

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ  
АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

**«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ  
ПСИХОЛОГИИ И СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ»  
(СПбГИПСР)**

**КАФЕДРА ПРИКЛАДНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ И КОНФЛИКТОЛОГИИ**

**УТВЕРЖДАЮ**

Руководитель образовательной программы  
кандидат экономических наук, доцент  
\_\_\_\_\_ О.Н. Сошина  
«15» апреля 2023 г.

**Рабочая программа дисциплины**

**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ HR-МЕНЕДЖМЕНТА**

основной профессиональной образовательной программы  
«Организационная психология и HR-менеджмент»  
по направлению подготовки 37.04.01 Психология

Разработчик: канд.пед. наук, доцент Агафонова Вера Владимировна

Согласовано: зав. кафедрой, докт. психол.наук, доцент Горбатов Дмитрий Сергеевич

**Санкт-Петербург**

**2023**

## **РАЗДЕЛ 1. Учебно-методический раздел рабочей программы дисциплины**

### **1.1. Аннотация рабочей программы дисциплины**

#### **ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ HR МЕНЕДЖМЕНТА**

**Цель изучения дисциплины:** знакомство обучающихся с психологическими технологиями управления персоналом организации

**Задачи дисциплины:**

Сформировать представления о работе психологической службы в организации

Ознакомиться с методами работы психолога с персоналом: работником, группой, всей организацией.

Развивать умения по применению методов современного психологического исследования и диагностики организационных проблем.

Заложить навыки разработки программ развития организации и персонала

**Содержание дисциплины:**

Социально-психологические методы управления персоналом

Психологическое организационное консультирование по проблемам управления персоналом

Руководитель (менеджер) как объект психологического консультирования.

Психологические методы организационной диагностики.

Групповые психологические методы работы с персоналом в организации

Психологические методы управления персоналом в процессе организационного развития

### **1.2. Цель и задачи обучения по дисциплине**

**Цель<sup>1</sup>:**

знакомство обучающихся с психологическими технологиями управления персоналом организации

**Задачи<sup>2</sup>:**

- Сформировать представления о работе психологической службы в организации
- Ознакомиться с методами работы психолога с персоналом: работником, группой, всей организацией.
- Развивать умения по применению методов современного психологического исследования и диагностики организационных проблем.
- Заложить навыки разработки программ развития организации и персонала

### **1.3. Язык обучения**

Язык обучения – русский.

**1.4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий, самостоятельную работу, форму промежуточной аттестации**

<sup>1</sup> Цель – представление о результатах освоения дисциплины. Цель дисциплины должна быть соотнесена с результатом освоения ОП ВО (формируемыми компетенциями). Цель должна быть обозначена кратко, четко и иметь практическую направленность. Достижение цели должно быть проверяемым

<sup>2</sup> Формулировка задач должна быть связана со знаниями, умениями и навыками (владениями), также должны быть учтены виды деятельности, указанные в ОП ВО.

Форма обучения	Общий объем дисциплины			Объем в академических часах								Контроль
	в зач.ед.	в астрон. часах	в академ. часах	Объем самостоятельной работы	Всего	Виды учебных занятий			Практическая подготовка	Контроль самостоятельной работы	Консультация к промежуточной аттестации (экзамен)	
						Всего учебных занятий	Занятия лекционного типа	Практические занятия				
Очная	3	81	108	25	56	50	18	32		4	2	27

\*Часы на практическую подготовку выделяются в тех дисциплинах, где она предусмотрена (в лекциях, практических занятиях, коллоквиумах, кейсах и прочее)

\*\*В случае реализации смешанного обучения рабочая программа дисциплины адаптируется преподавателем в части всех видов учебных занятий и промежуточной аттестации к использованию дистанционных образовательных технологий.

