Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Артеменков Михаил Николаевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 29.10.2026 15:36:32
Уникальный программный ключ:
a63b74166e8f4fc17bd1e0462725f79e393bfdf9

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Смоленский государственный университет»
Кафедра общей психологии

«Утверждаю»
Проректор по учебно-методической деятельности

_____Ю.А. Устименко
«25» декабря 2025 г.

Рабочая программа дисциплины

Б1.В.01.03 Психология управления персоналом и организационное консультирование

Направление подготовки 37.04.01 Психология
Направленность (профиль) «Психологическое консультирование»

Форма обучения: очно-заочная
Курс – 2
Семестр – 3
Всего зачетных единиц – 2 часов – 72
Форма отчетности: зачет

Программу разработал
кандидат психологических наук, доцент Морозикова И.В.

Одобрена на заседании кафедры
«19» ноября 2025 г., протокол № 3

Заведующий кафедрой Кузьмина К.Е.

Смоленск
2025

1. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина Б1.В.01.03 «Психология управления персоналом и организационное консультирование» входит в блок 1 «Обязательная часть» в часть, формируемую участниками образовательных отношений по направлению подготовки 37.04.01 Психология (магистратура), направленность (профиль) «Психологическое консультирование» и осваивается студентами в соответствии с учебным планом и графиком учебного процесса: на 1 курсе во 2 семестре.

Она взаимосвязана с такими дисциплинами как «Теория и практика психологического консультирования», «Практикум по психологическому консультированию и психологической профилактике» и др.

В данных курсах последовательно и целостно рассматривается система профессиональных знаний, которые затем студент по направлению подготовки 37.04.01 – «Психология» углубляет и применяет, проходя учебную и производственную практику.

2. Планируемые результаты обучения

Компетенция	Индикаторы достижения (в соответствии с разделом 7 общей характеристики ОП ВО)
ПК-2. Способен оказывать консультативную психологическую помощь населению и трудовым коллективам.	**Знать**: основные научные направления, теории, технологии и методы психологической консультативной помощи, подходы и технологии комплексной работы с психологическими проблемами в рамках психологического консультирования населения и трудовых коллективов. **Уметь**: разрабатывать и реализовывать соответствующую комплексную(-ые) программу(-мы) консультативной психологической помощи; анализировать и корректировать программы мероприятий по оказанию консультативной психологической помощи гражданам и трудовым коллективам в соответствии с промежуточными результатами; составлять рекомендации в соответствии с целями психологического консультирования и запросами граждан, обратившихся за консультативной психологической помощью, и трудовых коллективов. **Владеть**: приемами и методами анализа психологической проблемы, лежащей в основе запроса клиента(-ов); навыками оказания консультативной психологической помощи гражданам и трудовым коллективам в соответствии с содержанием их психологических проблем и целями психологического консультирования.
ПК-3 Способен осуществлять психологическое консультирование отдельных лиц и социальных групп по проблемам, связанным с переживанием трудных жизненных ситуаций, в том числе экстремальных / чрезвычайных	**Знать:** закономерности и специфику психического функционирования человека, группы в условиях переживания трудных жизненных ситуаций, в том числе экстремальных / чрезвычайных ситуаций, формы и методы психологического консультирования лиц, переживающих трудную жизненную ситуацию, в том числе экстремальную / чрезвычайную ситуацию. **Уметь:** применять на практике совокупность приемов и методов психологического консультирования лиц

ситуаций.	(социальных групп), переживающих трудную жизненную ситуацию, в том числе экстремальную / чрезвычайную ситуацию, для комплексного воздействия на уровень развития и функционирования познавательной и мотивационно-волевой сфер личности, самосознания, психомоторики, функциональных состояний, личностных черт с целью гармонизации психического состояния человека и социально-психологических процессов и явлений в группе. **Владеть:** приемами и методами психологического консультирования лиц (социальных групп), переживающих трудную жизненную ситуацию, в том числе экстремальную / чрезвычайную ситуацию.
ПК–4. Способен организовывать предоставление психологического сопровождения отдельных лиц и социальных групп, в том числе участников боевых действий и их семей.	**Знать:** методы организации психологического сопровождения отдельных лиц и социальных групп, в том числе участников боевых действий и их семей; системы профилактики негативных социальных явлений, системы психологической помощи по вопросам семейных отношений, психолого-педагогической помощи, реабилитации и абилитации, проблемам психологического здоровья. **Уметь:** разрабатывать и реализовывать план психологического сопровождения и оказания адресной психологической помощи отдельным лицам и социальным группам, в том числе участникам боевых действий и их семьям, в целях повышения реабилитационного потенциала. **Владеть:** навыками разработки плана и реализации психологического сопровождения, психологических услуг и психологической помощи гражданам и социальным группам, в том числе участникам боевых действий и их семьям.

