

УТВЕРЖДЕНО:
Ученым советом Высшей школы бизнеса,
менеджмента и права
Протокол № 5 от «18» декабря 2025 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
ДИСЦИПЛИНЫ**

Б1.В.8. УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ПСИХОЛОГИЯ

основной профессиональной образовательной программы высшего образования –

программы *бакалавриата*

по направлению подготовки:

38.03.02 «Менеджмент»

направленность (профиль): *Управление персоналом организации*

Квалификация: *бакалавр*

Год начала подготовки: 2026

Разработчики:

должность	ученая степень и звание, ФИО
<i>Доцент Высшей школы бизнеса, менеджмента и права</i>	<i>к.э.н., доцент Богачёва Т.В.</i>

Рабочая программа согласована и одобрена директором ОПОП:

должность	ученая степень и звание, ФИО
<i>Доцент Высшей школы бизнеса, менеджмента и права</i>	<i>к.э.н., доц. Лустина Т.Н.</i>



1. Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля)

Дисциплина «Управленческая психология» является дисциплиной части, формируемой участниками образовательных отношений программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» направленность (профиль): Управление персоналом организации.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций выпускника:

УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде; УК-3.1. Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели; УК-3.2. При реализации своей роли в команде учитывает особенности поведения других членов команды; соблюдает установленные нормы и правила командной работы, несет личную ответственность за общий результат;

УК-3.3. Анализирует возможные последствия личных действий и планирует свои действия для достижения заданного результата

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с формированием, использованием форм и методов управленческой психологии.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 4 зачетных единиц, 144 часов, в том числе:

- для очной формы обучения - контактная работа преподавателя со студентом - 74 часов (34 часа - занятия лекционного типа, 36 часа – занятия семинарского типа, консультации - 2 часа, промежуточная аттестация- 2 часа), самостоятельная работа студента - 70 часов;

- для очно-заочной формы обучения - контактная работа преподавателя со студентом - 144 часа 12 часов - занятия лекционного типа, 14 часа – занятия семинарского типа, консультации- 2 часа, промежуточная аттестация- 2 часа), самостоятельная работа студента -114 часа.

Преподавание ведется на очной и очно-заочной форме обучения на 3 курсе в 5 семестре. Продолжительность семестра на очной и очно-заочной формах обучения 18 недель каждый. Предусматривается проведение учебных занятий следующих видов: традиционных лекций, практические занятия в форме устных и письменных опросов, решения ситуационных задач / кейс-стади, тестовых заданий, выступлений с докладами, групповых дискуссий, деловых и ролевых игр, самостоятельная работа обучающихся, групповые и индивидуальные консультации.

Программой предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме письменного тестирования, решения практических/ситуационных задач, выполнения и защиты группового проекта; промежуточная аттестация в форме зачета (5 семестр), зачет (5 семестр).

Дисциплина «Управленческая психология» формирует взгляды будущего бакалавра на профессиональный инструментарий экономической науки, поэтому знания, полученные в ходе изучения курса, должны служить базой для последующего освоения студентами дисциплин ОПОП, таких как: Управление человеческими ресурсами, Поведенческая экономика, Разработка управленческих решений, Управление социальной политикой предприятия и др.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

№ пп	Индекс компетенции, индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения (компетенции, индикатора достижения компетенции)
1.	УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде: УК-3.1. Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели; УК-3.2. При реализации своей роли в команде учитывает особенности поведения других членов команды; соблюдает установленные нормы и правила командной работы, несет личную ответственность за общий результат; УК-3.3. Анализирует возможные последствия личных действий и планирует свои действия для достижения заданного результата

3. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП:

Дисциплина «Управленческая психология» является дисциплиной части, формируемой участниками образовательных отношений программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» направленность (профиль): Менеджмент организации.

Формирование компетенции УК-3 начинается в дисциплине Практикум по самоорганизации, саморазвитию и командной работе (1 семестр), продолжается в период прохождения учебной практики одновременно с дисциплиной Менеджмент (2 семестр), продолжается в данной дисциплине (5 семестр) и заканчивается при прохождении производственной и преддипломной практик и в процессе подготовки к процедуре защиты и защите выпускной квалификационной работы (8 семестр).

Дисциплина «Управленческая психология» формирует взгляды будущего бакалавра на профессиональный инструментарий экономической науки, поэтому знания, полученные в ходе изучения курса, должны служить базой для последующего освоения студентами дисциплин ОПОП, таких как: Управление человеческими ресурсами, Поведенческая экономика, Разработка управленческих решений, Управление социальной политикой предприятия.

4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4/144 зачетных единиц/ акад.часов.

Для очной формы обучения:

№ п/п	Виды учебной деятельности	Всего	Семестр
			5
1	Контактная работа обучающихся с преподавателем	74	56
	в том числе:	-	-
1.1	Занятия лекционного типа	34	34
1.2	Занятия семинарского типа, в том числе:	36	36
	Семинары		
	Лабораторные работы		
	Практические занятия	36	36
1.3	Консультации	2	2
2	Самостоятельная работа обучающихся	70	70
3	Форма промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	2	Зачет 2
4	Общая трудоемкость час	144	144
	з.е.	4	4

Для очно- заочной формы обучения:

№ п/п	Виды учебной деятельности	Всего	Семестры
			5
1	Контактная работа обучающихся с преподавателем	30	30
	в том числе:		
1.1	Занятия лекционного типа	12	12
1.2	Занятия семинарского типа, в том числе:	14	14
	Семинары		
	Лабораторные работы		
	Практические занятия	14	14
1.3	Консультации	2	2
2	Самостоятельная работа обучающихся	114	114
3	Форма промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	2	Зачет 2
4	Общая трудоемкость час	144	144
	з.е.	4	4

5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

Для очной формы обучения:

Номер недели семестра	Наименование раздела	Наименование тем лекций, практических работ, лабораторных работ, семинаров, СРО	Виды учебных занятий и формы их проведения										
			Контактная работа обучающихся с преподавателем							Консультации, акад. часов	Форма проведения консультации	СРО, акад. часов	Форма проведения СРО
			Занятия лекционного типа, акад. часов	Форма проведения занятия лекционного типа	Практические занятия, акад. часов	Форма проведения практического занятия	Семинары, акад. часов	Форма проведения семинара	Лабораторные работы, акад. часов	Форма проведения лабораторной работы			
1/5	Раздел 1. Теоретические основы управленческой психологии	Тема 1. Определение, объект, предмет и задачи психологии управления	2	Традиционная лекция	2	Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами						4	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
2/5		Тема 2. Социально-психологические теории личности	2	Традиционная лекция	2	Устный опрос, письменный опрос, выступления с докладами						4	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию

3/5		Тема 3. «Психологизация» менеджмента и управления людьми	2	Традиционная лекция	2	Устный опрос, письменный опрос, выступления с докладами,							4	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
3/5		Текущий контроль 1				Работа с ЭБС								Подготовка к текущему контролю
4/5		Тема 4. Процесс и система управления в организации	2	Традиционная лекция	2	Устный опрос, письменный опрос,							4	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
5/5		Тема 5. Психология процесса управления	2	Традиционная лекция	2	Устный опрос, письменный опрос,							4	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
5/5		Текущий контроль 2				Доклад с презентацией								Подготовка к текущему контролю
6/5	Раздел 2. Управленческая психология общения и	Тема 6. Личность как объект и субъект управления	2	Традиционная лекция	2	Устный опрос, письменный опрос, выступления с докладами							4	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы.

	взаимодействия людей														Подготовка к практическому занятию
7/5		Тема 7. Трудовой коллектив как объект управления	2	Традиционная лекция	2	Устный опрос, письменный опрос,								4	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
7/5		Текущий контроль 3				Аудиторное тестирование									Подготовка к текущему контролю
8/5		Тема 8. Управление групповой деятельностью	2	Традиционная лекция	4	Деловая игра, ролевая игра,								4	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
9/5		Тема 9. Основы лидерства	2	Традиционная лекция	2	Устный опрос, письменный опрос,								4	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
10/5		Тема 10. Психология	2	Традиционная лекция	2	Устный опрос, письменный опрос,								4	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с

		управленческих решений												использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
11/5 12/5		Тема 11. Психология личности	4	Традиционная лекция	4	Устный опрос, письменный опрос,							5	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
13/5		Тема 12. Управление конфликтными ситуациями в организации	2	Традиционная лекция	2	Устный опрос, письменный опрос,							5	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
14/5		Тема 13. Сферы применения управленческой психологии	2	Традиционная лекция	2	Устный опрос, письменный опрос,							5	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
15/5		Тема 14. Психология управления инновациями	2	Традиционная лекция	2	Устный опрос, письменный опрос,							5	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы.

														Подготовка к практическому занятию
16/5		Тема 15. Психологическая культура и развитие организации	2	Традиционная лекция	2	Устный опрос, письменный опрос,							5	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
17/5		Тема 16. Социология и психология управления.	2	Традиционная лекция	2	Устный опрос, письменный опрос,							5	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
18/5		Текущий контроль 4	Групповой проект											Подготовка пояснительной записки и презентации
														Подготовка к промежуточной аттестации
		Консультация									2	Г,И		
Промежуточная аттестация – зачет - 2 часа														

Для очно-заочной формы обучения:

№	Наименование	Наименование тем	Виды учебных занятий и формы их проведения
---	--------------	------------------	--

	раздела	лекций, практических работ, лабораторных работ, семинаров, СРО	Контактная работа обучающихся с преподавателем							Консультации, акад. часов	Форма проведения консультации	СРО, акад. часов	Форма проведения СРО
			Занятия лекционного типа, акад. часов	Форма проведения занятия лекционного типа	Практические занятия, акад. часов	Форма проведения практического занятия	Семинары, акад. часов	Форма проведения семинара	Лабораторные работы, акад. часов	Форма проведения лабораторной работы			
1/5	Раздел 1. Теоретические основы управленческой психологии	Тема 1. Определение, объект, предмет и задачи психологии управления	1	Традиционная лекция	1	Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами						7	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
2/5		Тема 2. Социально- психологические теории личности	1	Традиционная лекция	1	Устный опрос, письменный опрос, выступления с докладами						7	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
3/5		Тема 3. «Психологизация» менеджмента и управления людьми	1	Традиционная лекция	1	Устный опрос, письменный опрос, выступления с докладами,						7	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы.

						тестовые задания								Подготовка к практическому занятию
4/5		Текущий контроль 1				Работа с ЭБС								Подготовка к текущему контролю
5/5		Тема 4. Процесс и система управления в организации	1	Традиционная лекция	1	Устный опрос, письменный опрос, решение case- study, ролевая игра							7	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
6/5		Тема 5. Психология процесса управления	1	Традиционная лекция	1	Устный опрос, письменный опрос, деловая игра							7	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
7/5		Текущий контроль 2				Доклад с презентацией								Подготовка к текущему контролю
8/5	Раздел 2. Управленческая психология общения и взаимодействия людей	Тема 6. Личность как объект и субъект управления	1	Традиционная лекция	1	Устный опрос, письменный опрос, выступления с докладами							7	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
9/5		Тема 7. Трудовой коллектив как	1	Традиционная лекция	1	Устный опрос, письменный							7	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с

		объект управления				опрос, решение ситуационной задачи								использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
10/5		Текущий контроль 3				Аудиторное тестирование								Подготовка к текущему контролю
11/5		Тема 8. Управление групповой деятельностью	1	Традиционная лекция	1	Деловая игра, ролевая игра, решение ситуационных задач, решение тестовых заданий, решение case-stady							7	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
12/5		Тема 9. Основы лидерства	0,5	Традиционная лекция	1	Устный опрос, письменный опрос, решение тестовых заданий, решение ситуационных задач, решение case-stady							7	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
13/5		Тема 10. Психология управленческих решений	0,5	Традиционная лекция	1	Устный опрос, письменный опрос, решение case- stady, ролевая игра							7	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
14/5		Тема 11.	0,5	Традиционная	1	Устный опрос,							7	Повторение и закрепление

		Психология личности		лекция		письменный опрос, решение тестовых заданий, решение ситуационных задач, решение case-stady								знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
15/5		Тема 12. Управление конфликтными ситуациями в организации	0,5	Традиционная лекция	1	Устный опрос, письменный опрос, выступления с докладами, тестовые задания							7	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
16/5		Тема 13. Сферы применения управленческой психологии	0,5	Традиционная лекция	0,5	Устный опрос, письменный опрос, решение case- stady, ролевая игра							7	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
17/5		Тема 14. Психология управления инновациями	0,5	Традиционная лекция	0,5	Устный опрос, письменный опрос, решение тестовых заданий, решение ситуационных задач, решение case-stady							7	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
		Тема 15. Психологическая	0,5	Традиционная лекция	0,5	Устный опрос, письменный							8	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с



		культура и развитие организации				опрос, выступления с докладами, тестовые задания								использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
18/5		Тема 16. Социология и психология управления.	0,5	Традиционная лекция	0,5	Устный опрос, письменный опрос, решение case- study, ролевая игра							8	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
18/5		Текущий контроль 4	Групповой проект											Подготовка пояснительной записки и презентации
														Подготовка к промежуточной аттестации
		Консультация										2	Г,И	
Промежуточная аттестация – зачет - 2 часа														

6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

№п/п	Тема, трудоемкость в акад.ч.	Учебно-методическое обеспечение
5 семестр		
1	Тема 1. Определение, объект, предмет и задачи психологии управления 4/7	Основная литература 1. Вайнштейн, Л. А. Психология управления : учебное пособие / Л. А. Вайнштейн, И. В. Гулис. - 2-е изд. - Минск : Вышэйшая школа, 2023. - 383 с. - ISBN 978-985-06-3550-1. - Текст : электронный. - URL:
2	Тема 2. Социально-психологические теории личности 4/7	