#### 1.5. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения образовательной программы

Код компетенции наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения
УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	ИУК-1.1. Анализирует задачу в сфере организационной психологии и HR-менеджмента, рассматривает и предлагает возможные варианты решения поставленной задачи, оценивая их достоинства и недостатки  ИУК-1.2. Дифференцирует факты, мнения, интерпретации, оценки в области управления персоналом, суммирует собственные мнения и суждения, аргументирует свои выводы и точку зрения.	<b>Знает:</b> Знает способы организации поиска теоретической и эмпирической научной информации в современной организации в условиях проблемных ситуаций <b>Умеет:</b> Организовать и реализовать научную диагностику организационных проблем в области управления персоналом на основе системного подхода <b>Имеет навыки:</b> Интерпретировать полученные эмпирические данные по проблемной ситуации; Представить отчет по исследованию руководству организации на основе системного подхода
ОПК-8 Способен использовать модели и методы супервизии для контроля и совершенствования профессиональной	ИОПК-8.1. Использует знания моделей и методов супервизии в сфере организационной психологии и HR-менеджмента.  ИОПК-8.2. Применяет навыки получения и предоставления	<b>Знает:</b> Цели, задачи и функции супервизии в условиях психологической службы в организации <b>Умеет:</b> Супервизию в организации для

Код компетенции наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения
деятельности психолога	обратной связи в сфере организационной психологии и HR-менеджмента.	развитии персонала психологической службы <b>Имеет навыки:</b> Разработки программ супервизии в процессе сопровождения организационных изменений

## РАЗДЕЛ 2. Структура и содержание дисциплины

### 2.1. Учебно-тематический план дисциплины

#### Очная форма обучения

Номер темы	Название темы	Объем дисциплины (модуля), час.				Форма текущего контроля и промежуточной аттестации	
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР
			Л	ПЗ	ПрП		
Тема 1	Социально- психологические методы управления персоналом	11	2	4		5	
Тема 2	Психологическое организационное консультирование по проблемам управления персоналом	12	4	4		4	
Тема 3	Руководитель (менеджер) как объект психологического консультирования.	14	4	6		4	
Тема 4	Психологические методы организационной диагностики.	12	2	6		4	
Тема 5	Групповые психологические методы работы с персоналом в организации	14	4	6		4	
Тема 6	Психологические методы управления персоналом в процессе организационного развития	12	2	6		4	
	<b>Контроль самостоятельной работы</b>	<b>4</b>					
	<b>Консультация</b>	<b>2</b>					<b>Экзамен</b>
	<b>Контроль</b>	<b>27</b>					
	<b>ВСЕГО в академических часах</b>	<b>108</b>	<b>18</b>	<b>32</b>		<b>25</b>	

Используемые термины:

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

ПЗ – практические занятия (виды занятия семинарского типа за исключением лабораторных работ);

ПрП – практическая подготовка (работа обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации практической подготовки для решения практико-ориентированных заданий; часы входят в общий объем практических занятий). При наличии ПрП прописываются формы текущего контроля ПрП, а в п.2.5 дополнительно прилагаются методические материалы и типовые задания.

СР – самостоятельная работа, осуществляемая без участия педагогических работников организации и (или) лиц, привлекаемых организацией к реализации образовательных программ на иных условиях.

Форма текущего контроля и промежуточной аттестации – формы текущего контроля указываются разработчиком для каждой темы, промежуточная аттестация – из учебного плана.

КСР – контроль самостоятельной работы – входит в общую контактную работу с преподавателем.

Консультация – проводится перед промежуточной аттестацией в форме экзамена.

### **Образовательные технологии**

Учебный процесс при преподавании курса основывается на использовании традиционных, инновационных и информационных образовательных технологий. Традиционные образовательные технологии представлены лекциями и семинарскими (практическими) занятиями. Инновационные образовательные технологии используются в виде широкого применения активных и интерактивных форм проведения занятий. Информационные образовательные технологии реализуются путем активизации самостоятельной работы обучающихся в информационной образовательной среде.