3. Содержание дисциплины

Место психологии управления в системе наук об управлении. Психологические теории управления. Современные представления об организации и управлении, предмете психологии управления. История развития психологического знания и основные направления в психологии управления. Организационная психология. Предмет и основные направления исследований в области организационной психологии. История становления организационной психологии как самостоятельной научной дисциплины. Методы организационной психологии.

Основные характеристики организаций. Понятие организации (цели, функции, структура, способы взаимодействия). Классификация организаций, их жизненный цикл. Основные характеристики организации и эффективность работы организации. Руководитель как субъект деятельности в формальной подсистеме организации. Понятие индивидуального стиля управленческой деятельности. Психологические особенности деятельности руководителя при линейной, функциональной, штабной формах соподчинения. Руководитель как субъект деятельности в неформальной подсистеме организации. Место межличностных отношений в системе общественных отношений. Психологические методам управления как приемы воздействия на: психологические

закономерности деятельности людей; социально-психологические отношения. Проблема влияния и воздействия. Социально-психологические аспекты проблемы лидерства и руководства в организации. Личность в системе управления. Потребности личности, уровень самооценки, притязаний и фрустрации в социализации. Влияние личностных качеств на ролевое распределение в организации и выбор жизненной стратегии.

Процессы организации. Психологические особенности реализации функции планирования. Объективные и субъективные предпосылки снижения эффективности планирования. Психологические особенности реализации функции организации. Объективные и субъективные предпосылки снижения эффективности реализации этой функции. Психологические эффекты неоптимального делегирования полномочий. Психологические особенности реализации контроля в структуре управленческой деятельности. Сущность контроля, виды контроля, объективные и субъективные предпосылки снижения эффективности контроля в управленческой деятельности. Психологические особенности регулирования. Феномен эквифинальности как предпосылка неалгоритмизируемости данной функции. Проблема «лучшего пути» в регулировании. Методы регулирования. Предпосылки снижения эффективности регулирования. Психологические особенности выработки управленческих решений и психологические методы их оптимизации. Трудовая мотивация, основные концепции и модели. Удовлетворенность трудом, интегративный подход к оценке. Руководство и лидерство в организации. Внутригруппоовые конфликты, способы разрешения. Групповая сплоченность, психологический климат в группе. Проблема мотивирования и стимулирования в организации.

Понятие организационной культуры. Психологическая характеристика коллективного субъекта управленческой деятельности. Психологические особенности и оптимизация выработки коллективных и коллегиальных управленческих решений. Психологические механизмы и средства управленческого взаимодействия. Факторы формирования организационной культуры. Поддержание и изменение, способы оценки организационной культуры. Типы организационных культур. Классификация организаций по типу организационной культуры. Базовые схемы взаимоотношений индивидов в организации. Понятие субкультуры. Ценности, традиции организации.

Роль консультанта в организационном развитии. Экспертное и процессуальное консультирование. Позиции консультанта. «Внешние» и «внутренние» консультанты. Ролевое кольцо консультирования. Двойственная природа контракта при консультировании. Кодекс консультанта. Инструменты изменения: план, рабочая сеть, команда, исполнение и результаты. Выработка критериев успеха и успешности. Утверждение процедур и порядка взаимодействия в команде развития. Отчет и техническое задание. Индивидуальное и групповое консультирование. Транзитная группа, рабочая группа и дизайн-команды. Система образования и профессиональная подготовка психолога. Основные функциональные роли психолога в организациях. Профессиональные требования и сферы компетентности организационного психолога.

4. Тематический план

№ п/п	Тема	Всего часов	Количество часов			
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная работа
1.	Психология управления как отрасль психологического знания. Организационная	11	2	4	–	5

	психология					
2.	Основные характеристики организаций. Руководитель в организации.	11	2	4	–	5
3.	Теория и практика управления персоналом. Психологические особенности реализации основных управленческих функций	11	2	4	–	5
4.	Психофизиологические основы управления человеческими ресурсами. Психологические особенности выработки управленческих решений	11	2	4	–	5
5.	Психологическая характеристика коллективного субъекта управленческой деятельности. Организационная культура.	12	2	4	–	6
6.	Роль консультанта в организационном развитии	12	2	4	–	6
	Подготовка к зачету	4	-	-	-	4
Всего:		**72**	**12**	**24**	–	**36**

5. Виды образовательной деятельности

Занятия лекционного типа

Тема 1. Психология управления как отрасль психологического знания. Организационная психология

Психологическая характеристика управленческой деятельности. Предмет психологии управления и место этой дисциплины в структуре наук об управлении. Психологические теории управления. Современные представления об организации и управлении. Изучаемые феномены. Содержательные характеристики управления.

Тема 2. Основные характеристики организаций. Руководитель в организации

Руководитель как субъект четырех подсистем организации. Статусы и роли в организации. Классификация индивидуальных стилей управленческой деятельности в зависимости от особенностей ориентации руководителей в отношении подсистем организации. Особенности линейного, функционального, штабного и матричного соподчинения в организации. Используется презентация: «Руководитель в организации».