3	Тема 3. «Психологизация» менеджмента и управления людьми 4/7	https://znanium.com/catalog/product/2130581
4	Текущий контроль 1	2. Волкогонова, О. Д. Управленческая психология : учебник / О. Д. Волкогонова, А. Т. Зуб. — Москва : ФОРУМ : ИНФРА-М, 2023. — 352 с. — (Профессиональное образование). - ISBN 978-5-8199-0158-8. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/2012580
5	Тема 4. Процесс и система управления в организации 4/7	3. Малышев, К. Б. Психология управления : учебное пособие / К. Б. Малышев, О. А. Малышева, А. Н. Баламут. - Москва ; Вологда : Инфра-Инженерия, 2022. - 160 с. - ISBN 978-5-9729-0910-0. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1902207
6	Тема 5. Психология процесса управления 4/7	4. Захарова, Л. Н. Психология управления : учебное пособие / Л. Н. Захарова. - Москва : Логос, 2023. - 376 с. - (Новая университетская библиотека). - ISBN 978-5-98704-499-5. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/1213703
7	Текущий контроль 2	5. Королев, Л. М. Психология управления : учебное пособие / Л. М. Королев. - 10-е изд. - Москва : Дашков и К, 2022. - 184 с. - ISBN 978-5-394-04732-9. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/2084156
8	Тема 6. Личность как объект и субъект управления 4/7	6. Мандель, Б. Р. Психология управления. Модульный курс : учебное пособие для студентов всех уровней обучения / Б. Р. Мандель. - 2-е изд., стер. - Москва : ФЛИНТА, 2020. - 254 с. - ISBN 978-5-9765-2439-2. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/1149675
9	Тема 7. Трудовой коллектив как объект управления 4/7	7. Кузьмина, Е. Г. Деловая культура и психология управления : учебное пособие / Е. Г. Кузьмина, Н. В. Бубчикова. - 4-е изд., стер. - Москва : ФЛИНТА, 2025. - 250 с. - ISBN 978-5-9765-2436-1. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/2228822
10	Текущий контроль 3	8. Валеева, Н. Ш. Основы психологии управления : учебное пособие / Н. Ш. Валеева ; Минобрнауки России, Казан. нац. исслед. технол. ун-т. - 2-е изд., перераб. и доп. - Казань : Изд-во КНИТУ, 2023. - 100 с. - ISBN 978-5-7882-3354-3. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/2199331
11	Тема 8. Управление групповой деятельностью 4/7	Дополнительная литература 1. Васильева, И. В. Психология индивидуальных различий: практикум : учебное пособие : в 2 частях. Часть 1 / И. В. Васильева, К. А. Володина. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 90 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-110841-3. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1891126 2. Овсянникова, Е. А. Психология управления : учебное пособие / Е. А. Овсянникова, А. А. Серебрякова.
12	Тема 9. Основы лидерства 4/7	
13	Тема 10. Психология управленческих решений 4/7	
14	Тема 11. Психология личности 5/7	
15	Тема 12. Управление конфликтными ситуациями в организации 5/7	
16	Тема 13. Сферы применения управленческой психологии 5/7	
17	Тема 14. Психология управления инновациями 5/7	
18	Тема 15. Психологическая культура и развитие организации 5/8	
19	Тема 16. Социология и психология управления. 5/8	
	Текущий контроль 4	



- 3-е изд., стер. - Москва : ФЛИНТА, 2023. - 222 с. - ISBN 978-5-9765-2220-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/1143282>
- 3.Немов, Р. С. Общая психология: учебник для педагогических вузов. В 2 ч. Ч. I : учебник / Р. С. Немов, Е. С. Романова. - Москва : Издательство ВЛАДОС, 2024. - 528 с. - ISBN 978-5-00136-179-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1882740>
- 4.Ефимова, Н. С. Психология общения. Практикум по психологии : учебное пособие / Н.С. Ефимова. — Москва : ФОРУМ : ИНФРА-М, 2025. — 192 с. — (Среднее профессиональное образование). - ISBN 978-5-8199-0693-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2177856>
- 5.Ситжанова, А. М. Инновации в управлении человеческими ресурсами: учебник и практикум для вузов / А. М. Ситжанова, Т. И. Лабужская. - Москва : Директ-Медиа, 2022. - 244 с. - ISBN 978-5-4499-3201-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2142993>
6. Хан Надим, Миллнер Дэйв. HR-аналитика. Практическое руководство по работе с персоналом на основе больших данных. Практическое пособие. Издательство: Альпина Паблишер, 2022, 384 с. ЭБС Znanium.com. Режим доступа: <https://znanium.ru/read?id=434646>
- Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»**
1. «Организационная психология» — электронный научный журнал НИУ ВШЭ. Публикует исследования по психологии лидерства, мотивации и поведению в организациях. orgpsyjournal.hse.ru
2. «Психология. Журнал Высшей школы экономики» — охватывает широкий спектр тем, включая прикладную и организационную психологию. psy-journal.hse.ru
- 3.«Национальный психологический журнал» — издание МГУ им. М.В. Ломоносова, рекомендованное ВАК для публикации результатов докторских исследований. psysj.ru
- 4.«Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология» — специализируется на вопросах кадровой политики и психологических аспектах управления. publishing.socionic.info/index.php/management
- 5.«Вестник Московского университета. Серия 14: Психология» — старейшее научное издание, публикующее статьи ведущих экспертов отрасли. msupsyj.ru
- Зарубежные научные журналы



1. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior — один из самых высокорейтинговых журналов в мире по этой тематике.
 2. Journal of Applied Psychology — классическое издание, посвященное прикладному применению психологии в бизнесе.
 3. Journal of Business and Psychology — охватывает психологические программы, внедряемые в бизнес-среде.
 4. Organizational Psychology Review — публикует теоретические и методологические статьи по оргпсихологии.
- Полезные ресурсы для поиска
1. PsyJournals.ru — портал психологических изданий, где можно найти тематические подборки.
 2. eLibrary.ru (РИНЦ) — научная электронная библиотека для поиска статей по рубрике «Психология».
- Перечень программного обеспечения, современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем**
1. Microsoft Windows
 2. Microsoft Office
 3. Электронно-библиотечная система ZNANIUM Режим доступа: <https://znanium.com/>
 4. Электронно-библиотечная система BOOK.ru Режим доступа: <https://book.ru/>
 5. Справочная правовая система (СПС) КонсультантПлюс Режим доступа: <https://www.consultant.ru/>
 6. Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» Режим доступа: <https://web.archive.org/web/20191122092928/http://window.edu.ru/>
 7. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов Режим доступа: <https://web.archive.org/web/20191121151247/http://fcior.edu.ru/>
 8. Официальный сайт ФГБОУ ВО «Российский государственный университет туризма и сервиса» Режим доступа: <https://rguts.ru/>
 9. Научная электронная библиотека E-library (информационно-справочная система) Режим доступа: <http://www.e-library.ru/>
 10. Российская книжная палата и Российская государственная библиотека (РГБ) (информационно-справочная система) Режим доступа: <https://www.rsl.ru/ru/rkp/>
 11. Российская национальная библиотека (информационно-справочная система) Режим доступа: <https://nlr.ru/>
 12. Профессиональная база данных «Федеральная служба государственной статистики» Режим



доступа: <https://rosstat.gov.ru/>
13. Профессиональная база социологических данных Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ) Режим доступа: <https://bd.wciom.ru/>
14. База данных открытых проектов «ВЦИОМ» (профессиональная база данных) Режим доступа: https://profi.wciom.ru/open_projects/
15. Информационная справочная система «Интернет-версия справочно-правовой системы “Гарант”» (информационно-правовой портал «Гарант.ру») Режим доступа: <http://www.garant.ru>
16. Портал открытых данных Российской Федерации (профессиональная база данных) Режим доступа: <https://web.archive.org/web/20160307092457/http://data.gov.ru/>
17. Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов Режим доступа: <https://web.archive.org/web/20141007145643/http://school-collection.edu.ru/collection/>
18. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации Режим доступа: <https://minobrnauki.gov.ru/>
19. Информационно-справочная система «Кадровое дело» Режим доступа: <https://1kadry-kdelo.ru/index.html>
20. Информационно-справочная система Интернет-версии проекта Кадровое дело Режим доступа: <https://www.kdelo.ru/>
21. Информационно-справочная система Интернет-версии проекта HR-Portal Режим доступа: <https://hr-portal.ru/>
22. Информационно-справочная система Административно-управленческого портала Режим доступа: <http://www.aup.ru/>

7. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

№ пп	Индекс компе- тенции, индикато- ра достижен	Содержание компетенции, индикатора достижения компетенции	Раздел дисциплины, обеспечивающий этапы формирование компетенции, индикатора достижения компетенции	В результате изучения раздела дисциплины, обеспечивающего формирование компетенции, индикатора достижения компетенции обучающийся должен:		
				знать	уметь	владеть



	ия компетен ции					
1	УК-3	способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде				
		УК-3.1. - определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	Раздел 1. Теоретические основы управленческой психологии Раздел 2. Управленческая психология общения и взаимодействия людей	технологии командообразования как метод управления сотрудниками в организации, модели командных ролей	определить свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели организации	навыком выявления и реализации своей роли в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели
		УК-3.2. - при реализации своей роли в команде учитывает особенности поведения других членов команды; соблюдает установленные нормы и правила командной работы, несет личную ответственность за общий результат	Раздел 1. Теоретические основы управленческой психологии Раздел 2. Управленческая психология общения и взаимодействия людей	специфику распределения ролей в команде, ролевую структуру персонала организации	учитывать особенности поведения других членов команды в организации; соблюдать установленные нормы и правила командной работы, нести личную ответственность за общий результат	навыками реализации своей роли в команде; соблюдения установленных норм и правил командной работы; проявления личной ответственности за общий результат
		УК-3.3. - анализирует возможные последствия личных действий и	Раздел 2. Управленческая психология общения и взаимодействия людей	технологии самооценки, самоорганизации, планирования работы для достижения	анализировать возможные последствия личных действий и планировать свои	навыками анализа возможных последствий личных действий и планирования своих действий для достижения

		планирует свои действия для достижения заданного результата		заданного результата	действия для достижения заданного результата	заданного результата
--	--	---	--	----------------------	--	----------------------

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на разных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Результат обучения по дисциплине	Показатель оценивания	Критерий оценивания	Этап освоения компетенции
Знание технологии командообразования как метод управления сотрудниками в организации, модели командных ролей; специфики распределения ролей в команде, ролевой структуры персонала организации; технологии самооценки, самоорганизации, планирования работы для достижения заданного результата. Умение определить свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели организации; учитывать особенности поведения других членов команды в организации; соблюдать установленные нормы и правила командной работы, нести личную ответственность за общий результат; анализировать возможные последствия личных действий и планировать свои действия для достижения заданного	Решение тестовых заданий; решение ситуационных/практических задач, подготовка и выполнение групповых проектов	Студент демонстрирует знание технологии командообразования как метод управления сотрудниками в организации, модели командных ролей; специфики распределения ролей в команде, ролевой структуры персонала организации; технологии самооценки, самоорганизации, планирования работы для достижения заданного результата. Студент демонстрирует умение определить свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели организации; учитывать особенности поведения других членов команды в организации; соблюдать установленные нормы и правила командной работы, нести личную ответственность за общий результат; анализировать возможные последствия личных действий и планировать свои действия для	Закрепление способности определять свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели; при реализации своей роли в команде учитывать особенности поведения других членов команды; соблюдать установленные нормы и правила командной работы, несет личную ответственность за общий результат;



результата. Владение навыком выявления и реализации своей роли в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели; навыками реализации своей роли в команде; соблюдения установленных норм и правил командной работы; проявления личной ответственности за общий результат; навыками анализа возможных последствий личных действий и планирования своих действий для достижения заданного результата.		достижения заданного результата. Студент демонстрирует владение навыком выявления и реализации своей роли в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели; навыками реализации своей роли в команде; соблюдения установленных норм и правил командной работы; проявления личной ответственности за общий результат; навыками анализа возможных последствий личных действий и планирования своих действий для достижения заданного результата.	анализировать возможные последствия личных действий и планирует свои действия для достижения заданного результата.
Знание методов и форм саморазвития и профессионального роста с целью достижения поставленной цели; принципов Парето и матрицы Эйзенхауэра для определения приоритетов собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста. Умение определять задачи саморазвития и профессионального роста, распределяя их на долго-, средне- и краткосрочные периоды с обоснованием актуальности и определением необходимых ресурсов для их выполнения; правильно определять приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста. Владение навыками организации собственной	Решение тестовых заданий; решение ситуационных/практических задач, подготовка и выполнение групповых проектов	Студент демонстрирует знание методов и форм саморазвития и профессионального роста с целью достижения поставленной цели; принципов Парето и матрицы Эйзенхауэра для определения приоритетов собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста. Студент демонстрирует умение определять задачи саморазвития и профессионального роста, распределяя их на долго-, средне- и краткосрочные периоды с обоснованием актуальности и определением необходимых ресурсов для их выполнения; правильно определять приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста.	Закрепление способности определять задачи саморазвития и профессионального роста, распределять их на долго-, средне- и краткосрочные периоды с обоснованием актуальности и определением необходимых ресурсов для их выполнения; определять приоритеты собственной деятельности, личностного развития



деятельности, навыками саморазвития и профессионального роста, навыками определения и реализации необходимых ресурсов для повышения своей компетентности; навыками определения приоритетов собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста.		Студент демонстрирует владение навыками организации собственной деятельности, навыками саморазвития и профессионального роста, навыками определения и реализации необходимых ресурсов для повышения своей компетентности; навыками определения приоритетов собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста.	и профессионального роста.
--	--	--	----------------------------

Критерии и шкала оценивания освоения этапов компетенций на промежуточной аттестации

Порядок, критерии и шкала оценивания освоения этапов компетенций на промежуточной аттестации определяется в соответствии с Положением о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам магистратуры, реализуемым по федеральным государственным образовательным стандартам в ФГБОУ ВО «РГУТИС».