## **2.2. Краткое содержание тем (разделов) дисциплины**

### **Тема 1. Социально-психологические методы управления персоналом**

Современные принципы управления человеческими ресурсами организации (научность, системность, гуманизм, профессионализм, опора на закон). Административные, экономические, социально-психологические методы управления персоналом организации.

Специфика социально-психологических методов воздействия на персонал организации. Психологическая служба в структуре основных функций службы управления персоналом и ее взаимосвязь с другими структурными подразделениями в организации.

## **Тема 2. Психологическое организационное консультирование по проблемам управления персоналом**

Специфика организационного психологического консультирования: его отличие от клинического консультирования, индивидуальной и групповой психотерапии. Внешний и внутренний консультант-психолог. Экспертное и процессное консультирование.

Цели и задачи организационного консультирования. Объекты психологического консультирования в организации: организация в целом, личность руководителя, группа (подразделение организации).

Общие требования, предъявляемые к психологу в организации. Кодекс профессиональной этики практического психолога, его основные положения. Конфиденциальность в работе психолога в организации.

Профессиональные компетенции и требования к профессиональной подготовке, возрасту и опыту, личности психолога в организации.

## **Тема 3. Руководитель (менеджер) как объект психологического консультирования.**

Психологическая характеристика управленческой деятельности. Классификации управленческих функций. Особенности деятельности менеджеров низового звена, среднего звена и топ-менеджеров. Профессионально-важные качества менеджеров различных уровней управления в организации. Психологические методы обучения, отбора, адаптации и развития менеджеров. Проблемы профессионального здоровья менеджеров.

## **Тема 4. Психологические методы организационной диагностики.**

Виды организационных дисфункций. Методы выявления проблем и функциональных расстройств в организации. Диагностическое интервью: задачи, этапы, правила проведения. Наблюдение: виды, объекты, задачи. Специальные методы организационной диагностики и консультирования: анализ процесса принятия решений, экспертный опрос, тестирование, имитационные и деловые игры, тренинги. Метод SWOT-анализа. Методы метафоры, коллекции ошибок, дерева целей. Коучинг как метод управленческого консультирования.

## **Тема 5. Групповые психологические методы работы с персоналом в организации**

Специфика работы психолога с группой в организации. Особенности работы группы в организационных тренингах. Виды тренингов в организации.

Методы активизации творческого мышления в работе с группой: мозговой штурм, метод синектики, метод Дельфи, метод ассоциаций, метод сценариев, метод Гордона.

Психология принятия группового решения. Коучинг управленческой команды как психологический метод работы.

## **Тема 6. Психологические методы управления персоналом в процессе организационного развития**

Структурные и процессуальные методы организационного развития. Тренинги сензитивности, опросы работников, процесс-консультирование, формирование команд как основные социально-психологические методы организационного развития. Основные этапы разработки и внедрения программы организационного развития.

Сопротивление персонала изменениям: причины, формы. Личностные факторы восприимчивости к переменам. Методы уменьшения сопротивления инновациям. Типология личностей в зависимости от установки к нововведениям.

### **2.3. Описание занятий семинарского типа**

**Семинарское занятие 1.** Тема 1. Социально-психологические методы управления персоналом

**Цель:** сформировать представления о разнообразии методов работы с персоналом и специфике психологических методов

**Понятийный аппарат:** методы управления персоналом, принцип научности, принцип системности, принцип гуманизма, принцип профессионализма, принцип опоры на закон.