Психологические и социально-психологические аспекты проблемы лидерства и руководства в организации. Личность в системе управления. Личность и ее потребности. Уровень самооценки личности, притязаний и фрустрации в социализации. Влияние

личностных качеств на ролевое распределение в организации и выбор жизненной стратегии.

Тема 3. Теория и практика управления персоналом. Психологические особенности реализации основных управленческих функций

Психологические особенности реализации функции планирования. Сущность планирования. Объективные и субъективные предпосылки снижения эффективности планирования. Психологические особенности реализации функции организации. Сущность организации. Объективные и субъективные предпосылки снижения эффективности реализации этой функции. Психологические особенности реализации контроля в структуре управленческой деятельности. Сущность контроля, виды контроля, объективные и субъективные предпосылки снижения эффективности контроля в управленческой деятельности. Психологические особенности регулирования. Сущность данной функции, феномен эквифинальности как предпосылка неалгоритмизируемости данной функции. Проблема «лучшего пути» в регулировании. Методы регулирования. Предпосылки снижения эффективности регулирования.

Тема 4. Психофизиологические основы управления человеческими ресурсами. Психологические особенности выработки управленческих решений

Физиология регуляции трудовой деятельности человека. Функциональные состояния и их изменения. Психофизиологические особенности деятельности. Оптимальные условия трудовой деятельности. Предотвращение утомления, повышение работоспособности. Управленческие решения. Классификация. Этапы выработки управленческих решений. Психологические причины снижения эффективности управленческих решений.

Тема 5. Психологическая характеристика коллективного субъекта управленческой деятельности. Организационная культура

Коллективный субъект управленческой деятельности (психологическая характеристика). Психологические особенности выработки коллективных и коллегиальных управленческих решений. Психологические методы оптимизации выработки решений.

Тема 6. Роль консультанта в организационном развитии

Экспертное и процессуальное консультирование. Позиции консультанта. «Внешние» и «внутренние» консультанты. Ролевое кольцо консультирования. Двойственная природа контракта при консультировании. Кодекс консультанта.

Занятия семинарского типа

Занятие 1, 2

Тема 1. Психология управления как отрасль психологического знания. Организационная психология.

Цель занятия. Систематизировать знания студентов по вопросам управленческой деятельности; раскрыть психологическое содержание феноменов психологии управления, показать, что существуют различные подходы к пониманию факторов эффективности управления.

Вопросы:

1. Теория психоанализа и теория научения в психологии управления.
2. Теория стилей управления.
3. Управленческая теория Р. Блейка и Д. Мутона.
4. Теория рационального управления.
5. Теория соучаствующего управления.

6. Вероятностная модель управленческой эффективности.
7. Теория ситуационного лидерства.

Занятие 3

Тема 2. Основные характеристики организаций. Руководитель в организации.

Цель занятия. Обеспечить понимание психологических условий, определяющих формирование индивидуального стиля деятельности руководителя.

Вопросы:

1. Понятие должности и должностного лица. Статусы и роли в организации.
2. Влияние, власть, полномочия.
3. Источники власти, ресурсы влияния.
4. Понятие индивидуального стиля управленческой деятельности.
5. Психологические особенности деятельности руководителя при линейной, функциональной, штабной формах соподчинения.

Занятие 4

Тема 2. Основные характеристики организаций. Руководитель в организации.

Цель занятия. Овладеть методами диагностики значимых качеств личности управленца и стиля его деятельности.

Ход занятия:

Студенты под руководством преподавателя выполняют тесты, анализируют результаты, обсуждают вопросы применения используемых диагностических процедур в работе с трудовым коллективом.

Диагностические процедуры:

1. Методика определения стиля руководства трудовым коллективом В.П. Захарова и А.Л. Журавлева.
2. Методика самооценки профессионально-значимых качеств личности.
3. Шкала оценки потребности в достижении.
4. Шкала оценки мотивации одобрения.
5. Методика В. Бойко «Фрустрация».

Занятие 5. 6

Тема 3. Теория и практика управления персоналом. Психологические особенности реализации основных управленческих функций.

Цель занятия. Обеспечить понимание психологических особенностей основных функций организации; раскрыть объективные и субъективные предпосылки снижения их эффективности.

Вопросы:

1. Сущность функции планирования и организации в управлении.
2. Психологические механизмы снижения эффективности планирования.
3. Приемы коррекции ориентировочной основы выполнения функции планирования.
4. Методы реализации организационной функции организации.
5. Влияние личностных факторов на эффективность реализации функции организации.
6. Психологические эффекты неоптимального делегирования полномочий.

Занятие 7

Тема 4. Психофизиологические основы управления человеческими ресурсами. Психологические особенности выработки управленческих решений

Цель занятия. Овладеть методами диагностики основных функциональных состояний, способами их регулирования.

Ход занятия:

Студенты под руководством преподавателя выполняют тесты, анализируют результаты, обсуждают вопросы применения используемых диагностических процедур в работе с трудовым коллективом.