Виды средств оценивания, применяемых при проведении текущего контроля и шкалы оценки уровня знаний, умений и навыков при выполнении отдельных форм текущего контроля

Средство оценивания – тестовые задания

Шкала оценки уровня знаний, умений и навыков при решении тестовых заданий

Критерии оценки	оценка
выполнено верно заданий	9 – 10 баллов, если (90 – 100)% правильных ответов
	7 – 8 баллов, если (70 – 89)% правильных ответов
	5 – 6 баллов, если (50 – 69)% правильных ответов
	0 – 4 балла, если менее 50% правильных ответов

Средство оценивания – решение практической / ситуационной задачи

Шкала оценки уровня знаний, умений и навыков при решении кейсов (ситуационных, практических задач)

Предел длительности контроля	30 мин.
Критерии оценки	– было сформулировано и проанализировано большинство проблем, заложенных в кейсе (задаче); – были продемонстрированы адекватные аналитические методы при работе с информацией; – были использованы дополнительные источники информации для решения кейса (задачи); – были выполнены все необходимые расчеты; – подготовленные в ходе решения кейса документы соответствуют требованиям к ним по смыслу и содержанию; – выводы обоснованы, аргументы весомы; – сделаны собственные выводы, которые отличают данное решение кейса от других решений
Показатели оценки	макс 10 баллов
9 – 10 баллов	полный, обоснованный ответ с применением необходимых источников
7 – 8 баллов	неполный ответ в зависимости от правильности и полноты



	ответа: - не были выполнены все необходимые расчеты; - не было сформулировано и проанализировано большинство проблем, заложенных в кейсе;
5 – 6 баллов	неполный ответ в зависимости от правильности и полноты ответа: - не были продемонстрированы адекватные аналитические методы при работе с информацией; - не были подготовленные в ходе решения кейса документы, которые соответствуют требованиям к ним по смыслу и содержанию; - не были сделаны собственные выводы, которые отличают данное решение кейса от других решений
0-4 балла	неполный ответ в зависимости от правильности и полноты ответа: - начато выполнение задания, но окончательного варианта выполнения нет; - ситуация разобрана поверхностно, нет конкретных выводов и рекомендаций, не на все вопросы к ситуационной задаче даны ответы.

Средство оценивания – выполнение и защита группового проекта

Шкала оценки уровня знаний, умений и навыков при выполнении группового проекта

Предел длительности контроля	30 мин.
Критерии оценки	– было сформулировано и проанализировано большинство проблем, заложенных в проекте; – были продемонстрированы адекватные аналитические методы при работе с информацией; – были использованы дополнительные источники информации для реализации группового проекта; – были выполнены все необходимые расчеты; – подготовленные в ходе выполнения проекта документы соответствуют требованиям к ним по смыслу и содержанию; – выводы обоснованы, аргументы весомы; – сделаны собственные выводы, выявлены недостатки и предложены практические рекомендации
Показатели оценки	макс 15 баллов
0 баллов	проект не подготовлен;
1–2 балла	подготовлен, но тема раскрыта не полностью;
3-4 балла	проект подготовлен, но содержит ошибки и неточности формулировок;
5-7 баллов	проект подготовлен, но не достаточен по объему;
8-10 баллов	проект подготовлен, но отсутствует презентация;
11-12 баллов	проект подготовлен, текстовая часть соответствует всем требованиям, но презентация условна;
13-15 баллов	все требования соблюдены, презентация полностью



раскрывает тему проекта.

Виды средств оценивания, применяемых при проведении промежуточной аттестации и шкалы оценки уровня знаний, умений и навыков при их выполнении

Средство оценивания - тестирование + решение практических заданий

Шкала оценки уровня знаний, умений и навыков при проведении промежуточной аттестации

Оценка	Критерии оценивания	Показатели оценивания
зачет	– 90 –100 % правильных ответов на тестовые задания; – практическое задание выполнено правильно, применен верный алгоритм решения; – продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков.	– обучающийся показывает всесторонние и глубокие знания программного материала, – знание основной и дополнительной литературы; – уверенно ориентируется в проблемных ситуациях; – демонстрирует способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций, делать правильные выводы, проявляет творческие способности в понимании, изложении и использовании программного материала; – подтверждает полное освоение компетенций, предусмотренных программой
зачет	– 70 –89 % правильных ответов на тестовые задания; – практическое задание выполнено правильно, применен верный алгоритм решения.	– обучающийся показывает полное знание программного материала, основной и дополнительной литературы; – правильно применяет теоретические положения к оценке практических ситуаций; – демонстрирует хороший уровень освоения материала и в целом подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой.
зачет	– 50 –69 % правильных ответов на тестовые задания; – практическое задание выполнено в целом правильно, но есть несущественные недостатки; – при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, студент не может применить теорию в новой ситуации.	– обучающийся показывает знание основного материала в объеме, необходимом для предстоящей профессиональной деятельности; – не в полной мере демонстрирует способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций;

		– подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой на минимально допустимом уровне.
незачет	– менее 50% правильных ответов на тестовые задания; – начато выполнение задания, но окончательного варианта выполнения нет или практическое задание выполнено; – не сформированы компетенции, умения и навыки.	– обучающийся имеет существенные пробелы в знаниях основного учебного материала по дисциплине; – не подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой.

Средство оценивания - устный опрос + тестирование + выполнение практических заданий/решение ситуационных задач

Шкала оценки уровня знаний, умений и навыков при проведении промежуточной аттестации

Оценка	Критерии оценивания	Показатели оценивания
«5»	– полно раскрыто содержание материала; – материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности; – продемонстрировано системное и глубокое знание программного материала; – точно используется терминология; – показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации; – ответ прозвучал самостоятельно, без наводящих вопросов; – продемонстрирована способность творчески применять знание теории к решению профессиональных задач; – продемонстрировано знание современной учебной и научной литературы; – допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов, которые исправляются по замечанию; – 90 –100 % правильных ответов на тестовые задания; – задание выполнено правильно, применен верный алгоритм решения / при решении ситуационной задачи	– обучающийся показывает всесторонние и глубокие знания программного материала, – знание основной и дополнительной литературы; – последовательно и четко отвечает на вопросы билета и дополнительные вопросы; – уверенно ориентируется в проблемных ситуациях; – демонстрирует способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций, делать правильные выводы, проявляет творческие способности в понимании, изложении и использовании программного материала; – подтверждает полное освоение компетенций, предусмотренных программой



	использованы яркие примеры, предлагаемые решения соответствуют разбираемой ситуации, рекомендации нетривиальны и могут быть использованы для конкретного примера; – продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков.	
«4»	– вопросы излагаются систематизировано и последовательно; – продемонстрировано умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер; – продемонстрировано усвоение основной литературы. – ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «5», но при этом имеет один из недостатков: – а) в изложении допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа; – б) допущены один – два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию преподавателя; – в) допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию преподавателя; – 70 –89 % правильных ответов на тестовые задания; – задание выполнено правильно, применен верный алгоритм решения / ситуация в целом оценена верно, предлагаемые решения в целом соответствуют разбираемой ситуации, отсутствуют примеры, даны традиционные рекомендации по всем вопросам к ситуационной задаче.	– обучающийся показывает полное знание – программного материала, основной и – дополнительной литературы; – дает полные ответы на теоретические вопросы билета и дополнительные вопросы, допуская некоторые неточности; – правильно применяет теоретические положения к оценке практических ситуаций; – демонстрирует хороший уровень освоения материала и в целом подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой.
«3»	– неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала;	– обучающийся показывает знание основного – материала в объеме, необходимом для предстоящей профессиональной деятельности; – при ответе на вопросы билета и

	– усвоены основные категории по рассматриваемому и дополнительным вопросам; – имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов; – продемонстрировано усвоение основной литературы; – 50 –69 % правильных ответов на тестовые задания; – задание выполнено в целом правильно, но есть несущественные недостатки / ситуация в целом оценена верно, но не по всем вопросам даны корректные ответы, рекомендации носят отвлеченный характер, нет примеров; – при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, студент не может применить теорию в новой ситуации.	дополнительные вопросы не допускает грубых ошибок, но испытывает затруднения в последовательности их изложения; – не в полной мере демонстрирует способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций; – подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой на минимально допустимом уровне
«2»	– не раскрыто основное содержание учебного материала; – обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала; – допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов; – менее 50% правильных ответов на тестовые задания; – начато выполнение задания, но окончательного варианта выполнения нет / ситуация разобрана поверхностно, нет конкретных выводов и рекомендаций, не на все вопросы к ситуационной задаче даны ответы. – не сформированы компетенции, умения и навыки.	– обучающийся имеет существенные пробелы в знаниях основного учебного материала по дисциплине; – не способен аргументировано и последовательно его излагать, допускает грубые ошибки в ответах, неправильно отвечает на задаваемые вопросы или затрудняется с ответом; – не подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой.

Выделяем три показателя оценивания уровня приобретенных компетенций:

1. пороговый (минимальный уровень, определенный нормативом и обязательный для всех обучающихся вуза по завершении освоения ОПОП ВО), соответствует оценке «удовлетворительно»;
2. базовый (уровень выше минимального, отличающийся способностью



обучающихся применять полученные знания для решения типовых, стандартных задач), соответствует оценке «хорошо»;

3. высокий (уровень, отличающийся способностью обучающихся применять полученные знания для решения нестандартных задач), соответствует оценке «отлично».

Критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования:

– *когнитивный компонент* определяет уровень знаний теоретических и методологических основ «Управленческой психологии», творческих способностей обучаемых. На когнитивном уровне определяется степень сформированности научно-теоретической и практической готовности к профессиональной деятельности;

– *интегративно - деятельностный компонент* (уровень умений и навыков) связан с овладением умениями и навыками, приобретаемыми обучающимися в процессе освоения ими «Управленческой психологии», со способностью применять полученные теоретические знания в профессиональной деятельности;

– *личностный компонент* способствует определению уровня сформированности индивидуальных качеств обучаемых, ценностно-мотивационной сферы, коммуникативных умений бакалавра, осознающего значимость профессионального саморазвития и личностного самосовершенствования;

– *мотивационный компонент* ориентирует обучающихся на достижение успеха в профессиональной деятельности и характеризуется потребностью и стремлением овладевать общекультурными, общепрофессиональными и профессиональными компетенциями и использовать их в процессе обучения, что является мотивацией для достижения успеха в профессиональной деятельности.

7.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.

Номер недели семестра	Раздел дисциплины, обеспечивающий формирование компетенции (или ее части)	Вид и содержание контрольного задания	Требования к выполнению контрольного задания и срокам сдачи
5	Раздел 1. Теоретические основы управленческой психологии	Текущий контроль 1- Работа с ЭБС	Текущий контроль 1 (работа с ЭБС): Средство оценивания – работа с ЭБС (обзор законодательства, учебной, специальной и научной литературы в сфере управления государственными и муниципальными финансами с использованием ЭБС и ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет») Работа выполняется на 3 неделе в 5 семестре.



		Текущий контроль 2- Доклад с презентацией	Текущий контроль 2 (доклад с презентацией): Средство оценивания - выполнение докладов с презентациями по предложенной тематике дисциплины Работа выполняется на 5 неделе в 5 семестре.
10	Раздел 2. Управленческая психология общения и взаимодействия людей	Текущий контроль 3- Аудиторное тестирование Текущий контроль 4- Групповой проект	Текущий контроль 3- Аудиторное тестирование В аудитории в течение 40 минут должны быть отмечены правильные варианты ответов на 20 тестовых заданий и сданы преподавателю на проверку. Работа выполняется на 7 неделе в 5 семестре. Текущий контроль 4- Групповой проект Выполнение группового проекта, состоящего из следующих последовательных действий. Группа студентов делится на подгруппы от 2 до 4 человек в каждой. Каждая подгруппа проводит исследование по теме с выбором конкретной организации (предприятия). После исследования готовится пояснительная записка, на ее основе – презентация. Групповой проект оформляется в соответствии с требованиями. Каждая подгруппа презентует свой проект в форме мультимедийной презентации. По окончании выступления предполагается небольшая групповая дискуссия и ответы на возможные вопросы. Завершающий этап – подведение итогов и оценка результатов группового проекта подгрупп и достижения поставленных перед работой целей. Работа выполняется на 18 неделе в 5 семестре.

5 СЕМЕСТР

Виды средств оценивания, применяемых при проведении текущего контроля и шкалы оценки уровня знаний, умений и навыков при выполнении отдельных форм



текущего контроля

Текущий контроль 1 (работа с ЭБС):

Средство оценивания – работа с ЭБС (обзор законодательства, учебной, специальной и научной литературы в сфере управления государственными и муниципальными финансами с использованием ЭБС и ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет») - 0-10 баллов:

- наличие перечня законодательных и нормативно-правовых актов, регламентирующих деятельность в области государственных и муниципальных финансов – 0-1 балл;

- наличие библиографического списка учебной и специальной литературы по дисциплине, представленной в ЭБС <http://www.znanium.com> – 0-2 балла;

- наличие сравнительного анализа определений основных категорий в области управления финансами – 0-3 балла;

- представление кратких аннотаций 5-7 научных статей по проблематике дисциплины в журналах открытого доступа на платформе eLibrary: <http://elibrary.ru> по предложенной структуре – 0-3 балла;

- оформление представления результатов выполнения задания в соответствии с требованиями – 0-1 балл.

Текущий контроль 2 (доклад с презентацией):

Средство оценивания - выполнение докладов с презентациями по предложенной тематике дисциплины – 0-10 баллов:

- умение формулировать цели и задачи работы – 0-1;

- умение работать с научной литературой (полнота научного обзора, грамотность цитирования) – 0-1;

- полнота и логичность раскрытия темы – 0-2;

- степень самостоятельности мышления - 0- 1;

- корректность выводов – 0-1;

- реальная новизна работы – 0-2;

- трудоемкость работы – 0-1;

- оформление презентаций (соответствие требованиям оформления, наглядность, стилистика изложения, грамотность) – 0-1.

Примерный перечень тем для доклада.