#### **Вопросы для обсуждения:**

1. Специфика социально-психологических методов работы с персоналом
2. В чем заключается принцип научности в применении социально-психологических методов управления персоналом
3. В чем заключается принцип системности в применении социально-психологических методов управления персоналом
4. В чем заключается принцип гуманизма в применении социально-психологических методов управления персоналом
5. В чем заключается принцип профессионализма в применении социально-психологических методов управления персоналом
6. В чем заключается принцип опоры на закон в применении социально-психологических методов управления персоналом

**Семинарское занятие 2.** Тема 2. Психологическое организационное консультирование по проблемам управления персоналом

**Цель:** Ознакомить обучающихся с работой психологической службы организации, целями, задачами и объектами организационного консультирования

**Понятийный аппарат:** психологическое консультирование, психотерапия, клиническое консультирование, экспертное консультирование, процессное консультирование, объект консультирования, профессиональный и этический кодекс организационного психолога, профкомпетенции психолога организации

**Вопросы для обсуждения:**

1. В чем отличие позиций внутреннего и внешнего консультанта-психолога
2. Отличия позиций психолога в экспертном и процессном консультировании.
3. Отличия заказчика и объекта консультирования
4. Основные принципы этического кодекса психолога в организации
5. Структура профессиональных качеств психолога организации

**Семинарское занятие 3.** Тема 3. Руководитель (менеджер) как объект психологического консультирования.

**Цель:** Рассмотреть основные психологические проблемы управленческой деятельности.

**Понятийный аппарат:** управленческая деятельность, функции менеджера (руководителя), отбор менеджеров, ассессмент, профессиональная адаптация менеджеров, методы обучения менеджеров

**Вопросы для обсуждения:**

1. Психологическая характеристика управленческой деятельности.
2. Концепция психологического обеспечения управленческих функций
3. Профессионально-важные качества руководителя
4. Методические и технологические трудности отбора руководителей
5. Ассессмент как комплексный метод отбора менеджеров
6. Интерактивные методы обучения руководителей
7. Проблема профессионального здоровья менеджеров

**Семинарское занятие 4.** Тема 4. Психологические методы организационной диагностики.

**Цель:** Освоение методов диагностики социально-психологических проблем организации

**Понятийный аппарат:** организационные дисфункции, диагностические методы

**Вопросы для обсуждения:**

1. Функциональные расстройства в организации, вызванные психологическими факторами
2. Цели и этапы проведения диагностического интервью
3. Методы психологического исследования групп в организации



4. Интерактивные методы диагностики групп
5. Правила проведения экспертного опроса в организации
6. Анализ психологических проблем в принятии решений

#### **Семинарское занятие 5.** Тема 5. Работа с группой в организационном консультировании

**Цель:** Ознакомить обучающихся со спецификой работы психолога с группой в организации

**Понятийный аппарат:** уровень развития группы, групповые решения, управленческая команда.

#### **Вопросы для обсуждения:**

1. Особенности и виды тренингов в организации.
2. Методы принятия группой группового решения
3. Методы преодоления стереотипов «группового мышления»
4. Методы активизации творческого мышления в работе с группой
5. Коучинг управленческой команды

**Семинарское занятие 6.** Тема 6. Психологическое консультирование по проблеме организационного развития

**Цель:** Обозначить место организационного психолога в процессе развития организации и внедрения инноваций.

**Понятийный аппарат:** организационное развитие, сопротивление организационным изменениям, психологическое сопровождение инноваций.

#### **Вопросы для обсуждения:**

1. Организационное развитие как планируемое изменение
2. Психологические причины сопротивления персонала организационным изменениям
3. Методы преодоления сопротивления персонала изменениям
4. Структурные и процессуальные методы развития организации

### **2.4. Организация планирования встреч с приглашенными представителями организаций**

Встречи с приглашенными представителями организаций не предусмотрены.

### **2.5. Особенности освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья**

Обучение лиц с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных

методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья обеспечивается:

1) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

- размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий;
- присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;
- выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

2) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

- надлежащими звуковыми средствами воспроизведение информации;

3) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:

- возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения института, а также пребывание в указанных помещениях.

Получение образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях.

Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

<b>Категории обучающихся</b>	<b>Формы</b>
С нарушением слуха	- в печатной форме; - в форме электронного документа
С нарушением зрения	- в печатной форме увеличенным шрифтом; - в форме электронного документа; - в форме аудиофайла
С нарушением опорно-двигательного аппарата	- в печатной форме; - в форме электронного документа; - в форме аудиофайла

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.