Диагностические процедуры:

1. Определение свойств нервной системы по психомоторным показателям (Е.П. Ильин).
2. Опросник на «выгорание» MBI (адаптирован Н.Е. Водопьяновой).
3. Дифференцированная оценка работоспособности (ДОРС).

Занятие 8

Тема 4. Психофизиологические основы управления человеческими ресурсами. Психологические особенности выработки управленческих решений

Цель занятия. Овладеть методами диагностики таких социально-психологических факторов значимых для выработки управленческих решений как позиция личности в коллективе, степень соответствия ее интересов и мотивов деятельности коллектива.

Ход занятия:

Студенты под руководством преподавателя выполняют тесты, анализируют результаты, обсуждают вопросы применения используемых диагностических процедур в работе с трудовым коллективом.

Диагностические процедуры:

1. Социально-психологический практикум «Управленческая ситуация и направленность руководителя» (Л.Д. Столяренко).
2. Метод исследования уровня субъективного контроля (УСК).

Занятие 9

Тема 5. Психологическая характеристика коллективного субъекта управленческой деятельности. Организационная культура

Цель занятия. Изучить процесс выработки и принятия группового решения в ходе общения и групповой дискуссии.

Форма проведения занятия: Деловая игра «Потерпевшие кораблекрушение».

Ход занятия:

1. Студенты под руководством преподавателя знакомятся с условиями игры.
2. Каждый самостоятельно ранжирует, указанные предметы, с точки зрения их важности для выживания.
3. Группа разбивается на подгруппы по 6 человек, из их числа выбирается эксперт. Составляется общее для группы ранжирование предметов. Допускается дискуссия.
4. Оцениваются результаты дискуссии в каждой группе. Для этого:
5. выслушивается мнение экспертов о ее ходе, использовании веских доводов, аргументов;
6. зачитывается правильный список ответов (сравнивается личный ответ с групповым).
7. Делаются выводы о правильности решения.

Комментарий к проведению игры:

она дает возможность количественно оценить эффективность группового решения;

в группе возникает большее количество вариантов решения и лучшего качества;

в группе уходит больше времени на решение;

решения, принятие в группе оказываются более рискованными;

индивид, обладающий особыми умениями, вносит больший вклад в выработку групповых решений.

Занятие 10

Тема 5. Психологическая характеристика коллективного субъекта управленческой деятельности. Организационная культура

Цель занятия. Закрепление знаний по основным проблемам поведения руководителя в конфликте, развитие навыков самооценки личности, формирование умений анализировать результаты тестирования, вырабатывать программу самосовершенствования и коррекции поведения.

Ход занятия:

Студенты под руководством преподавателя выполняют тесты, анализируют результаты, обсуждают вопросы применения используемых диагностических процедур.

Диагностические процедуры:

1. Оценка акцентуации характера по методике Шмишека.
2. Личностный опросник К.Томаса.

Занятие 11, 12

Тема 6. Роль консультанта в организационном развитии

Цель занятия. Закрепление знаний по основным проблемам консультирования, развитие навыков самооценки личности, формирование умений анализировать результаты тестирования, вырабатывать программу самосовершенствования и коррекции поведения.

Ход занятия:

Студенты под руководством преподавателя выполняют тесты, анализируют результаты, обсуждают вопросы применения используемых диагностических процедур.

Диагностические процедуры:

3. Оценка акцентуации характера по методике Шмишека.
4. Личностный опросник К.Томаса.

Самостоятельная работа

Тема 1: **Психология управления как отрасль психологического знания. Организационная психология**

Вопросы для самостоятельного изучения:

1. Место психологии управления в системе наук.
2. Теория психоанализа и теория научения в психологии управления.
3. Теория стилей управления.
4. Управленческая теория Р. Блейка и Д. Моутона.
5. Теория рационального управления.
6. Теория соучаствующего управления.
7. Вероятностная модель управленческой эффективности.
8. Теория ситуационного лидерства.

Методические рекомендации: в рабочую тетрадь выписать основные психологические феномены психологии управления, дать характеристику основных научно-психологических школ, раскрыть подходы к пониманию факторов эффективности управления.

Тема 2. **Основные характеристики организаций. Руководитель в организации**

Вопросы для самостоятельного изучения:

1. Понятие должности и должностного лица. Статусы и роли в организации.
2. Влияние, власть, полномочия. Источники власти, ресурсы влияния.
3. Понятие индивидуального стиля управленческой деятельности.
4. Психологические особенности деятельности руководителя при линейной, функциональной, штабной формах соподчинения.

5. Проблемы лидерства и руководства в организации.
6. Личностные качества и ролевое распределение в организации.
7. Методы диагностики значимых качеств личности управленца и стиля его деятельности.

Методические рекомендации: 1. Выделить и записать в рабочую тетрадь психологические условия, определяющие формирование индивидуального стиля деятельности руководителя. 2. Подобрать методики диагностики значимых качеств личности управленца. Описать критерии, по которым различаются лидер и руководитель, привести примеры.