1. Психологический портрет эффективного менеджера.
2. Имидж руководителя как инструмент управления.
3. Психология авторитета и лидерства в организации.
4. Индивидуальный стиль управления и его влияние на эффективность команды.
5. Эмоциональный интеллект (EQ) в работе современного менеджера.
6. Психология принятия управленческих решений в условиях неопределенности.
7. Психологические теории мотивации и их применение в практике управления.
8. Нематериальное стимулирование персонала: психологические аспекты.
9. Психология лояльности и вовлеченности сотрудников.
10. Управление карьерой и психологические механизмы профессионального самоопределения.
11. Психологические особенности адаптации новых сотрудников в коллективе.
12. Психология формирования команды (Teambuilding).



13. Феномены группового давления и конформизма в рабочих коллективах.
14. Психология делового общения: вербальные и невербальные аспекты.
15. Барьеры в управленческих коммуникациях и способы их преодоления.
16. Манипуляции в деловом взаимодействии и методы защиты от них.
17. Психология проведения эффективных переговоров.
18. Стратегии поведения менеджера в конфликтных ситуациях.
19. Психология посредничества (медиации) в разрешении трудовых споров.
20. Профессиональное выгорание менеджера: причины, симптомы и профилактика.
21. Управление стрессом в организации (стресс-менеджмент).
22. Тайм-менеджмент как психологический метод повышения эффективности.
23. Психологический климат в коллективе и методы его диагностики.
23. Корпоративная культура как инструмент управления поведением персонала.
24. Психология организационных изменений: преодоление сопротивления персонала.
25. Власть и влияние в организации: психологическая природа и формы.
26. Психология инновационной деятельности в организации.
27. Психологические особенности управления распределенными (удаленными) командами.
29. Гендерные аспекты управления: особенности женского и мужского стиля лидерства.
30. Этика и психология деловых отношений в международном бизнесе.

Текущий контроль 3 (аудиторное тестирование):

Средство оценивания – тестирование

Шкала оценки уровня знаний, умений и навыков при решении тестовых заданий

Критерии оценки -Верно выполненное задание

За каждый правильный ответ – 0,5 балла

Примерный перечень тестов:

1. Что является основным предметом изучения психологии управления?

- а) Финансовые потоки в организации.
- б) Психологические закономерности управленческой деятельности и взаимодействия людей в организации.
- в) Юридические аспекты трудовых отношений.
- г) Технологические процессы производства.

2. Согласно теории Х и У Д. МакГрегора, руководитель, придерживающийся теории "У", исходит из того, что:

- а) Средний человек ленив и старается избегать работы.
- б) При благоприятных условиях люди не только принимают ответственность, но и стремятся к ней.
- в) Людей нужно принуждать к труду системой наказаний.
- г) Главный мотив работника — экономический интерес.

3. Какая из перечисленных функций управления в первую очередь связана с психологическими аспектами (мотивацией, коммуникацией)?



- а) Планирование.
- б) Организация.
- в) Контроль.
- г) Все перечисленные в равной степени.

4. Ситуация: Молодой руководитель стремится принимать все решения единолично, жестко контролирует каждый шаг подчиненных, не доверяет их инициативе. Какой стиль руководства он демонстрирует?

- а) Авторитарный (директивный).
- б) Демократический (коллегиальный).
- в) Либеральный (попустительский).
- г) Ситуационный.

5. Эмоциональный интеллект (EQ) руководителя — это способность:

- а) Быстро решать математические задачи.
- б) Распознавать, понимать и управлять своими эмоциями и эмоциями других людей.
- в) Всегда сохранять холодное спокойствие, подавляя любые эмоции.
- г) Эффективно использовать только методы кнута и пряника.

6. Согласно иерархии потребностей А. Маслоу, после удовлетворения физиологических потребностей и потребностей в безопасности у человека в первую очередь актуализируются:

- а) Потребности в уважении и признании.
- б) Социальные потребности (в общении, принадлежности).
- в) Потребности в самоактуализации.
- г) Потребности в власти.

7. Теория двух факторов Ф. Герцберга разделяет все факторы, влияющие на удовлетворенность трудом, на:

- а) Гигиенические (внешние) и мотивирующие (внутренние).
- б) Материальные и нематериальные.
- в) Индивидуальные и коллективные.
- г) Краткосрочные и долгосрочные.

8. Ситуация: Сотрудник ценит в работе возможность профессионального роста, сложные задачи и признание своих достижений. По теории Герцберга, это:

- а) Гигиенические факторы, отсутствие которых вызывает неудовлетворенность.
- б) Мотивирующие факторы, наличие которых повышает удовлетворенность и вовлеченность.
- в) Факторы, не влияющие на отношение к работе.
- г) Признаки синдрома профессионального выгорания.

9. Теория ожиданий В. Врума утверждает, что мотивация к труду зависит от:

- а) Только от размера заработной платы.
- б) Только от отношений в коллективе.
- в) Ожидания, что усилия приведут к результату, результат — к вознаграждению, а вознаграждение будет ценно.
- г) Безусловного подчинения авторитету руководителя.



10. SMART-критерии постановки целей включают все, кроме:

- а) Конкретности (Specific).
- б) Измеримости (Measurable).
- в) Достижимости (Achievable).
- г) Эмоциональности (Emotional).
- д) Ограниченности по времени (Time-bound).

11. К невербальным средствам общения НЕ относится:

- а) Жесты и позы.
- б) Выражение лица, контакт глаз.
- в) Письменный приказ.
- г) Интонация и тембр голоса.

12. Основная причина возникновения коммуникационных барьеров в организации — это:

- а) Отсутствие современных средств связи.
- б) Различия в восприятии информации, статусе, опыте, ценностях между отправителем и получателем.
- в) Слишком высокая скорость работы.
- г) Избыток информации.

13. Что такое "эмпатическое слушание"?

- а) Критический анализ слов собеседника.
- б) Пассивное восприятие информации без обратной связи.
- в) Слушание с целью понять чувства и точку зрения говорящего, без оценки.
- г) Слушание с одновременным формулированием своего ответа.

14. Информация, передаваемая по неформальным каналам общения ("слухи"), обычно:

- а) Всегда является ложной.
- б) Распространяется быстрее, чем по формальным каналам, и отражает эмоциональное состояние коллектива.
- в) Игнорируется всеми сотрудниками.
- г) Формируется только топ-менеджментом.

15. Обратная связь в процессе коммуникации необходима для:

- а) Усиления власти руководителя.
- б) Проверки правильности понимания информации и корректировки сообщения.
- в) Увеличения продолжительности совещаний.
- г) Документирования всех распоряжений.

16. Стадия развития команды, на которой происходит конфликт мнений, распределение ролей и выявление неформальных лидеров, называется:

- а) Формирование (forming).
- б) Конфликт (storming).
- в) Нормализация (norming).
- г) Деятельность (performing).

17. Социальная лень (эффект Рингельмана) — это:



- а) Снижение индивидуальных усилий человека при работе в группе по сравнению с индивидуальной работой.
- б) Повышение эффективности работы в присутствии других людей.
- в) Желание всегда быть первым в коллективе.
- г) Лень, вызванная низкой заработной платой.

18. Согласно ситуационной теории лидерства Херси-Бланшара, стиль руководства должен зависеть от:

- а) Личных качеств самого руководителя.
- б) Уровня зрелости (готовности) подчиненных выполнять конкретную задачу.
- в) Исключительно от сложности задачи.
- г) Пожеланий вышестоящего руководства.

19. К формальным (официальным) ролям в группе относятся:

- а) "Генератор идей", "критик".
- б) Руководитель отдела, менеджер проекта.
- в) "Примиритель", "шутин".
- г) Неформальный лидер.

20. Групповое мышление (groupthink) — это опасный феномен, при котором:

- а) Группа принимает только самое рискованное решение.
- б) Стремление к консенсусу и сплоченности подавляет реалистичную оценку альтернатив и критическое мышление.
- в) Каждый член группы мыслит абсолютно независимо.
- г) Руководитель игнорирует мнение группы.

21. Конфликт, вызванный несовпадением формальных и неформальных правил в организации, является:

- а) Межличностным.
- б) Организационным (конфликт между личностью и группой/организацией).
- в) Внутриличностным.
- г) Межгрупповым.

22. Стратегия поведения в конфликте, предполагающая взаимные уступки и поиск компромиссного решения, — это:

- а) Соперничество.
- б) Избегание.
- в) Компромисс.
- г) Приспособление.
- д) Сотрудничество.

23. Что из перечисленного является ПРИЗНАКОМ профессионального выгорания?

- а) Повышенный интерес к работе.
- б) Эмоциональное истощение, цинизм, снижение профессиональной эффективности.
- в) Желание брать больше задач и ответственности.
- г) Гипертрофированное чувство ответственности за все.

24. Основная причина ролевого конфликта у менеджера среднего звена — это:

- а) Низкая заработная плата.



- б) Противоречивые требования или ожидания со стороны вышестоящего руководства и подчиненных.
- в) Отсутствие конфликтов в принципе.
- г) Слишком простые задачи.

25. Метод "мозгового штурма" наиболее эффективен для:

- а) Быстрого принятия единоличного решения.
- б) Генерации множества новых идей в неопределенной обстановке.
- в) Разрешения глубоких личностных конфликтов.
- г) Оценки личных качеств сотрудников.

26. Власть, основанная на личных качествах, харизме и привлекательности для последователей, — это власть:

- а) Законная (легитимная).
- б) Власть вознаграждения.
- в) Референтная (эталонная).
- г) Экспертная.
- д) Власть принуждения.

27. Какое из решений является НЕСТРУКТУРИРОВАННЫМ?

- а) Утверждение графика отпусков.
- б) Расчет квартальной премии по известной формуле.
- в) Выбор новой маркетинговой стратегии компании в условиях неопределенности.
- г) Заказ канцелярских товаров по отработанной процедуре.

28. Рациональная модель принятия решений предполагает:

- а) Выбор первого приемлемого варианта (удовлетворяющего).
- б) Последовательный анализ всех альтернатив и выбор оптимальной на основе полной информации.
- в) Принятие решения на основе интуиции.
- г) Делегирование всех решений подчиненным.

29. Манипуляция как форма влияния отличается от убеждения тем, что:

- а) Всегда приводит к выигрышу обеих сторон.
- б) Скрывает истинные цели инициатора и часто направлена в его пользу в ущерб объекту влияния.
- в) Использует только законные полномочия.
- г) Не встречается в деловой среде.

30. Делегирование полномочий — это:

- а) Передача всей ответственности подчиненному без контроля.
- б) Передача подчиненному задачи, прав на ее выполнение и ответственности за результат (при сохранении общей ответственности руководителя).
- в) Способ избежать работы.
- г) Исключительная прерогатива топ-менеджеров.

Текущий контроль 4 (выполнение группового проекта):

Средство оценивания – групповой проект

Шкала оценки уровня знаний, умений и навыков при выполнении группового

	ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ТУРИЗМА И СЕРВИСА»	СМК РГУТИС Лист
--	---	--------------------------

проекта

Предел длительности контроля 15 мин.

Критерии оценки

– было сформулировано и проанализировано большинство проблем, заложенных в проекте;

– были продемонстрированы адекватные аналитические методы при работе с информацией;

– были использованы дополнительные источники информации для реализации группового проекта;

– были выполнены все необходимые расчеты;

– подготовленные в ходе выполнения проекта документы соответствуют требованиям к ним по смыслу и содержанию;

– выводы обоснованы, аргументы весомы;

– сделаны собственные выводы, выявлены недостатки и предложены практические

рекомендации

Показатели оценки мах 15 баллов

0 баллов проект не подготовлен;

1–2 балла проект подготовлен, но тема раскрыта не полностью

3–4 балла проект подготовлен, но содержит ошибки и неточности

формулировок

5–7 баллов проект подготовлен, но не достаточен по объему

8–10 баллов проект подготовлен, но отсутствует презентация

11–12 баллов проект подготовлен, текстовая часть соответствует всем требованиям,

но презентация условна

13–15 баллов все требования соблюдены, презентация полностью раскрывает тему

проекта

Примерный перечень тем проектов:

1. Анализ стилей руководства и их влияния на микроклимат в отделе (на примере компании X).
2. Исследование факторов мотивации и демотивации сотрудников поколений Y и Z в IT-сфере.
3. Профилактика профессионального выгорания в помогающих профессиях (на примере менеджеров по продажам или клиентской поддержке).
4. Управление конфликтами в проектных командах: методы разрешения и их эффективность.
5. Влияние неформальных коммуникаций (слухи) на организационную культуру и способы управления этим процессом.
6. Разработка программы адаптации для новых сотрудников как инструмент снижения тревожности и повышения лояльности.
7. Эмоциональный интеллект (EQ) как компетенция современного руководителя: методы развития в условиях компании.
8. Психологические аспекты принятия управленческих решений в условиях неопределенности (на примере кризисной ситуации).
9. Особенности управления межкультурной командой (удаленно или в международной компании).
10. Обратная связь (Feedback) как инструмент развития сотрудников: от оценки к коучингу.

Группа студентов делится на подгруппы от 2 до 4 человек в каждой. Каждая подгруппа проводит исследование по выбранному направлению в рамках темы



группового проекта (регион). После исследования готовится пояснительная записка, на основе которой выполняется презентация и пишется речь.

Каждая подгруппа презентует свой групповой проект в форме мультимедийной презентации. По окончании презентации предполагается небольшая групповая дискуссия и ответы на возможные вопросы других команд.

Последним этапом защиты групповых проектов является подведение итогов и экспертная оценка результатов работы подгрупп.

Примерное содержание группового проекта.

Титульный лист

Введение (1-2 страницы)

Обосновать актуальность темы группового проекта, его теоретическую и практическую значимость. Определить цель группового проекта и основные решаемые задачи. Выделить предмет и объект группового проекта.

1. Теоретическая часть (5-7 страниц)

Оценить степень изученности исследуемой проблемы: проработать литературу в том числе: законодательные и нормативные акты, научную и учебную литературу, периодические издания, издания на иностранных языках, нормативно-справочную документацию и отчетность учреждения (в целом, не менее 10 источников). Необходимо представить обязательные ссылки на все использованные литературные источники (ссылки оформляются в соответствии с требованиями, с обязательным указанием страницы источника, откуда взят материал (например: [5, с.49]).