Перечень фондов оценочных средств, соотнесённых с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

Для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья предусмотрены следующие оценочные средства:

<b>Категории обучающихся</b>	<b>Виды оценочных средств</b>	<b>Формы контроля и оценки результатов обучения</b>
С нарушением слуха	тест	преимущественно письменная проверка
С нарушением зрения	собеседование	преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушением опорно-двигательного аппарата	Решение дистанционных тестов, контрольные вопросы	-

Обучающимся с ограниченными возможностями здоровья увеличивается время на подготовку ответов к экзамену, разрешается готовить ответы с использованием дистанционных образовательных технологий.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций. При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;

- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся. При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) обеспечивается выполнение следующих дополнительных требований в зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся:

- инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме);
- доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом);
- доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, с использованием услуг ассистента, устно).

При необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) может проводиться в несколько этапов.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины. Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья предоставляются основная и дополнительная учебная литература в виде электронного документа в фонде библиотеки и / или в электронно-библиотечных системах.

Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения:

- лекционная аудитория – мультимедийное оборудование (для обучающихся с нарушениями слуха);
- учебная аудитория для практических занятий (семинаров)

## **2.6. Методические указания для студентов по освоению дисциплины**

Теоретико-методологической основой данного курса выступают междисциплинарные исследования в области психологии менеджмента, социологии организаций, психологии управления персоналом, организационной культуры, организационного развития, теории организации, теории систем. Базовой основой изучения организации являются системный и адаптационный подходы. Курс опирается на выводы наиболее значимых теорий и исследований в области организационной психологии, авторами которых являются А.Маслоу, Ф.Герцберг, Д.МакКлелланд, У.Оучи, В.Врум, Дж. Адамс, Д.МакГрегор, Адизес И.К. и др.

Основной тезаурус данной программы включает в себя следующие понятия: организация, структура организации, организационное развитие, организационная культура, коммуникации в организации, теории мотивации труда, руководство и лидерство, организационная власть, лояльность персонала, социально-психологический климат и пр.

Методическое обеспечение дисциплины осуществляется за счёт использования современных учебников, учебных комплексов, справочной литературы, словарей, интернет-сайтов специальных зданий и организаций, учебных пособий, касающихся проблематики изучаемой дисциплины.

Для подготовки самостоятельной работы, докладов на семинарские занятия желательно использовать рекомендуемую в списке литературы источники. Для выступления с докладами на семинарских занятиях основной материал должен быть представлен в Презентации.

Магистранты овладевают знаниями современного понятийного аппарата психологии.

Основными принципами изучения данной дисциплины являются:

- принцип развивающего и воспитывающего обучения;
- принцип культуру-природосообразности;
- принцип научности и связи теории с практикой;
- принцип систематичности;
- принцип наглядности;
- принцип доступности;
- принцип положительной мотивации и благоприятного климата обучения.

Теоретико-методологической основой данного курса выступают современные научные достижения в сфере психологических и междисциплинарных исследований.

Методическое обеспечение дисциплины осуществляется за счёт использования современных учебников (учебных комплексов, справочной литературы, словарей, интернет-сайтов специальных зданий и организаций) и учебных пособий, касающихся проблематики изучаемой дисциплины.

Для проведения занятий по данной дисциплине используются презентации материалов по ключевым темам курса. При изложении учебных тем используется мультимедийная аппаратура, учебные фильмы, видеоролики и презентации.

При изучении делается акцент на активные и интерактивные формы проведения занятий, а так же методы образовательного процесса (лекции-диалоги, дискуссии, деловые и ролевые игры, «мозговые штурмы» для выделения продуктивных идей, моделирование вариантов ситуации с последующей саморефлексией и т. д.).

## **2.7. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Для преподавания дисциплины необходим доступ к электронному каталогу библиотеки института, а также оборудование для мультимедийных компьютерных презентаций.