Тема 3. **Теория и практика управления персоналом. Психологические особенности реализации основных управленческих функций**

Вопросы для самостоятельного изучения:

1. Сущность функции планирования и организации в управлении.
2. Психологические механизмы снижения эффективности планирования.
3. Приемы коррекции ориентировочной основы выполнения функции планирования.
4. Методы реализации организационной функции организации.
5. Влияние личностных факторов на эффективность реализации функции организации.

Методические рекомендации: в рабочей тетради выписать психологические эффекты неоптимального делегирования полномочий, привести примеры; выписать и дать характеристику в рабочей тетради психологическим методам в структуре методов регулирования; выделить объективные и субъективные предпосылки снижения эффективности функции контроля и регулирования.

Тема 4. **Психофизиологические основы управления человеческими ресурсами. Психологические особенности выработки управленческих решений**

Вопросы для самостоятельного изучения:

1. Утомление и работоспособность.
2. Отдых и профилактика утомления.
3. Причины снижения работоспособности, динамика утомления.
4. Понятие адаптации в трудовой деятельности.

Методические рекомендации: в рабочей тетради провести анализ причин утомления, разработать оптимальную программу работоспособности для себя; изучить и выписать методы управления психическим состоянием.

Тема 5. **Психологическая характеристика коллективного субъекта управленческой деятельности. Организационная культура**

Вопросы для самостоятельного изучения:

1. Психологические особенности процесса выработки и принятия группового решения.

Методические рекомендации: 1. В рабочую тетрадь выписать основные психологические категории, описывающие особенности управленческого взаимодействия. Разработайте структуру должностных инструкций «Моя организация». 2. Из психологического словаря выписать в рабочую тетрадь понятие «дисфункциональный конфликт», раскрыть причины его возникновения.

1.

Тема 6. **Роль консультанта в организационном развитии**

Вопросы для самостоятельного изучения:

1. Стратегии поведения в конфликте.
1. Методы диагностики особенностей конфликтного поведения.

Методические рекомендации: разработать программу самосовершенствования и коррекции поведения в конфликтных ситуациях и сформулировать ее в рабочей тетради.

6. Критерии оценивания результатов освоения дисциплины (модуля)

6.1. Оценочные средства и критерии оценивания для текущей аттестации

1. Теоретические вопросы (пример)

1. Понятие должности и должностного лица. Статусы и роли в организации.
2. Влияние, власть, полномочия.
3. Источники власти, ресурсы влияния.
4. Понятие индивидуального стиля управленческой деятельности.

Критерии оценивания ответа не теоретический вопрос

Оценка	Критерии
отлично	полностью раскрывает содержание вопроса, приводит примеры ситуаций, демонстрирующих теоретические положения, рассмотренные в вопросе
хорошо	допускает неточности при изложении теоретического материала, приводит примеры ситуаций, демонстрирующих теоретические положения, рассмотренные в вопросе
удовлетворительно	допускает ошибки при изложении теоретического материала, с трудом приводит примеры ситуаций, демонстрирующих теоретические положения, рассмотренные в вопросе
неудовлетворительно	допускает грубые ошибки при изложении теоретического материала, с трудом приводит примеры ситуаций, демонстрирующих теоретические положения, рассмотренные в вопросе

2. Практические задания (пример)

Задание 1. Под руководством преподавателя выполнить тесты: тест САН, диагностика НПУ методика «Прогноз», «Самооценка тревожности» по Спилбергеру-Ханину и др. (на выбор преподавателя).

Обработать полученные данные.

Обсудить результаты тестирования.

Критерии оценивания выполнения практических заданий

Оценка	Критерии
отлично	студент добросовестно выполняет предложенные задания, анализирует полученные эмпирические данные, делает содержательные выводы, активно участвует в обсуждении результатов
хорошо	студент добросовестно выполняет предложенные задания, анализирует полученные эмпирические данные, делает выводы, но допускает неточности, не участвует в обсуждении результатов
удовлетворительно	студент выполняет предложенные задания, с трудом проводит анализ эмпирических данных, затрудняется в выводах, не участвует в обсуждении результатов
неудовлетворительно	студент не выполняет задания

3. Требования к написанию реферата

Реферат (от латинского *«referre»* – докладывать, сообщать) – небольшая письменная работа, посвященная определенной теме, обзору источников по какому-то направлению. Обычно целью реферата является сбор и систематизация знаний по конкретной теме или проблеме.

Структурными элементами реферата являются:

1) титульный лист.

Титульный лист является первой страницей реферата, служит источником информации, необходимой для обработки и поиска документа.

На титульном листе приводят следующие сведения:

наименование ВУЗа; наименование факультета; наименование кафедры; тема реферата; фамилия и инициалы студента (слушателя); должность, ученая степень, ученое звание, фамилия и инициалы научного руководителя; место и дата составления реферата.

2) оглавление.

Оглавление включает введение, наименование всех глав, разделов, подразделов, пунктов (если они имеют наименование) и заключение с указанием номеров страниц, с которых начинаются эти элементы реферата.

