Решение задач, практических упражнений и ситуационных примеров	40
Изучение тем, выносимых на самостоятельное рассмотрение	20
Итого	100

### **Методические рекомендации по работе с литературой**

При изучении курса учебной дисциплины особое внимание следует обратить на рекомендуемую основную и дополнительную литературу.

Важным элементом подготовки к семинару является глубокое изучение основной и дополнительной литературы, рекомендованной по теме занятия, а также первоисточников. При этом полезно прочитанную литературу законспектировать. Конспект должен отвечать трем требованиям: быть содержательным, по возможности кратким и правильно оформленным.

Содержательным его следует считать в том случае, если он передает все основные мысли авторов в целостном виде. Изложить текст кратко – это значит передать содержание книги, статьи в значительной мере своими словами. При этом следует придерживаться правила – записывать мысль автора работы лишь после того, как она хорошо понята. В таком случае поставленная цель будет достигнута. Цитировать авторов изучаемых работ (с обязательной ссылкой на источник) следует в тех случаях, если надо записывать очень важное определение или положение, обобщающий вывод.

Важно и внешнее оформление конспекта. В его начале надо указать тему семинара, дату написания, названия литературных источников, которые будут законспектированы. Глубокая самостоятельная работа над ними обеспечит успешное усвоение изучаемой дисциплины.

Одним из важнейших средств серьезного овладения теорией является конспектирование первоисточников.

Для составления конспекта рекомендуется сначала прочитать работу целиком, чтобы уяснить ее общий смысл и содержание. При этом можно сделать пометки о ее структуре, об основных положениях, выводах, надо стараться отличать в тексте основное от второстепенного, выводы от аргументов и доказательств. Если есть непонятные слова, надо в энциклопедическом словаре найти, что это слово обозначает. Закончив чтение (параграфа, главы, статьи) надо задать себе вопросы такого рода: В чем главная мысль? Каковы основные звенья доказательства ее? Что вытекает из утверждений автора? Как это согласуется с тем, что уже знаете о прочитанном из других источников?

Ясность и отчетливость восприятия текста зависит от многого: от сосредоточенности студента, от техники чтения, от настойчивости, от яркости воображения, от техники фиксирования прочитанного, наконец, от эрудиции – общей и в конкретно рассматриваемой проблеме.

Результатом первоначального чтения должен быть простой план текста и четкое представление о неясных местах, отмеченных в книге. После предварительного ознакомления, при повторном чтении следует выделить основные мысли автора и их развитие в произведении, обратить внимание на обоснование отдельных положений, на методы и формы доказательства, наиболее яркие примеры. В ходе этой работы окончательно отбирается материал для записи и определяется ее вид: план, тезисы, конспект.

План это краткий, последовательный перечень основных мыслей автора. Запись прочитанного в виде тезисов – значит выявить и записать опорные мысли текста. Разница между планом и тезисами заключается в следующем: в плане мысль называется (ставь всегда вопрос: о чем говорится?), в тезисах – формулируется – (что именно об этом говорится?). Запись опорных мыслей текста важна, но полного представления о прочитанном на основании подобной записи не составишь. Важно осмыслить, как автор доказывает свою мысль, как убеждает в истинности своих выводов. Так возникает конспект. Форма записи, как мы уже отметили, усложняется в зависимости от целей работы: план – о чем?; тезисы – о чем? что именно?; конспект – о чем? что именно? как?

Конспект это краткое последовательное изложение содержания. Основу его составляет план, тезисы и выписки. Недостатки конспектирования: многословие, цитирование не основных, а связующих мыслей, стремление сохранить стилистическую связанность текста в ущерб его логической стройности. Приступать к конспектированию необходимо тогда, когда сложились навыки составления записи в виде развернутого подробного плана.

Форма записи при конспектировании требует особого внимания: важно, чтобы собственные утверждения, размышления над прочитанным, четко отделялись при записи. Разумнее выносить свои пометки на широкие поля, записывать на них дополнительные справочные данные, помогающие усвоению текста (дата события, упомянутого авторами; сведения о лице, названном в книге; точное содержание термина). Если конспектируется текст внушительного объема, необходимо указывать страницы книги, которые охватывает та или иная часть конспекта.