Освоение дисциплины предполагает использование академической аудитории для проведения лекционных и семинарских занятий с необходимыми техническими средствами (оборудование для мультимедийных компьютерных презентаций и доступом к Интернету).

В процессе обучения предполагается использование аудио-, видеотехники, а также информация из сети «Интернет».

## **РАЗДЕЛ 3. Требования к самостоятельной работе обучающихся в рамках освоения дисциплины**

Самостоятельная работа обучающихся – способ активного, целенаправленного приобретения новых знаний, умений и компетенций без непосредственного участия в этом процессе преподавателей. Самостоятельная работа по дисциплине является единственным видом работы, которая может состоять из нескольких заданий.

### **Методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы**

Самостоятельная работа обучающихся в рамках дисциплины «Организационная психология» является одним из базовых компонентом обучения, приобретения общекультурных и профессиональных компетенций, предусмотренных компетентностно-ориентированным учебным планом и рабочей программой дисциплины. В процессе самостоятельной работы обучающиеся проявляют свои творческие качества, поднимаются на более высокий уровень профессионализации.

При изучении дисциплины используются следующие формы самостоятельной работы:

- работа с книгой;
- работа со словарями;
- конспектирование;

- тезирование;
- аннотирование;
- рецензирование;
- составление этического кейса и его анализ;
- решение «кейс-методов».

Самостоятельная работа студентов в рамках дисциплины «Организационная психология» является одним из базовых компонентом обучения, приобретения общекультурных и профессиональных компетенций, предусмотренных компетентностно-ориентированным учебным планом и рабочей программой учебной дисциплины. В процессе самостоятельной работы студенты проявляют свои творческие качества, поднимаются на более высокий уровень профессионализации.

Самостоятельная работа выполняется в печатном виде и сдается в деканат в определенные сроки. Объем письменной работы – 10 листов. В первой части работы раскрываются основные теоретические понятия темы, во второй практической части желательно представить существующие диагностические методики, либо описать программу или рекомендации по работе с этой проблемой в организации.

#### **Оформление самостоятельной работы:**

1. Титульный лист.
2. Устанавливаются следующие требования к оформлению самостоятельной работы:
  - параметры страницы (210x297 мм) А4;
  - интервал полуторный;
  - шрифт 12, TimesNewRoman;
  - поля страницы: левое – 2 см, правое – 1,5 см, верхнее – 2 см, нижнее – 2 см.
  - все страницы должны иметь сквозную нумерацию арабскими цифрами в верхнем правом углу.

#### **3.1. Задания для самостоятельной работы по каждой теме (разделу) учебно-тематического плана**

##### **Список тем для письменной самостоятельной работы:**

1. Экспертное и процессное психологическое консультирование организаций.
2. Основные принципы этического кодекса психолога в организации
3. Структура профессиональных качеств психолога организации
4. Профессиональные компетенции психолога организации
5. Психологическая характеристика управленческой деятельности.
6. Управленческие функции и их психологическая составляющая
7. Принятие решений руководителем как психический процесс
8. Концепция психологического обеспечения управленческих функций
9. Профессионально-важные качества руководителя

10. Методические и технологические трудности отбора руководителей
11. Ассесмент как комплексный метод отбора менеджеров
12. Традиционные и интерактивные методы обучения руководителей
13. Методы адаптации менеджеров
14. Проблема профессионального здоровья менеджеров
15. Функциональные расстройства в организации, вызванные психологическими факторами
16. Методы психологического исследования групп в организации
17. Методы повышения сплоченности персонала
18. Методы оптимизации социально-психологического климата организации
19. Методы повышения лояльности персонала
20. Методы повышения удовлетворенности трудом персонала
21. Методы исследования трудовой мотивации персонала
22. Интерактивные методы диагностики уровня развития группы в организации
23. Психологические методы работы при принятии группового решения
24. Психологические причины сопротивления персонала организационным изменениям
25. Психологические методы преодоления сопротивления персонала изменениям
26. Структурные и процессуальные методы развития персонала организации
27. Тренинг как метод развития персонала
28. Коучинг управленческого персонала и управленческой команды.