3) введение.

Введение должно содержать оценку современного состояния решаемой проблемы. Во введении должны быть показаны актуальность темы, цели и задачи, которые будут рассматриваться в реферате, а также методы, которыми воспользовался студент для рассмотрения данной темы работы.

4) основная часть.

Основную часть реферата следует делить на главы или разделы (не менее 2-х). Разделы основной части могут делиться на пункты и подразделы. Пункты, при необходимости, могут делиться на подпункты. Каждый пункт должен содержать законченную информацию.

5) заключение.

Должно содержать краткое обобщение и выводы по результатам выполненной работы.

6) список использованных источников.

Сведения об источниках приводятся в соответствии с требованиями ГОСТ 7.1. – 2003.

7) приложения.

В приложения рекомендуется включать материалы, связанные с выполненной работой, которые по каким-либо причинам не могут быть включены в основную часть.

В приложения могут быть включены:

1) материалы, дополняющие реферат;

2) таблицы вспомогательных цифровых данных;

3) иллюстрации вспомогательного характера;

4) другие документы.

Правила оформления реферата

Реферат должен быть выполнен машинописным способом на одной стороне листа белой бумаги через полтора интервала и 14 шрифтом.

Текст реферата следует печатать, соблюдая следующие размеры полей: левое - не менее 30 мм, правое - не менее 10 мм, верхнее - не менее 15 мм, нижнее - не менее 20 мм.

Объем реферата: не более 20 страниц.

Все линии, буквы, цифры и знаки должны быть одинаково черными по всему реферату.

Заголовки структурных элементов реферата и разделов основной части следует располагать в середине строки без точки в конце и печатать прописными буквами, не подчеркивая.

Страницы реферата следует нумеровать арабскими цифрами, соблюдая сквозную нумерацию по всему тексту отчета. Номер страницы проставляют посередине листа в нижнем поле без точки в конце.

Титульный лист включают в общую нумерацию страниц реферата. Номера страниц на титульном листе и в оглавлении не проставляют.

Ссылки на источники следует указывать порядковым номером по списку источников, выделенным двумя косыми чертами. Оформление ссылок - по ГОСТ 7.1.-2003.

Тематика рефератов

1. Место психологии управления в системе наук.
2. История становления предмета психологии управления.
3. Особенности основных психологических теорий управления в России.
4. Особенности основных психологических теорий управления в Японии.
5. Сравнительный анализ основных психологических теорий управления в разных странах (Европа, США).
6. Психология лидерства.
7. Психодиагностические методы исследования и их применение в психологии управления.
8. Проблема имиджа в управленческой деятельности.
9. Психологические особенности реализации управленческих функций (гендерный аспект).
10. Особенности трудовой деятельности в экстремальных ситуациях.
11. Социально-психологические методы управления.
12. Личность руководителя: проблема воздействия и влияния.
13. Психология управления персоналом в экстремальных условиях.
14. Психологическая характеристика методов воздействия и влияния.
15. Основные функциональные состояния в деятельности управленца и способы их регулирования.
16. Мотивация и мотивы в структуре деятельности руководителя.
17. Возрастной фактор в управлении.
18. Влияние личностных качеств на ролевое распределение в организации и выбор жизненной стратегии.
19. Правила работы с информацией в управленческой деятельности.
20. Феномен самоорганизации коллективного субъекта управленческой деятельности.
21. Факторы формирования организационной культуры.
22. Ценности, традиции организации.
23. Теория и практика управления персоналом.
24. Основные подходы к управлению персоналом.
25. Проблема адаптации персонала в организации.

Критерии и показатели, используемые при оценивании реферата

Критерии	Показатели
1.Новизна реферированного текста Макс. - 5 баллов	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений
2. Степень раскрытия сущности проблемы Макс. - 5 баллов	- соответствие плана теме реферата; - соответствие содержания теме и плану реферата; - владение понятийным аппаратом; - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - обоснованность способов и методов работы с материалом; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал
3. Обоснованность выбора источников Макс. - 5 баллов	- круг, полнота использования литературных источников по проблеме; - привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.)
4. Выводы по изложенной информации с указанием практической значимости работы Макс. – 5 баллов	- умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы
4. Соблюдение требований к оформлению Макс. – 5 баллов	- правильное оформление ссылок на используемую литературу; - соблюдение требований к объему реферата; - культура оформления: выделение абзацев
5. Грамотность Макс. - 5 баллов	- грамотность и культура изложения; - отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; - отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; - литературный стиль
6. Приложения – фотографии, схемы, чертежи, карты, статистические данные, диаграммы) Макс. – 5 баллов	- наличие материалов содержательно иллюстрирующихи дополняющих текст реферата; - приложения оформлены в соответствии с требованиями

Оценивание реферата

Реферат оценивается по балльной шкале, баллы переводятся в оценки успеваемости следующим образом:

25 и более баллов – «отлично»;

19 – 24 баллов – «хорошо»;

15 – 18 баллов – «удовлетворительно;

менее 15 баллов – «неудовлетворительно».