Для удобства пользования своими записями важно озаглавить крупные части конспекта, подчеркивая заголовки. Следует помнить о назначении красной строки, стремиться к четкой графике записей - уступами, колонками. Излагать главные мысли автора и их систему аргументов - необходимо преимущественно своими словами, перерабатывая таким образом информацию, - так проходит уяснение ее сути. Мысль, фразы, понятия в контексте, могут приобрести более пространное изложение в записи. Но текст оригинала свертывается, и студент, отрабатывая логическое мышление, учиться выделять главное и обобщать однотипные суждения, однородные факты. Кроме того, делая записи своими словами, обобщая, студент учится письменной речи.

Знание общей стратегии чтения, техники составления плана и тезисов определяет и технологию конспектирования

Внимательно читать текст, попутно отмечая непонятные места, незнакомые термины и понятия. Выписать на поля значение отмеченных понятий.

При первом чтении текста необходимо составить его простой план, последовательный перечень основных мыслей автора.

При повторном чтении текста выделять систему доказательств основных положений работы автора.

Заключительный этап работы с текстом состоит в осмыслении ранее отмеченных мест и их краткой последовательной записи.

При конспектировании нужно стремиться выразить мысль автора своими словами, это помогает более глубокому усвоению текста.

В рамках работы над первоисточником важен умелый отбор цитат. Необходимо учитывать, насколько ярко, оригинально, сжато изложена мысль. Цитировать необходимо те суждения, на которые впоследствии возможна ссылка как на авторитетное изложение мнения, вывода по тому или иному вопросу.

Конспектировать целесообразно не на отдельном листе, а в общей тетради на одной странице листа. Обратная сторона листа может быть использована для дополнений, необходимость которых выяснится в дальнейшем. При конспектировании литературы следует оставить широкие поля, чтобы записать на них план конспекта. Поля могут быть использованы также для записи своих замечаний, дополнений, вопросов. При выступлении на семинаре студент может пользоваться своим конспектом для цитирования первоисточника. Все участники занятия внимательно слушают выступления товарищей по группе, отмечают спорные или ошибочные положения в них, вносят поправки, представляют свои решения и обоснования обсуждаемых проблем.

В конце семинара, когда преподаватель занятия подводит итоги, студенты с учетом рекомендаций преподавателя и выступлений сокурсников, дополняют или исправляют свои конспекты.

## **Рекомендации по планированию и организации времени, необходимого на изучение дисциплины**

### **Рекомендации по изучению методических материалов**

Методические материалы по дисциплине позволяют студенту оптимальным образом организовать процесс изучения данной дисциплины. Методические материалы по дисциплине призваны помочь студенту понять специфику изучаемого материала, а в конечном итоге - максимально полно и качественно его освоить. В первую очередь

студент должен осознать предназначение методических материалов: структуру, цели и задачи. Для этого он знакомится с преамбулой, оглавлением методических материалов, говоря иначе, осуществляет первичное знакомство с ним. В разделе, посвященном методическим рекомендациям по изучению дисциплины, приводятся советы по планированию и организации необходимого для изучения дисциплины времени, описание последовательности действий студента («сценарий изучения дисциплины»), рекомендации по работе с литературой, советы по подготовке к экзамену и разъяснения по поводу работы с тестовой системой курса и над домашними заданиями. В целом данные методические рекомендации способны облегчить изучение студентами дисциплины и помочь успешно сдать экзамен. В разделе, содержащем учебно-методические материалы дисциплины, содержание практических занятий по дисциплине.

### **Рекомендации для подготовки к зачету**

При подготовке к зачету студент внимательно просматривает вопросы, предусмотренные рабочей программой, и знакомится с рекомендованной основной литературой. Основой для сдачи зачета студентом является изучение конспектов лекций, прослушанных в течение семестра, информация, полученная в результате самостоятельной работы в течение семестра.

## **8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"**

### **8.1 Основная литература**

1. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 382 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-20440-7. — URL : <https://urait.ru/bcode/582880>
2. Кочеткова, А. И. Прикладная психология управления : учебник и практикум для вузов / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 437 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-7962-6. — URL : <https://urait.ru/bcode/583299>
3. Психология управления персоналом : учебник для вузов / под общей редакцией Е. И. Рогова. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 350 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03827-9. — URL : <https://urait.ru/bcode/583235>