Рассмотреть основные теоретические аспекты темы группового проекта.

2. Аналитическая часть (10-15 страниц)

2.1. Общая характеристика организации

2.2. Анализ лидерства в организации

2.3. Анализ трудовой дисциплины в организации

Аналитические материалы обязательно должны сопровождаться таблицами и рисунками.

Выводы и рекомендации (2-3 страницы)

Сделать выводы по проведенному анализу: основные положительные и отрицательные моменты. На основе выявленных негативных моментов предложить пути их решения.

Список используемой литературы (не менее 10).

Оформление списка рекомендуется проводить в соответствии с ГОСТ 7.1.-84. Перечислить использованную литературу необходимо списком со сквозной нумерацией в алфавитном порядке, а также указать ссылки на ЭБС <http://znanium.com/>.

Группируется список литературы следующим образом:

Нормативная литература

Основная литература

Дополнительная литература

Периодические издания

Интернет-ресурсы

Перечень вопросов к промежуточной аттестации (зачет 5 семестр)

1. Предмет, задачи и методы психологии управления.
2. Психологические особенности управленческого труда.
3. Психологический портрет идеального менеджера: способности, качества, компетенции.
4. Понятие лидерства и руководства: сходства и различия.
5. Основные теории лидерства (традиционные, поведенческие, ситуативные).



6. Индивидуальный стиль руководства: классификации и эффективность.
7. Имидж руководителя и его влияние на авторитет в коллективе.
8. Психологические типы руководителей и их влияние на организацию.
9. Психология формирования малой группы и стадии её развития.
9. Феномен групповой сплоченности и факторы, на неё влияющие.
10. Психологический климат в коллективе: показатели и методы оптимизации.
11. Ролевая структура команды (модель Р.М. Белбина).
12. Психология власти: виды власти и формы влияния в организации.
13. Социально-психологические методы управления персоналом.
14. Коммуникации в управлении: виды, барьеры и способы их преодоления.
15. Психология делового общения: переговоры, совещания, приемы активного слушания.
16. Психологические аспекты принятия управленческих решений.
17. Групповое принятие решений: преимущества, риски и эффект «группового единомыслия».
18. Обратная связь в управлении: правила конструктивной критики и похвалы.
19. Содержательные теории мотивации (Маслоу, Герцберг, МакКлелланд) в практике управления.
20. Процессуальные теории мотивации (Врум, Адамс) и их применение.
21. Система материального и нематериального стимулирования сотрудников.
22. Психология лояльности и вовлеченности персонала.
24. Причины возникновения и функции конфликтов в организации.
25. Стратегии поведения в конфликтных ситуациях (сетка Томаса-Килманна).
26. Методы управления конфликтами и роль руководителя как медиатора.
27. Психология стресса в управленческой деятельности: причины и профилактика.

ФОС

Задания закрытого типа

1. Прочитайте текст, выберите правильные ответы и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответов

Условие: Для диагностики неформальной структуры команды, выявления лидеров и «отвергнутых», а также оценки уровня сплоченности коллектива менеджеру целесообразнее всего использовать:

1. Хронометраж рабочего времени.
2. Метод социометрии.
3. Анализ финансовой отчетности отдела.
4. Метод «мозгового штурма».

Ответ:

Обоснование:

2. Прочитайте текст, выберите правильные ответы и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответов

Условие: Первый закон управленческого общения гласит, что в процессе коммуникации подчиненный должен не просто понять задачу, но и:

1. Найти в ней ошибки для улучшения результата.
2. Немедленно приступить к ее выполнению, не задавая вопросов.
3. Внутренне принять позицию руководителя.
4. Доложить о задаче вышестоящему начальству.

Ответ:

Обоснование:



3. Прочитайте текст, выберите правильные ответы и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответов

Условие: Вы — руководитель проектной команды. Ваш лучший сотрудник, всегда проявлявший инициативу, в последнее время замкнулся, отмалчивается на совещаниях, а его результаты снизились. Ваши действия в первую очередь должны быть направлены на:

1. Вынесение строгого выговора для мобилизации сотрудника.
2. Проведение индивидуальной беседы для выяснения причин и оказания поддержки.
3. Немедленное перераспределение его задач между другими членами команды.
4. Игнорирование ситуации, так как спад продуктивности может быть временным.

Ответ:

Обоснование:

4. Прочитайте текст, выберите правильные ответы и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответов

Условие: Что из перечисленного НЕ относится к этапам развития эмоционального интеллекта (EQ), необходимого для эффективного управления командой?

1. Самопознание (понимание своих эмоций).
2. Самоконтроль (управление своими импульсами).
3. Эмпатия (понимание чувств других).
4. Гиперактивность (постоянное навязывание своего мнения).

Ответ:

Обоснование:

5. Прочитайте текст, выберите правильные ответы и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответов

Условие: Сотрудник в команде постоянно ищет новые решения, легко загорается идеями, но быстро остывает и не любит заниматься рутинной доводкой проекта. Какую роль по командным ролям (например, по Белбину) он, скорее всего, выполняет?

1. Реализатор (Исполнитель).
2. Генератор идей.
3. Коллективист (Миротворец).
4. Контролер (Финишер).

Ответ:

Обоснование:

Задания открытого типа

Задание 1. Прочитайте текст задания. Ответ запишите развернуто и обосновано, используя четкие компактные формулировки.

Ситуация: Вас назначили руководителем команды из 5 человек для запуска нового продукта. Два участника — опытные эксперты, которые постоянно спорят и не уступают друг другу, блокируя принятие решений. Остальные трое отмалчиваются и не проявляют инициативу.

Вопрос: Опишите ваши первые три действия как лидера для налаживания эффективного социального взаимодействия в этой команде.

Задание 2. Прочитайте текст задания. Ответ запишите развернуто и обосновано, используя четкие компактные формулировки.



Ситуация: Вы — рядовой член команды. Руководитель поставил задачу, но дал неверные вводные, из-за чего ваша часть работы заведомо нестыкуется с работой коллеги из смежного отдела.

Вопрос: Как вы выстроите социальное взаимодействие, чтобы реализовать свою роль в команде, исправить ситуацию и не испортить отношения с руководителем?

Задание 3. Прочитайте текст задания. Ответ запишите развернуто и обосновано, используя четкие компактные формулировки.

Ситуация: Команда находится на стадии «Бурление» (Storming) по Такману. Один из ваших коллег публично раскритиковал предложенный вами план, перейдя на личности.

Вопрос: Опишите конструктивный вариант вашего ответа коллеге, направленный на сохранение командной динамики и достижение цели.

Задание 4. Прочитайте текст задания. Ответ запишите развернуто и обосновано, используя четкие компактные формулировки.

Ситуация: Для успешного выполнения KPI команде не хватает компетенций в области SMM, но бюджет на найм нового сотрудника отсутствует.

Вопрос: Предложите модель социального взаимодействия внутри команды, которая позволит закрыть эту «брешь» без привлечения внешних ресурсов.

Задание 5. Прочитайте текст задания. Ответ запишите развернуто и обосновано, используя четкие компактные формулировки.

Ситуация Ваша команда успешно реализовала сложный проект, получив премию и благодарность от высшего руководства. Вы — руководитель.

Вопрос: Опишите сценарий командного собрания по итогам проекта, который укрепит социальные связи и мотивацию к дальнейшей совместной работе..

7.4. Содержание занятий семинарского типа

Занятия семинарского типа – одна из форм учебных занятий, направленная на развитие самостоятельности учащихся и приобретение различных умений и навыков.

Занятие семинарского типа представляет собой комплексную форму и завершающее звено в изучении предусмотренных в рабочей программе тем дисциплины. Комплексность данной формы занятий определяется тем, что в ходе проведения занятия сочетаются выступления студентов и преподавателя; положительное толкование (рассмотрение) обсуждаемой проблемы и анализ различных, часто дискуссионных позиций; обсуждение мнений студентов и разъяснение (консультация) преподавателя; углубленное изучение теории и приобретение навыков умения ее использовать в практической работе.

Количество часов занятий семинарского типа по дисциплине определено рабочим учебным планом направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент»

направленность (профиль): Управление персоналом организации

Занятия семинарского типа по дисциплине «Управленческая психология» проводятся в форме практических занятий.

В системе подготовки практические занятия занимают большую часть времени, отводимого на самостоятельное обучение. Являясь как бы дополнением к лекционному курсу, они закладывают и формируют основы направления подготовки и компетентностного подхода заданного профиля. Содержание занятий и методика их проведения должны обеспечивать развитие творческой активности личности. Они развивают научное мышление, речь студентов, позволяют проверить их знания. Поэтому практические занятия выполняют не только познавательную и воспитательную функции,



но и функцию контроля роста обучающихся как творческих личностей.

Практические занятия предполагают предварительную подготовку студентов по плану практического занятия. Готовясь к практическому занятию, студент должен ознакомиться с материалом соответствующей лекции, учебной литературы, которые по своему содержанию представляют теоретическую базу курса. Важной задачей для студентов является проработка всех вопросов не только на основе учебной литературы, но и дополнительных источников.

Тематика практических занятий

Раздел 1. Теоретические основы управленческой психологии

Практическое занятие 1

Вид практического занятия: Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами

Тема и содержание занятия: Определение, объект, предмет и задачи психологии управления

Цель занятия: закрепление теоретических знаний об объекте, предмете и задачах психологии управления

Содержание: Определение психологии управления. Объект управленческой психологии. Предмет управленческой психологии. Задачи психологии управления.

Практические навыки: навыки закрепления знаний о психологии управления

Продолжительность занятия – 2 часа / 1 час

Вопросы для обсуждения (письменный и устный опрос).

1. Чем житейское понимание управления отличается от научного в контексте психологии?
2. Почему систему «руководитель-подчинённый» считают объектом, а не предметом изучения?
3. Какие психологические механизмы являются ядром предмета психологии управления?
4. Какова главная практическая цель психологии управления?
5. В чём разница между диагностической и прогностической задачами?
6. Какие психологические качества руководителя наиболее значимы для эффективного управления?
7. Как мотивация сотрудников связана с предметом психологии управления?
8. Можно ли считать коммуникацию основным инструментом управления?
9. Почему формирование климата в коллективе — задача психологии управления?
10. Как психология управления связана с классическим менеджментом?
11. Какие методы психологической диагностики применимы в управлении?
12. В чём заключается задача психологического обеспечения принятия решений?
13. Как объект управления (люди) влияет на методы работы руководителя?
14. Чем предмет психологии управления отличается от предмета организационной психологии?
15. Как противоречия между формальной и неформальной структурой коллектива становятся задачей для изучения?
16. Почему развитие лидерского потенциала — приоритетная задача?
17. Какие этические dilemmas возникают при применении психологии в управлении?
18. Как психология управления помогает в разрешении конфликтов?
19. Влияет ли цифровизация на изменение объекта и предмета психологии управления?
20. Какие задачи психологии управления вы считаете наиболее актуальными сегодня?

После выступлений студентов с докладами возможны групповые мини- дискуссии.

Темы докладов:



- 1: Эволюция объекта и предмета психологии управления: от научной организации труда к управлению человеческим капиталом.
- 2: Психология управления как междисциплинарная наука: границы и взаимодействие с менеджментом, социологией труда и организационной психологией.
- 3: Основные задачи психологии управления в условиях цифровой трансформации организации.
- 4: Объект психологии управления: от индивида к системе. Иерархия объектов: сотрудник, группа, межгрупповое взаимодействие, организация.
- 5: Предмет психологии управления: психические явления в управленческой деятельности. Анализ на примере процесса принятия управленческих решений.

Практическое занятие 2

Вид практического занятия: Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами

Тема и содержание занятия: Социально-психологические теории личности

Цель занятия: закрепление теоретических знаний в области теории личности

Содержание: Концепция личности А.Ф. Лазурского. Взгляды С.Л. Рубинштейна на структуру личности. Концепция личности А.Н. Леонтьева. Концепция личности А.В. Петровского.

Практические навыки: навыки закрепления знаний об уровнях управления человеческими ресурсами

Продолжительность занятия – 2 часа / 1 час

Вопросы для обсуждения (письменный и устный опрос).

1. Как теория атрибуции помогает понять причины успехов и провалов коллег?
2. В чем разница между «Я-концепцией» и восприятием человека другими?
3. Как на практике проявляется феномен когнитивного диссонанса у сотрудников?
4. Как теория социального научения объясняет формирование корпоративной культуры?
5. В чем сильные и слабые стороны типологий личности (например, Майерс-Бриггс) для менеджера?
6. Как установки влияют на рабочее поведение и можно ли ими управлять?
7. Почему в группе люди иногда принимают рискованные решения (сдвиг к риску)?
8. Как социальные роли (начальник, подчиненный, коллега) определяют наше поведение на работе?
9. Что такое «самоэффективность» и как её повышать у команды?
10. Как защитные механизмы по Фрейдю могут мешать профессиональной обратной связи?
11. В чем практическая ценность для менеджера понимания иерархии потребностей Маслоу сегодня?
12. Как социальное сравнение может влиять на мотивацию и климат в коллективе?
13. Можно ли использовать феномен конформизма для укрепления командных норм?
14. Как теория ожиданий Врума связана с мотивацией сотрудников?
15. Почему важно различать личные и ситуационные причины поведения подчиненных?
16. Как «эффект ореола» может исказить оценку эффективности сотрудника?
17. В чем опасность социальной лености в команде и как с ней бороться?
18. Как ценности, усвоенные в обществе, влияют на трудовую этику сотрудников?
19. Что такое локус контроля и как он проявляется в ответственности за задачи?
20. Как знания о социально-психологических теориях личности могут помочь в наставничестве новичков?

Выступления студентов с докладами и презентациями на следующие темы:



1. Природа человеческой агрессии: социально-психологические объяснения (фрустрационно-агрессивная гипотеза, теория социального научения, концепция деиндивидуализации)
2. Социальные роли и гендерная идентичность: теория гендерной социализации
3. «Управление впечатлениями»: теория самопрезентации И. Гоффмана
4. Социокультурная теория личности Л.С. Выготского: интериоризация социального опыта

Практическое занятия 3

Вид практического занятия: Устный опрос, письменный опрос, выступления с докладами

Тема и содержание занятия: «Психологизация» менеджмента и управления людьми

Цель занятия: закрепление теоретических знаний в области менеджмента и управления людьми

Содержание: Три этапа развития менеджмента: экономический, социальный и психологический.