Баллы учитываются в процессе текущей оценки знаний программного материала.

4. Тест (пример)

Задание № 1

Какие два типа направленности профессионала лежат в основе классификации стилей управленческой деятельности, предложенной Р. Блейком и Д. Моутоном?

а) «достижение успеха» и «избегание неудач»

б) «экстернальность» и «интернальность»

в) «заинтересованность в людях» и «заинтересованность в выполнении задачи»

г) «направленность на интересы соперника» и «направленность на собственные интересы».

Задание № 2

Какая из подсистем организации осуществляет функцию соединения человека и техники, объединяя индивидов в единую организацию:

а) технологическая

б) формальная

в) внеформальная

г) неформальная.

Задание № 3

Соотнесите понятия и их определения:

1) аффект

2) стресс

3) фрустрация

4) депрессия

а) состояние, возникающее в экстремальной ситуации, требующее от человека мобилизации сил и энергии

б) состояние душевного расстройства, подавленности, характеризуемое упадком сил и снижением активности

в) эмоциональное состояние, возникающее при неудачах, сопровождающееся переживанием безысходности, крушением надежд

г) кратковременная, бурно протекающая эмоциональная реакция, эмоциональный взрыв, нарушающий волевой контроль.

Задание № 4

Какая из функций управления позволяет устранить отрицательный эффект неопределенности и изменений, сосредоточить внимание на главных задачах, облегчить контроль?

а) планирование;

б) организация;

в) регулирование;

г) контроль

Задание № 5

Если контроль в управлении осуществляется тревожным, недоверчивым руководителем с неустойчивой профессиональной самооценкой, то контроль может характеризоваться:

а) недостаточностью

б) чрезмерностью

в) комплексностью

г) сбалансированностью.

Задание № 6

На какой стадии управленческого решения как процесса осуществляется разработка и оценка альтернативных решений и курсов действий, проводимых на основе многовариантных расчетов; производится отбор критериев выбора оптимального решения; выбор и принятие наилучшего решения?

а) на стадии подготовки

б) на стадии принятия решения

в) на стадии реализации решения

г) на стадии оценки эффективности решения.

Задание № 7

Конфликт между администрацией и рядовыми работниками или между работниками различных подразделений – это:

а) межличностный конфликт

б) конфликт между личностью и группой

в) межгрупповой конфликт

г) внутриличностый конфликт

Задание № 8

Установите соответствия:

1) оппонент

2) объект конфликта

3) конфликтная ситуация

4) инцидент

а) противоборство двух или нескольких сторон, каждая из которых имеет свои цели, мотивы, средства и способы решения личностно значимой проблемы

б) практические действия участников конфликтной ситуации, которые характеризуются бескомпромиссностью поступков и направлены на обязательное овладение, объектом обостренного встречного интереса

в) субъект, непосредственно вовлеченный в конфликт, имеющий точку зрения, взгляды, убеждения, аргументы, которые противоположны или отличаются от основных, исходных

г) предмет, явление, событие, проблема, цель, действия, вызывающие к жизни конфликтную ситуацию и конфликт.

Критерии оценивания выполнения теста

№п/п	Оценка за итоговое тестирование	Количество баллов (*)
1	Отлично	не менее 95% верных ответов
2	Хорошо	не менее 85% верных ответов
3	Удовлетворительно	не менее 75% верных ответов
4	Неудовлетворительно	менее 75 % верных ответов

6.2. Оценочные средства и критерии оценивания для промежуточной аттестации

Форма промежуточной аттестации – зачет

Критерии выставления зачета

«Зачтено» выставляется студенту, который в течение семестра

- отвечает на теоретические вопросы, рассмотренные на лекциях и практических занятиях на оценку не ниже «удовлетворительно»;
- выполняет практические задания, предложенные на занятиях на оценку не нижу «удовлетворительно»;
- написал реферат на оценку не ниже «удовлетворительно»;
- выполнил тестовое задание на положительную оценку.

«Не зачтено» выставляется студенту, который в течение семестра не выполнил хотя бы одно из требований:

- отвечает на теоретические вопросы, рассмотренные на лекциях и практических занятиях на оценку не ниже «удовлетворительно»;

- выполняет практические задания, предложенные на занятиях на оценку не нижу «удовлетворительно»;
- написал реферат на оценку не ниже «удовлетворительно»;
- выполнил тестовое задание на положительную оценку.

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

7.1. Основная литература

1. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом: учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 382 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-20440-7. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/560022 (дата обращения: 31.11.2025).
2. Решетников, М.М. Психическая саморегуляция. Первая и вторая ступени: учебное пособие для вузов / М. М. Решетников. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2021. — 238 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06243-4.— Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/473581 (дата обращения: 31.11.2025).
3. Садовская, В. С. Основы коммуникативной культуры. Психология общения: учебник и практикум для вузов / В. С. Садовская, В. А. Ремизов. — 2-е изд., испр. идоп. — Москва: Издательство Юрайт, 2021. — 169 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06390-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт[сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/470902 (дата обращения: 31.11.2025).