### **8.2. Дополнительная литература**

1. Лобанова, Т. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Т. Н. Лобанова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 553 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15806-9. — URL : <https://urait.ru/bcode/583215>
2. Мехтиханова, Н. Н. Управление персоналом: психологическая оценка персонала : учебник для среднего профессионального образования / Н. Н. Мехтиханова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 169 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-19675-7. — URL : <https://urait.ru/bcode/587325>
3. Павловская, О. Ю. Правовое обеспечение кадрового делопроизводства : учебник для вузов / О. Ю. Павловская. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 288 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17518-9. — URL : <https://urait.ru/bcode/587695>
4. Петров, А. Я. Профессиональное образование и обучение работников (персонала). Правовые основы : учебник для вузов / А. Я. Петров. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 317 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10444-8. — URL : <https://urait.ru/bcode/587323>

5. Петров, А. Я. Трудовой распорядок и дисциплина труда : учебник для вузов / А. Я. Петров. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 537 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12404-0. — URL : <https://urait.ru/bcode/587969>
6. Полетаев, Ю. Н. Правовое регулирование труда государственных гражданских служащих : учебник для вузов / Ю. Н. Полетаев, М. А. Ключков. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 163 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09305-6. — URL : <https://urait.ru/bcode/586886>
7. Староверова, К. О. Управление персоналом в таможенных органах : учебник и практикум для вузов / К. О. Староверова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 230 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17624-7. — URL : <https://urait.ru/bcode/562106>
8. Толочек, В. А. Технологии профессионального отбора : учебник для вузов / В. А. Толочек. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 269 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18474-7. — URL : <https://urait.ru/bcode/586445>
9. Чернышев, А. С. Социальная психология личности и группы : учебник для вузов / А. С. Чернышев, С. В. Сарычев. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 201 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13692-0. — URL : <https://urait.ru/bcode/588456>

### **8.3. Нормативные правовые документы.**

1. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 ( с посл. поправками)
2. ISO 9001:2008 Системы менеджмента качества. Требования. URL: <http://www.internet-law.ru/gosts/gost/47856/> (Открытый доступ).
3. Федеральный закон Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации». М., 2012.

### **8.4. Интернет-ресурсы.**

1. Справочно-поисковая система «Гарант» <http://base.garant.ru/>
2. Справочно-поисковая система «Консультант Плюс» <http://www.consultant.ru/>
3. Сайт Российского психологического общества <http://www.psyurus.ru/> (открытый доступ)
4. Психологическая газета – регулярное электронное издание <http://psy.su/> (открытый доступ)
5. Российская психология – информационно-аналитический портал <http://rospsy.ru> (открытый доступ)
6. Портал психологических изданий <http://psyjournals.ru/> (открытый доступ)
7. Научная электронная библиотека <http://elibrary.ru/> (открытый доступ)
8. Сайт «Экзистенциальная и гуманистическая психология» <http://hpsy.ru> (открытый доступ)
9. Официальный сайт Президента РФ <http://www.kremlin.ru/>
10. ЭБС Юрайт <http://www.biblio-online.ru>. По паролю

### **8.5. Иные источники**

1. Зиновьева Д.М. Психология организационного поведения: учебное пособие / Д.М. Зиновьева; Волгоградский филиал ФГБОУ ВО "Российская академия народного хозяйства и государственной службы". - Волгоград: Изд-во Волгоградского филиала РАНХиГС, 2017. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Систем требования: IBM PC с процессором 486;ОЗУ 64 Мб; CD-ROMдисковод; Adobe Reader 6.0/ - Загл. с экрана. - 116 с.

## **9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы**

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- лекционные аудитории, оборудованные видеопроекционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном;
- помещения для проведения семинарских и практических занятий, оборудованные учебной мебелью.

Дисциплина поддержана соответствующими лицензионными программными продуктами: Microsoft Windows 7 Prof, Microsoft Office 2010, Kaspersky 8.2, СПС Гарант, СПС Консультант.

Программные средства обеспечения учебного процесса включают:

- программы презентационной графики (MS PowerPoint – для подготовки слайдов и презентаций);
- текстовые редакторы (MS WORD), MS EXCEL – для таблиц, диаграмм.

Вуз обеспечивает каждого обучающегося рабочим местом в компьютерном классе в соответствии с объемом изучаемых дисциплин, обеспечивает выход в сеть Интернет.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся включают следующую оснащенность: столы аудиторные, стулья, доски аудиторные, компьютеры с подключением к локальной сети института (включая правовые системы) и Интернет.

Для изучения учебной дисциплины используются автоматизированная библиотечная информационная система и электронные библиотечные системы.