Практические навыки: навыки закрепления знаний в области менеджмента и управления людьми

Продолжительность занятия – 2 часа / 1 час

Вопросы для обсуждения (письменный и устный опрос).

1. Где грань между эмпатичным лидером и «психотерапевтом» на рабочем месте?
2. Какие базовые психологические знания критически важны для современного менеджера?
3. Как избежать манипуляции под видом применения психологических техник?
4. Должен ли менеджер интересоваться личными проблемами сотрудника, если они влияют на работу?
5. Какие психологические методы можно использовать для мотивации команды, не переходя границы?
6. Как психологический подход помогает в управлении конфликтами в команде?
7. В чем риск чрезмерного увлечения психологизацией в ущерб бизнес-результатам?
8. Как понять, что проблема сотрудника — это зона ответственности HR или коуча, а не его линейного руководителя?
9. Стоит ли менеджеру использовать знания о типах личности (например, MBTI) в управлении? Какие здесь подводные камни?
10. Как создавать психологически безопасную среду в команде и зачем это нужно бизнесу?
11. Должен ли менеджер уметь распознавать признаки профессионального выгорания? И что делать дальше?
12. Как психологический подход влияет на проведение сложных оценочных и фидбэк-сессий?
13. Где этическая граница в использовании нейронауки и поведенческой экономики для управления людьми?
14. Как нести ответственность за эмоциональное состояние команды, при этом не принимая его на свой счет?
15. Может ли «психологизация» стать оправданием для непрофессионального поведения сотрудника?
16. Как балансировать между давлением для результата и заботой о ментальном благополучии команды?
17. Какие простые психологические инструменты (например, техники активного слушания) дают самый быстрый практический эффект?
18. Как психологизация управления меняет корпоративную культуру компании?



19. Нужно ли менеджеру работать над своей собственной психологической устойчивостью? Почему это важно?
20. В итоге, делает ли глубокий психологический подход менеджера более эффективным или, наоборот, отвлекает от целей?

Выступления студентов с докладами и презентациями на следующие темы:

1. «От лидера-героя к лидеру-наставнику: эволюция стилей управления в XXI веке»
2. «Геймификация и нематериальная мотивация: как вовлечь поколение Z в рабочий процесс»
3. «Эмоциональный интеллект (EQ) руководителя: мягкий навык или must-have компетенция?»
4. «Система agile-performance management: от ежегодной аттестации к непрерывной обратной связи»

Практическое занятия 4

Вид практического занятия: Устный опрос, письменный опрос

Тема и содержание занятия: Процесс и система управления в организации

Цель занятия: закрепление теоретических знаний о системе управления в организации

Содержание: Управление и его содержание. Система управления организацией.

Методы управления: административно-правовые методы, экономические методы управления, социально-психологические методы управления.

Продолжительность занятия – 2 часа / 1 час

Вопросы для обсуждения:

1. Чем принципиально отличается процесс управления от системы управления в организации?
2. Можно ли сказать, что система управления — это «инфраструктура», а процесс — это «рабочий поток» в ней? Согласны ли вы с этой аналогией?
3. Что первично для успеха организации: хорошо отлаженные процессы или эффективная система?
4. Назовите ключевые элементы (подсистемы) системы управления организацией. Без какого из них система рухнет?
5. Какова роль обратной связи в цикле управления (планирование-организация-мотивация-контроль)? Приведите пример.
6. Почему принятие решений считается центральным элементом процесса управления?
7. Как организационная структура (линейная, матричная и т.д.) влияет на процесс управления?
8. Какие показатели (KPI) могут свидетельствовать о том, что система управления работает эффективно?
9. Какие помехи и барьеры чаще всего нарушают процесс коммуникации в системе управления?
10. Может ли излишняя формализация процессов управления подавить инициативу сотрудников?
11. Как руководитель должен распределять свое время между этапами процесса управления (планирование, контроль и пр.)?
12. Как цифровизация (например, внедрение CRM или ERP-систем) меняет традиционные процессы управления?
13. В чем особенности процесса управления в проектной команде по сравнению с регулярным управлением в отделе?
14. Как концепция agile (гибкие методологии) противоречит или дополняет классический процесс управления?



15. Увеличивает или уменьшает роль «человеческого фактора» в системе управления повсеместная автоматизация?
16. Можете ли вы привести пример известной компании, где, на ваш взгляд, система управления является ключевым конкурентным преимуществом (например, Toyota, Amazon)?
17. Кто является более важным «узлом» в системе управления: линейный руководитель среднего звена или топ-менеджер, определяющий стратегию?
18. Что опаснее для организации: сбой в процессе (например, срыв сроков) или дефект системы (например, неверная мотивация)?
19. Как связаны корпоративная культура и система управления? Может ли культура заменить формальные правила?
20. Можно ли «скопировать» успешную систему управления из одной организации и внедрить в другой? Что для этого нужно учесть?

Практическое занятие 5

Вид практического занятия: Устный опрос, письменный опрос

Тема и содержание занятия: Психология процесса управления

Цель занятия: закрепление теоретических знаний о психологии процесса управления

Содержание: Этапы управленческого цикла: целеполагание; организация; мотивация; контроль; принятие решений.

Практические навыки: навыки закрепления знаний о этапах управленческого цикла **Продолжительность занятия** – 4 часа / 1 час

Вопросы для обсуждения (письменный и устный опрос).

1. Назовите ключевые критерии SMART для правильной формулировки цели.
2. В чём различие между стратегической и тактической целью?
3. Почему важно согласовывать цели между разными уровнями управления?
4. Какой инструмент часто используют для иерархического структурирования целей организации?
5. Что понимается под делегированием полномочий и какова его главная цель?
6. Чем линейная организационная структура отличается от матричной?
7. Что такое "зона контроля" (норма управляемости)?
8. Зачем нужны должностные инструкции и регламенты процессов?
9. Как соотносятся понятия "мотивация" и "стимулирование"?
10. Назовите две ключевые группы потребностей в теории Маслоу.
11. В чём суть теории мотивации Герцберга (двухфакторная модель)?
12. Какой нефинансовый метод мотивации вы считаете наиболее эффективным?
13. Перечислите три основных этапа процесса контроля.
14. Чем предварительный контроль отличается от текущего?
15. Что такое "допустимое отклонение" в системе контроля?
16. Почему контроль называют не только фиксирующей, но и корректирующей функцией?
17. Назовите основные этапы рационального процесса принятия решения.
18. Чем отличается запрограммированное решение от незапрограммированного?
19. Какие методы группового принятия решений вы знаете (назовите хотя бы два)?
20. Что такое "риск" в контексте принятия управленческого решения?

Раздел 2. Управленческая психология общения и взаимодействия людей

Практическое занятие 6

Вид практического занятия: Устный опрос, письменный опрос

Тема и содержание занятия: Личность как объект и субъект управления



Цель занятия: закрепление теоретических знаний о личности как объекте и субъекте управления

Содержание: Понятие личности и ее структура. Основные психологические теории изучения личности. Развитие личности на основе ее социализации. Типология личностей. Характер, направленность личности, способности. «Я-концепция» и самооценка личности. Мотивация в профессиональной деятельности человека.

Практические навыки: навыки закрепления знаний о личности как объекте и субъекте управления

Продолжительность занятия – 2 часа / 1 час

Вопросы для обсуждения (письменный и устный опрос).

1. Что означает, когда личность является объектом управления?
2. А что означает, когда личность — субъект управления?
3. Какие внутренние (психологические) факторы личности влияют на управление как объекта?
4. Как ценности и установки сотрудника влияют на его управляемость?
5. В чем разница между управлением поведением и управлением мотивацией человека?
6. Можно ли полностью контролировать личность как объект? Где проходит граница?
7. Как личность, будучи субъектом (руководителем), использует самопознание для эффективного управления?
8. Почему эмоциональный интеллект сегодня считается ключевым для субъекта управления?
9. Как личные стили управления руководителя (авторитарный, демократический и др.) зависят от его личности?
10. Как руководителю (субъекту) учитывать разнообразие личностей в команде при постановке задач?
11. В чем этический риск, когда руководитель рассматривает сотрудника только как объект воздействия?
12. Как организационная культура влияет на проявление личности и как объекта, и как субъекта?
13. Какие личностные качества чаще всего мешают человеку быть эффективным субъектом управления (руководителем)?
14. Может ли один и тот же человек быть одновременно и объектом (для вышестоящего руководителя), и субъектом (для своих подчиненных)? В чем противоречие этой двойной роли?
15. Как современные тренды (удаленная работа, диджитализация) меняют подходы к управлению личностью как объектом?
16. Является ли манипуляция крайней формой управления личностью как объектом? Где грань?
17. Как система мотивации в компании должна учитывать, что личность — это не просто объект, а сложный субъект?
18. Что важнее для компании: чтобы сотрудник был удобным объектом или активным субъектом? В каких ситуациях?
19. Как личность может самоуправляться (быть субъектом для себя), чтобы стать лучше как объект для компании?
20. Заглядывая в будущее: будет ли личность в организации больше объектом данных и алгоритмов или субъектом творчества и инноваций?

Практическое занятие 7

Вид практического занятия: Устный опрос, письменный опрос

Тема и содержание занятия: Трудовой коллектив как объект управления

Цель занятия: закрепление теоретических знаний о трудовом коллективе как объекте



управления

Содержание: Трудовой коллектив: понятие, функции, взаимоотношения. Кадровая политика в организации. Структура и основные характеристики трудового коллектива. Психологические особенности управления трудовым коллективом.

Практические навыки: навыки закрепления знаний о управлении трудовым коллективом.

Продолжительность занятия – 2 часа /1 час

Вопросы для обсуждения (письменный и устный опрос).

1. Чем понятие «трудовой коллектив» отличается от просто «группы людей» на работе?
2. Какие основные признаки характеризуют трудовой коллектив как систему?
3. Назовите ключевые формальные и неформальные структуры внутри коллектива.
4. Как лидерство влияет на формирование и развитие коллектива?
5. Какие стадии развития проходит любой трудовой коллектив?
6. Какой психологический климат можно считать благоприятным и почему он важен?
7. Какие факторы чаще всего приводят к конфликтам в коллективе?
8. Является ли конфликт всегда негативным явлением для коллектива?
9. Как менеджер может использовать неформальные коммуникации (слухи) в управлении?
10. Какие методы сплочения коллектива вы считаете наиболее эффективными?
11. Что важнее для производительности коллектива: индивидуальная мотивация или групповая?
12. Как измерить «социально-психологический климат» в коллективе? Какие есть инструменты?
13. В чем разница между управлением командой и управлением просто коллективом?
14. Какие роли (по Белбину или другим моделям) должны быть в эффективном коллективе?
15. Как цифровизация и удаленная работа меняют динамику трудового коллектива?
16. Можно ли управлять коллективом, не понимая его неформальной структуры?
17. Какие этические дилеммы могут возникнуть у менеджера при управлении коллективом?
18. Как коллектив может влиять на решения и поведение отдельного сотрудника (давление, конформизм)?
19. Почему лояльность коллектива иногда важнее лояльности отдельных топ-специалистов?
20. Какая одна главная задача менеджера в отношении трудового коллектива как объекта управления?

Выступления студентов с докладами и презентациями на следующие темы:

- Современные роли служб управления человеческими ресурсами;
- Профессиональные стандарты, регламентирующие требования к человеческим ресурсам в системе государственного и муниципального управления;
- Роль профессиональных стандартов в деятельности кадровых служб в системе государственного и муниципального управления.

Практическое занятие 8

Вид практического занятия: Устный опрос, письменный опрос, решение ситуационной задачи

Тема и содержание занятия: Управление групповой деятельностью

Цель занятия: закрепление теоретических знаний о управлении групповой деятельностью

Содержание: Малая группа как объект управления. Эффективность совместной групповой деятельности. Взаимодействие членов группы. Понятие и принципы управленческого общения.

Практические навыки: навыки закрепления знаний о управлении групповой



деятельностью

Продолжительность занятия – 4 часа / 1 час

Вопросы для обсуждения (письменный и устный опрос).

1. Что является главной целью формирования рабочей группы?
2. Какие факторы критически важны на этапе формирования команды?
3. Как лидер должен распределять роли в группе?
4. Чем "группа" отличается от "команды"?
5. Что такое групповые нормы и как они возникают?
6. Как коммуникация влияет на эффективность групповой работы?
7. Какие стили лидерства наиболее эффективны для управления группой?
8. Как мотивировать разных членов группы с неодинаковыми потребностями?
9. Что такое "группомыслие" (groupthink) и как его избежать?
10. Конфликт в группе — это всегда плохо? Почему?
11. Какие стратегии разрешения конфликтов в группе вы знаете?
12. Как принимать решения в группе, чтобы учесть все мнения?
13. Что такое социальная леность и как с ней бороться?
14. Как оценить индивидуальный вклад каждого участника в общий результат?
15. Какие инструменты и технологии помогают в управлении современной распределённой группой?
16. Что важнее для результата: сплочённость группы или профессиональные навыки её членов?
17. Как давать конструктивную обратную связь всей группе и её участникам?
18. По каким критериям можно оценить эффективность групповой деятельности?
19. Как завершить работу группы (проекта) правильно?
20. Какие навыки, полученные в групповой работе, будут для вас самыми ценными в будущей карьере?

Практическое занятие 9

Вид практического занятия: Деловая игра, ролевая игра, решение ситуационных задач, решение тестовых заданий, решение case-study

Тема и содержание занятия: Основы лидерства

Цель занятия: закрепление теоретических знаний о основах лидерства

Содержание: Понятие и сущность лидера и лидерства. Теории лидерства. Лидер и менеджер. Основные психологические качества лидера.

Практические навыки: навыки закрепления знаний о лидерстве в организации.