7.2. Дополнительная литература

1. Анцупов А.Я. Социально-психологическая оценка персонала. М., 2010.
2. Батаршев А. В. Психодиагностика в управлении: практическое руководство. М., 2012.
3. Бороздина Г. В. Психология делового общения. М., 2011.
4. Гиппенрейтер Ю. Б. Введение в общую психологию. М., 2010.
5. Головаха Е. П., Панина Н. В. Психология человеческого понимания. М, 2010.
6. Евтихов О.В. Психология управления персоналом: теория и практика. СПб., 2010.
7. Иванцевич Д. Ж. Основы управления персоналом. М., 2010.
8. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. СПб.,2010.
9. Кабаченко Т. С. Психология в управлении человеческими ресурсами. СПб., 2012.
10. Кабаченко Т. С. Психология управления. М., 2014.
11. Кабушкин Н. И. Основы менеджмента. Мн., 2011.
12. Карпов А.В. Организационная психология: учебник для академического бакалавриата / А. В. Карпов; под ред. А. В. Карпова. М.: Издательство Юрайт, 2017. 570 с.
13. Кричевский Р.Л. Психология лидерства. М., 2007.
14. Купер Д. Психология в отборе персонала. СПб., 2012.
15. Леонова А.Б., Величковская С.Б. Дифференцированная диагностика психических состояний сниженной работоспособности // Психология психических состояний: Сб. статей. под ред. А. О. Прохорова. Казань, 2011.
16. Мещерякова Е.П. Психология управления. Минск, 2015.
17. Морозикова И.В. Психология управления: Учеб.пособие. Смоленск: СмолГУ, 2013.
18. Парыгин Б. Д. Социальная психология. Проблемы методологии, истории и теории. СПб., 2012.
19. Полукаров В.Л. Психология менеджмента. М., 2010.
20. Практикум по психологии состояний / под ред. А. О. Прохорова. С.-Пб., 2014.

21. Психологические тесты / под ред. А.А. Карелина. М.,2010.Платонов Ю.П. Путь к лидерству. СПб., 2006.
22. Психология и этика делового общения. Под ред. В. Н. Лавриненко. М.,2011.
23. Психология лидерства: хрестоматия / Сост. К.В. Сельченок. Минск, 2014.
24. Психология управления: курс лекций /Аверченко Л. К., Залесов Г. М. и др. М., 2010.
25. Рамендик Д.М. Управленческая психология. М., 2010.
26. Розанова В.А. Психология управленческой деятельности. М., 2013.
27. Управление персоналом: учебник/ под ред. Базаровой Т.Ю., Ереминой. М., 2012.
28. Шахова В. А. Система работы с кадрами управления. М., 2010.
29. Шейнов В. П. Как управлять другими. Как управлять собой. Минск, 2013.
30. Шепель В. М. Управленческая психология. М., 2012.

7.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Журнал «Социальная психология и общество / Social Psychology and Society» http://psyjournals.ru/social_psy/2011/n3/index.shtml

Научная электронная библиотека http://elibrary.ru/

Образовательная платформа Юрайт https://biblio-online.ru/

Он-лайн журнал Psychologies http://www.psychologies.ru/

Портал психологических изданий http://psyjournals.ru/.

8. Материально-техническое обеспечение

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оснащенная следующим оборудованием: стандартная учебная мебель (28 учебных посадочных места), стол и стул для преподавателя – по 1 шт., кафедра для лектора – 1 шт., доска настенная трехэлементная – 1 шт., напольный мобильный проекционный экран DA-LITE – 1 шт., мультимедиапроекторBenQ – 1 шт., ноутбук Lenovo – 1шт., колонки Genius – 1 шт.

Помещение для самостоятельной работы: ауд. 507 (компьютерный класс), оснащенная следующим оборудованием: компьютерный студенческий стол – 15 шт., компьютерный стол для преподавателя – 1 шт., монитор Acer – 16 шт., системный блок Kraftway – 16 шт., принтер Canon – 1 шт., проектор InFokus – 1 шт., интерактивная доска сенсорная SMARTBoard – 1 шт., стандартная учебная мебель (40 учебных посадочных мест), стол и стул для преподавателя – по 1 шт., кафедра для лектора – 1 шт., доска настенная трехэлементная – 1 шт.

9. Программное обеспечение

1. Microsoft Open License (Windows XP, 7, 8, 10, Server, Office 2003-2016), Лицензия 66920993 от 24.05.2016, до 31.05.2018.
2. Microsoft Open License (Windows XP, 7, 8, 10, Server, Office 2003-2016), Лицензия 66975477 от 03.06.2016, до 30.06.2018.
3. Kaspersky Endpoint Security для бизнеса – Стандартный, Лицензия 1FB6151216081242, ежегодное обновление.