Продолжительность занятия – 2 часа / 1 час

Вопросы для обсуждения (письменный и устный опрос).

1. Лидер и менеджер — это синонимы?
2. Лидерами рождаются или становятся?
3. Назовите одну ключевую черту эффективного лидера.
4. Авторитарный и демократичный стиль: что эффективнее сегодня?
5. Может ли формальный лидер не быть лидером фактически?
6. Как эмоциональный интеллект влияет на лидерство?
7. Всегда ли лидер должен быть впереди команды?
8. Нужно ли лидеру быть экспертом в предметной области?
9. Что важнее для лидера: харизма или надежность?
10. Как лидеру завоевать доверие команды?
11. Можно ли быть лидером без полномочий?



12. Как лидер должен мотивировать «сложных» сотрудников?
13. Лидерство — это про власть или про ответственность?
14. Что для вас важнее в боссе: справедливость или результативность?
15. Как современные технологии меняют лидерство?
16. Должен ли лидер дружить с подчиненными?
17. Какую ошибку лидеру простить сложнее всего?
18. Что первично для лидера: видение или его реализация?
19. Назовите современного публичного лидера, которому вы доверяете, и почему.
20. С чего бы вы начали, если бы стали лидером новой команды сегодня?

Практическое занятие 10

Вид практического занятия: Устный опрос, письменный опрос

Тема и содержание занятия: Психология управленческих решений

Цель занятия: закрепление теоретических знаний о психологии управленческих решений

Содержание: Понятие и типология управленческих решений. Этапы выработки управленческих решений. Психологические аспекты принятия решений. Содержание и стили принятия управленческих решений. Психологические особенности принятия групповых решений.

Практические навыки: навыки закрепления знаний в области принятия управленческих решений.

Продолжительность занятия – 2 часа / 1 час

Вопросы для обсуждения (письменный и устный опрос).

1. Чем процесс принятия решений менеджера отличается от бытового выбора?
2. Какие когнитивные искажения (например, "эффект якоря") чаще всего мешают руководителям?
3. Как страх неудачи может парализовать процесс принятия решений?
4. Всегда ли нужно стремиться к полностью рациональному решению? Где его границы?
5. Как групповая динамика (например, "группомыслие") искажает коллективные решения?
6. Что такое "эвристика доступности" и как она влияет на оценку рисков?
7. Как эмоциональное состояние лидера влияет на его решения в кризисный момент?
8. В чем плюсы и минусы интуитивных решений опытного руководителя?
9. Как личные ценности и этические принципы менеджера влияют на его выбор?
10. Почему иногда "идеальное" решение оказывается хуже "достаточно хорошего" (принцип удовлетворительности)?
11. Как давление сроков и хронический стресс меняют качество решений?
12. Как "эффект ореола" (первое впечатление) может привести к ошибочным кадровым решениям?
13. Что такое "переоценка утопленных затрат" и как она заставляет продолжать провальные проекты?
14. Как уверенность в себе (или самоуверенность) руководителя связана с качеством его решений?
15. Почему люди склонны искать информацию, подтверждающую их первоначальную гипотезу (подтверждающее искажение)?
16. Как организационная культура может как ограничивать, так и поддерживать эффективные решения?
17. Влияет ли количество доступных вариантов (парадокс выбора) на итоговое качество решения?



18. Как нужно преподносить решение команде, чтобы минимизировать сопротивление?
19. Какая связь между стилем лидерства (авторитарный, демократичный) и процессом принятия решений?
20. Как цифровизация и big data меняют психологию управленческих решений сегодня?

Практическое занятие 11

Вид практического занятия: Устный опрос, письменный опрос

Тема и содержание занятия: Психология личности

Цель занятия: закрепление теоретических знаний в области психологии личности

Содержание: Личность и ее понимание. Социально-психологический портрет личности. Социализация личности. Проблемы социально-психологической адаптации. Личность и коллектив как объекты управления.

Практические навыки: навыки закрепления знаний о психологии личности.

Продолжительность занятия – 2 часа / 1 час

Вопросы для обсуждения (письменный и устный опрос).

1. Что такое «личность» в психологии простыми словами?
2. Как темперамент отличается от характера?
3. Почему менеджеру важно понимать свои собственные личностные черты?
4. Какие сильные и слабые стороны может дать команде интроверт?
5. Как экстраверсия может влиять на стиль управления?
6. Можно ли изменить свою личность во взрослом возрасте?
7. Что такое «Большая пятерка» (OCEAN) и почему она полезна в управлении?
8. Как высокая добросовестность сотрудника влияет на его работу?
9. Как низкая эмоциональная стабильность (нейротизм) может проявляться в стрессе?
10. Почему важно учитывать не только способности, но и личность при подборе команды?
11. Как личность влияет на выбор источника мотивации (внешний vs. внутренний)?
12. Может ли один стиль управления быть эффективным для всех типов личности?
13. Как теория атрибуции помогает понять поведение подчиненных?
14. Что такое «локус контроля» и как он связан с ответственностью сотрудника?
15. Как защитные механизмы личности (например, рационализация) могут мешать работе команды?
16. В чем разница между лидером и менеджером с точки зрения психологии личности?
17. Как ценности личности соотносятся с корпоративными ценностями?
18. Какие личностные черты чаще ассоциируются с успешными предпринимателями?
19. Этика: допустимо ли использовать тесты личности (типа Майерс-Бриггс) при приеме на работу?
20. Как знание психологии личности поможет вам в вашей первой управленческой роли?

Практическое занятие 12

Вид практического занятия: Устный опрос, письменный опрос

Тема и содержание занятия: Управление конфликтными ситуациями в организации

Цель занятия: закрепление теоретических знаний об управлении конфликтными ситуациями в организации

Содержание: Межличностный конфликт как социальный феномен. Причины и условия, вызывающие межличностные конфликты. Управление конфликтными ситуациями в условиях совместной деятельности.

Практические навыки: навыки закрепления знаний о управлении конфликтными



ситуациями

Продолжительность занятия – 2 часа / 1 час

Вопросы для обсуждения (письменный и устный опрос).

1. Что такое конфликт в организационном контексте: всегда ли это негативное явление?
2. Назовите основные типы конфликтов в организации (по уровням и сторонам).
3. В чем разница между конструктивным и деструктивным конфликтом?
4. Каковы самые распространенные причины возникновения конфликтов на рабочем месте?
5. Как организационная структура или корпоративная культура могут провоцировать конфликты?
6. Опишите модель «Причины – Предмет – Столкновение – Развитие – Исход» на конкретном примере.
7. Какие стили поведения в конфликте (по Томасу-Киллмену) вы знаете?
8. В какой ситуации наиболее уместен каждый из этих стилей?
9. Какую роль должен играть руководитель в управлении конфликтом в своем подразделении?
10. Что такое медиация и когда стоит привлекать внешнего медиатора?
11. Какие переговорные техники помогают разрешить конфликт интересов?
12. Как эмоции мешают рациональному разрешению конфликта и как ими управлять?
13. Какую роль играет обратная связь и «я-высказывания» в урегулировании споров?
14. Можно ли полностью избежать конфликтов в организации? Нужно ли это?
15. Какие организационные меры могут предотвратить возникновение деструктивных конфликтов (профилактика)?
16. Как конфликт влияет на производительность труда и психологический климат в коллективе?
17. Каковы этические границы при управлении конфликтом (манипуляции, давление, конфиденциальность)?
18. Как цифровизация и удаленная работа влияют на природу и эскалацию конфликтов?
19. Как отличить профессиональный спор от личностного (межличностного) конфликта?
20. Какой самый ценный урок вы сами извлекли из конфликтной ситуации (личный опыт)?

Практическое занятие 13

Вид практического занятия: Устный опрос, письменный опрос

Тема и содержание занятия: Сферы применения управленческой психологии

Цель занятия: закрепление теоретических знаний о сфере применения управленческой психологии

Содержание: Практическая психология как область профессиональной деятельности. Методы практической психологии. Социально-психологическая диагностика личности.

Практические навыки: навыки закрепления знаний о сфере применения управленческой психологии

Продолжительность занятия – 2 часа / 0,5 часа

Вопросы для обсуждения (письменный и устный опрос).

1. Что является предметом изучения управленческой психологии?
2. Назовите три основных уровня применения управленческой психологии в организации.
3. Как управленческая психология помогает в подборе персонала?
4. Какие психологические методы используют для оценки компетенций сотрудников?
5. Как знания психологии применяют для мотивации персонала?
6. Что такое групповая динамика и почему это важно для менеджера?
7. Как психология помогает разрешать конфликты в коллективе?
8. Какой вклад вносит психология в формирование корпоративной культуры?



9. Как психологические знания помогают в процессе принятия управленческих решений?
10. Что такое психологический климат в коллективе и как им управлять?
11. Как стили руководства связаны с психологическими типами подчиненных?
12. Какие психологические барьеры могут возникать в деловой коммуникации?
13. Как применяется психология для повышения эффективности командной работы?
14. Что такое эмоциональный интеллект и как он используется в управлении?
15. Как психология помогает в управлении стрессом и выгоранием сотрудников?
16. Как знания психологии применяют в процессе организационных изменений?
17. Какую роль играет психология в ведении переговоров?
18. Что такое когнитивные искажения и как они влияют на работу менеджера?
19. Как управленческая психология способствует развитию лидерских качеств?
20. Почему для менеджера важна психологическая саморегуляция и рефлексия?

Практическое занятие 14

Вид практического занятия: Устный опрос, письменный опрос

Тема и содержание занятия: Психология управления инновациями

Цель занятия: закрепление теоретических знаний в области психологии управления инновациями

Содержание: Психология инновационного процесса. Факторы сопротивления нововведениям. Инновационные способности и инновационное поведение. Психологические механизмы развития и внедрения инноваций.

Практические навыки: навыки закрепления знаний о психологии управления инновациями

Продолжительность занятия – 2 часа /0,5 час

Вопросы для обсуждения (письменный и устный опрос).

1. В чем ключевое отличие лидерства в инновационной среде от традиционного управления?
2. Что такое когнитивная ригидность и как она мешает инновациям?
3. Как психологический безопасный климат влияет на генерацию идей?
4. Назовите основные психологические барьеры для принятия новшеств в коллективе.
5. Как теория мотивации Д. Макклелланда объясняет поведение инноваторов?
6. В чем психологическая суть сопротивления изменениям и как с ним работать?
7. Какую роль играет толерантность к неопределенности у менеджера инноваций?
8. Что такое "эффект укоренения" (anchoring) и как он вредит инновационному мышлению?
9. Как эмоциональный интеллект руководителя помогает управлять инновационной командой?
10. Почему важно допускать "конструктивные неудачи" и как к ним относиться?
11. Как принципы бирюзовых организаций поддерживают психологию инноваций?
12. Какие коммуникативные стратегии эффективны для "продажи" новой идеи команде?
13. В чем психологическая польза разнородных (разнообразных) команд для инноваций?
14. Как страх осуждения (страх оценки) подавляет креативность на совещаниях?
15. Что такое "группомыслие" (groupthink) и как он убивает инновационные решения?
16. Какую роль в принятии риска играет система поощрений в компании?
17. Как поддерживать внутреннюю мотивацию (по Деси и Райану) у сотрудников в инновационных проектах?
18. Почему для инноваций важен баланс между свободой творчества и четкими рамками?
19. Как менеджеру бороться с эмоциональным выгоранием в своей инновационной команде?



20. Что такое психология "прототипного мышления" и как она ускоряет инновационный процесс?

Практическое занятие 15

Вид практического занятия: Устный опрос, письменный опрос

Тема и содержание занятия: Психологическая культура и развитие организации

Цель занятия: закрепление теоретических знаний о психологической культуре и развитии организации

1. **Содержание:** Общее понятие об организационной культуре.

Элементы и функции организационной культуры.

Практические навыки: навыки закрепления знаний о культуре и развитие организации **Продолжительность занятия** – 2 часа / 0,5 часа

Вопросы для обсуждения (письменный и устный опрос).

1. Дайте определение понятию "психологическая культура организации".
2. Назовите три ключевых компонента психологической культуры.
3. Как психологическая культура связана с организационным климатом?
4. В чем разница между "культурой" и "климатом" в организации?
5. Как психологическая культура влияет на текучесть кадров?
6. Какой управленческий стиль чаще способствует развитию позитивной психологической культуры?
7. Что такое "психологическая безопасность" в команде?
8. Назовите два инструмента диагностики психологической культуры в компании.
9. Как система мотивации связана с психологической культурой?
10. Что подразумевает "эмоциональный интеллект руководителя" и почему это важно?
11. Как развивать культуру конструктивной обратной связи?
12. Какая связь между психологической культурой и инновационным потенциалом организации?
13. Как конфликты могут влиять на психологическую культуру?
14. Что такое "профессиональное выгорание" и как культура организации может его провоцировать или предотвращать?
15. Как digital-трансформация влияет на психологическую культуру?
16. Какова роль неформальных лидеров в формировании психологической культуры?
17. Можно ли измерить отдачу (ROI) от инвестиций в развитие психологической культуры? Как?
18. Что такое "инклюзивная среда" как элемент психологической культуры?
19. Как мероприятия по командообразованию (team building) влияют на психологическую культуру?
20. Почему развитие психологической культуры важно для устойчивого развития организации в долгосрочной перспективе?

Практическое занятие 16

Вид практического занятия: Устный опрос, письменный опрос, деловая игра, выступления с докладами

Тема и содержание занятия: Социология и психология управления.

Цель занятия: закрепление теоретических знаний о социологии и психологии управления

Содержание: Социология и психология управления: основные понятия и содержание. Типология объектов управления.

Продолжительность занятия – 2 часа / 0,5 часа



Вопросы для обсуждения (письменный и устный опрос).

1. В чём основное различие между объектом изучения социологии управления и психологии управления?
2. Что такое формальная и неформальная структура организации?
3. Назовите основные типы организационной культуры по классификации Ч. Хэнди.
4. Что такое «социальная ответственность бизнеса»?
5. Как проявляется феномен бюрократии по М. Веберу в современных организациях?
6. В чём суть теорий «Х» и «Y» Д. МакГрегора?
7. Каковы основные источники власти руководителя?
8. Что такое групповая динамика и каковы её ключевые процессы?
9. Как классифицируются управленческие конфликты?
10. Перечислите основные функции коммуникации в управлении.
11. Что такое «социометрическая структура» малой группы?
12. В чём разница между авторитарным, демократическим и либеральным стилями руководства?
13. Что включает в себя понятие «социально-психологический климат» в коллективе?
14. Назовите основные мотивационные теории (содержательные и процессуальные).
15. Как влияет организационная культура на поведение сотрудников?
16. Что такое «управленческое решение» с точки зрения социальной психологии?
17. Каковы роли руководителя в процессе командообразования (team building)?
18. Как социология объясняет возникновение неформальных групп в организации?
19. Какие социально-психологические проблемы возникают при переходе на удалённый формат работы?
20. Как синергия социологического и психологического знания повышает эффективность управления?

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы; перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

8.1. Основная литература

Основная литература

1. Вайнштейн, Л. А. Психология управления : учебное пособие / Л. А. Вайнштейн, И. В. Гулис. - 2-е изд. - Минск : Вышэйшая школа, 2023. - 383 с. - ISBN 978-985-06-3550-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2130581>
2. Волкогонова, О. Д. Управленческая психология : учебник / О. Д. Волкогонова, А. Т. Зуб. — Москва : ФОРУМ : ИНФРА-М, 2023. — 352 с. — (Профессиональное образование). - ISBN 978-5-8199-0158-8. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2012580>
3. Малышев, К. Б. Психология управления : учебное пособие / К. Б. Малышев, О. А. Малышева, А. Н. Баламут. - Москва ; Вологда : Инфра-Инженерия, 2022. - 160 с. - ISBN 978-5-9729-0910-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1902207>
4. Захарова, Л. Н. Психология управления : учебное пособие / Л. Н. Захарова. - Москва : Логос, 2023. - 376 с. - (Новая университетская библиотека). - ISBN 978-5-98704-499-5. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/1213703>
5. Королёв, Л. М. Психология управления : учебное пособие / Л. М. Королёв. - 10-е изд. - Москва : Дашков и К, 2022. - 184 с. - ISBN 978-5-394-04732-9. - Текст : электронный.

	ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ТУРИЗМА И СЕРВИСА»	СМК РГУТИС _____ Лист
--	--	-------------------------------------

- URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2084156>

6.Мандель, Б. Р. Психология управления. Модульный курс : учебное пособие для студентов всех уровней обучения / Б. Р. Мандель. - 2-е изд., стер. - Москва : ФЛИНТА, 2020. - 254 с. - ISBN 978-5-9765-2439-2. - Текст : электронный. - URL:

<https://znanium.ru/catalog/product/1149675>

7.Кузьмина, Е. Г. Деловая культура и психология управления : учебное пособие / Е. Г. Кузьмина, Н. В. Бубчикова. - 4-е изд., стер. - Москва : ФЛИНТА, 2025. - 250 с. - ISBN 978-5-9765-2436-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2228822>

8. Валеева, Н. Ш. Основы психологии управления : учебное пособие / Н. Ш. Валеева ; Минобрнауки России, Казан. нац. исслед. технол. ун-т. - 2-е изд., перераб. и доп. - Казань : Изд-во КНИТУ, 2023. - 100 с. - ISBN 978-5-7882-3354-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2199331>

Дополнительная литература

1.Васильева, И. В. Психология индивидуальных различий: практикум : учебное пособие : в 2 частях. Часть 1 / И.В. Васильева, К.А. Володина. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 90 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-110841-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1891126>

2.Овсянникова, Е. А. Психология управления : учебное пособие / Е. А. Овсянникова, А. А. Серебрякова. - 3-е изд., стер. - Москва : ФЛИНТА, 2023. - 222 с. - ISBN 978-5-9765-2220-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/1143282>

3.Немов, Р. С. Общая психология: учебник для педагогических вузов. В 2 ч. Ч. I : учебник / Р. С. Немов, Е. С. Романова. - Москва : Издательство ВЛАДОС, 2024. - 528 с. - ISBN 978-5-00136-179-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1882740>

4.Ефимова, Н. С. Психология общения. Практикум по психологии : учебное пособие / Н.С. Ефимова. — Москва : ФОРУМ : ИНФРА-М, 2025. — 192 с. — (Среднее профессиональное образование). - ISBN 978-5-8199-0693-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2177856>

5.Ситжанова, А. М. Инновации в управлении человеческими ресурсами: учебник и практикум для вузов / А. М. Ситжанова, Т. И. Лабужская. - Москва : Директ-Медиа, 2022. - 244 с. - ISBN 978-5-4499-3201-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2142993>

6. Хан Надим, Миллнер Дэйв. HR-аналитика. Практическое руководство по работе с персоналом на основе больших данных. Практическое пособие. Издательство: Альпина Паблишер, 2022, 384 с. ЭБС Znanium.com. Режим доступа: <https://znanium.ru/read?id=434646>

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. «Организационная психология» — электронный научный журнал НИУ ВШЭ. Публикует исследования по психологии лидерства, мотивации и поведению в организациях. orgpsyjournal.hse.ru

2. «Психология. Журнал Высшей школы экономики» — охватывает широкий спектр тем, включая прикладную и организационную психологию. psy-journal.hse.ru

3.«Национальный психологический журнал» — издание МГУ им. М.В. Ломоносова, рекомендованное ВАК для публикации результатов докторских исследований. npsyj.ru

4.«Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология» —

	ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ТУРИЗМА И СЕРВИСА»	СМК РГУТИС Лист
--	---	--------------------------

специализируется на вопросах кадровой политики и психологических аспектах управления.

publishing.socionic.info/index.php/management

5.«Вестник Московского университета. Серия 14: Психология» — старейшее научное издание, публикующее статьи ведущих экспертов отрасли.

msupsyj.ru

Зарубежные научные журналы

1. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior — один из самых высокорейтинговых журналов в мире по этой тематике.

2. Journal of Applied Psychology — классическое издание, посвященное прикладному применению психологии в бизнесе.

3. Journal of Business and Psychology — охватывает психологические программы, внедряемые в бизнес-среде.

4. Organizational Psychology Review — публикует теоретические и методологические статьи по оргпсихологии.

Перечень программного обеспечения, современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем

1. Microsoft Windows

2. Microsoft Office

3. Электронно-библиотечная система ZNANIUM Режим доступа: <https://znanium.com/>

4. Электронно-библиотечная система BOOK.ru Режим доступа: <https://book.ru/>

5. Справочная правовая система (СПС) КонсультантПлюс Режим доступа: <https://www.consultant.ru/>

6. Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» Режим доступа: <https://web.archive.org/web/20191122092928/http://window.edu.ru/>

7. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов Режим доступа: <https://web.archive.org/web/20191121151247/http://fcior.edu.ru/>

8. Официальный сайт ФГБОУ ВО «Российский государственный университет туризма и сервиса» Режим доступа: <https://rguts.ru/>

9. Научная электронная библиотека E-library (информационно-справочная система) Режим доступа: <http://www.e-library.ru/>

10. Российская книжная палата и Российская государственная библиотека (РГБ) (информационно-справочная система) Режим доступа: <https://www.rsl.ru/ru/rkp/>

11. Российская национальная библиотека (информационно-справочная система) Режим доступа: <https://nlr.ru/>

12. Профессиональная база данных «Федеральная служба государственной статистики» Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/>

13. Профессиональная база социологических данных Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ) Режим доступа: <https://bd.wciom.ru/>

14. База данных открытых проектов «ВЦИОМ» (профессиональная база данных) Режим доступа: https://profi.wciom.ru/open_projects/

15. Информационная справочная система «Интернет-версия справочно-правовой системы «Гарант»» (информационно-правовой портал «Гарант.ру») Режим доступа: <http://www.garant.ru>

16. Портал открытых данных Российской Федерации (профессиональная база данных) Режим доступа: <https://web.archive.org/web/20160307092457/http://data.gov.ru/>

17. Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов Режим доступа: <https://web.archive.org/web/20141007145643/http://school-collection.edu.ru/collection/>

18. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации Режим доступа:



<https://minobrnauki.gov.ru/>

19. Информационно-справочная система «Кадровое дело» Режим доступа:

<https://1kadry-kdelo.ru/index.html>

20. Информационно-справочная система Интернет-версии проекта Кадровое дело

Режим доступа: <https://www.kdelo.ru/>

21. Информационно-справочная система Интернет-версии проекта HR-Portal Режим

доступа: <https://hr-portal.ru/>

22. Информационно-справочная система Административно-управленческого портала

Режим доступа: <http://www.aup.ru/>

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Процесс изучения дисциплины предусматривает контактную работу с преподавателем (работа практических занятий) и самостоятельную (самоподготовка к лекциям и практическим занятиям) работу обучающегося.

В качестве основных форм организации учебного процесса по дисциплине «Управленческая психология» выступают лекционные и практические занятия (с использованием интерактивных технологий обучения), а так же самостоятельная работа обучающихся.

Теоретические занятия (**традиционные лекции**) организуются по потокам. На лекциях излагаются темы дисциплины, предусмотренные рабочей программой, акцентируется внимание на наиболее принципиальных и сложных вопросах дисциплины, устанавливаются вопросы для самостоятельной проработки. Конспект лекций является базой при подготовке к практическим занятиям, к экзамену, а также самостоятельной научной деятельности.

Практические занятия по дисциплине «Управленческая психология» проводятся в специализированном кабинете, оснащенном стендами, мультимедийным техническим оборудованием и специализированным оборудованием.

Цель практических занятий: приобретение практических навыков в области управленческой психологии. Практические занятия способствуют более глубокому пониманию теоретического материала учебного курса, а также развитию, формированию и становлению различных уровней составляющих профессиональной компетентности студентов.

Основными видами практических занятий по дисциплине «Управленческая психология» являются:

Устный и письменный опрос - методы контроля, позволяющие не только опрашивать и контролировать знания учащихся, но и сразу же поправлять, повторять и закреплять знания, умения и навыки. Методы, при использовании которого человек отвечает на ряд задаваемых ему вопросов – устно или письменно, в соответствии с выбранным типом опроса.

Тестовые задания - метод педагогической диагностики, с помощью которого выбор поведения, презентующего предпосылки или результаты учебного процесса, должен максимально отвечать принципам сопоставления, объективности, надёжности и валидности измерений.

Case-study/Решение ситуационных задач - анализ реальных проблемных ситуаций, имевших место в соответствующей области профессиональной деятельности, и поиск вариантов лучших решений.

Деловая игра – это имитация рабочего процесса, моделирование, упрощенное воспроизведение реальной производственной ситуации. Перед участниками игры ставятся задачи, аналогичные тем, которые они решают в ежедневной профессиональной деятельности.



Ролевая игра представляет собой моделирование событий, происходящих в определённом мире в определённое время. Её участники отыгрывают собственных персонажей, руководствуясь при этом характером своей роли и внутренними убеждениями персонажа в рамках игровых реалий. Индивидуальные и коллективные действия игроков составляют сюжет игры. Как правило, существуют правила проведения ролевой игры, где описаны рамки действий игроков, их поведения, моделирования игровых ситуаций. Действия игроков представляют из себя вольную импровизацию в рамках выбранных правил, а также определяют суть игры и её результат.

Групповая дискуссия - метод обучения, повышающий интенсивность и эффективность процесса восприятия за счет активного включения обучаемых в коллективный поиск истины. В групповой дискуссии каждый член группы получает возможность прояснить свою собственную позицию, обнаружить многообразие подходов, обеспечить всестороннее видение предмета. Кроме того, групповая дискуссия активизирует творческие возможности человека, его интерес к предмету обсуждения, является прекрасным средством сплочения и развития группы, обеспечивает принятие группой наиболее оптимальных решений.

Доклады - это самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем (тема может быть предложена и студентом, но обязательно должна быть согласована с преподавателем). Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей.

Целью самостоятельной работы обучающихся является формирование способностей к самостоятельному познанию и обучению, поиску литературы, обобщению, оформлению и представлению полученных результатов, их критическому анализу, поиску новых и неординарных решений, аргументированному отстаиванию своих предложений, умений подготовки выступлений и ведения дискуссий.

Формы самостоятельной работы

Самостоятельная работа заключается в изучении отдельных тем по заданию преподавателя по рекомендуемой им учебной литературе и включает:

- подготовку к устному опросу;
- ознакомление с литературой по дисциплине на сайте ЭБС znanium.com;
- подготовку к выступлениям, докладам, сообщениями по тематике, рекомендованной преподавателем;
- подготовку кейсов и презентаций по рекомендованным преподавателем темам;
- подготовка групповых проектов.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося.

Перечень тем самостоятельной работы студентов по подготовке к лекционным и практическим занятиям соответствует учебно- тематическому рейтинг-плану рабочей программы.

10. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю):

Учебные занятия по дисциплине «Управленческая психология» проводятся в следующих оборудованных учебных кабинетах:

Вид учебных занятий по дисциплине	Наименование оборудованных учебных кабинетов, объектов для проведения практических занятий с перечнем основного оборудования
Занятия лекционного типа, групповые и индивидуальные	учебная аудитория, специализированная учебная мебель ТСО: видеопроекторное оборудование/переносное видеопроекторное оборудование



консультации, текущий контроль, промежуточная аттестация	доска
Занятия семинарского типа	учебная аудитория, специализированная учебная мебель ТСО: видеопроекционное оборудование/переносное видеопроекционное оборудование доска
Самостоятельная работа обучающихся	помещение для самостоятельной работы, специализированная учебная мебель, ТСО: видеопроекционное оборудование, автоматизированные рабочие места студентов с возможностью выхода в информационно-телекоммуникационную сеть "Интернет", доска; Помещение для самостоятельной работы в читальном зале Научно-технической библиотеки университета, специализированная учебная мебель автоматизированные рабочие места студентов с возможностью выхода информационно-телекоммуникационную сеть «Интернет», интерактивная доска