### **3.2. Критерии оценки результатов выполнения самостоятельной работы**

Критериями оценки результатов самостоятельной работы обучающегося является оценка сформированности компетенций.

Оценка самостоятельной работы осуществляется в соответствии с Разделом 4 об аттестации учебной работы студентов института.

Баллы БРС присваиваются следующим образом:

- 30 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в полном объеме, все составляющие достойны отличной оценки;
- 25 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в полном объеме, все составляющие - в среднем достойны хорошей оценки;
- 20 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в достаточном объеме, все составляющие работы в среднем достойны удовлетворительной оценки;
- 10 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, но не в полном объеме (не менее 75% заданий), все работы в среднем соответствуют оценке не ниже «удовлетворительно»;



- 0 баллов – самостоятельная работа либо не выполнена, либо выполнена не в срок, либо не в полном объеме, все составляющие работы не соответствуют положительной оценке.

## **РАЗДЕЛ 4. Фонд оценочных средств**

### **4.1. Материалы, обеспечивающие методическое сопровождение оценки качества знаний по дисциплине на различных этапах ее освоения**

К основным формам контроля, определяющим процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций по дисциплине, относятся рубежный контроль (тест минимальной компетенции), промежуточная аттестация в форме экзамена по дисциплине.

Критериями и показателями оценивания компетенций на различных этапах формирования компетенций являются:

- знание терминов, понятий, категорий, концепций и теорий по дисциплине;
- понимание связей между теорией и практикой;
- сформированность аналитических способностей в процессе изучения дисциплины;
- знание специальной литературы по дисциплине.

#### **Шкала оценивания<sup>3</sup>**

Уровень знаний, аттестуемых на экзамене, оценивается по четырехбалльной системе с оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

#### **ОТЛИЧНО (5 баллов)**

Обучающийся **показывает высокий уровень теоретических знаний** о структурных и социально-психологических феноменах функционирования организации, ее групп и подразделений, сущности основных научных концепций управления персоналом в организации.

**Глубоко анализирует** факторы, определяющие структурные и динамические характеристики рабочих групп, факторы, влияющие на эффективность коммуникаций в организации, причины сопротивления персонала организационным изменениям

**Быстро выявляет** профессионально-важные качества персонала и руководителей, определяющие их успешность, и соответствие особенностей личности ее организационной функции.

**Эффективно владеет** эмпирическими методами диагностики уровня развития группы, сплоченности, психологической совместимости, социально-психологического климата в группе, особенностей и уровня развития организационной культуры.

---

<sup>3</sup> Критерии оценивания могут уточняться и дополняться в соответствии со спецификой дисциплины, установленных форм контроля, применяемых технологий обучения и оценивания

### **ХОРОШО (4 балла)**

Обучающийся **показывает достаточный уровень теоретических знаний** о социально-психологических методах развития персонала организации, ее групп и подразделений, сущности основных научных социально-психологических концепций управления персоналом в организации.

**Анализирует наиболее значимые** факторы, определяющие структурные и динамические характеристики рабочих групп, факторы, влияющие на эффективность коммуникаций в организации, причины сопротивления персонала организационным изменениям.

**Выявляет** основные профессионально-важные качества персонала, определяющие его успешность, определяет соответствие особенностей личности ее организационной роли с **незначительными ошибками**.

**В целом владеет** эмпирическими методами диагностики уровня развития группы, сплоченности, психологической совместимости, социально-психологического климата в группе, особенностей и уровня развития организационной культуры.

### **УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО (3 балла)**

Обучающийся **показывает поверхностное владение теоретическими знаниями** о структурных и социально-психологических феноменах функционирования организации, ее групп и подразделений, сущности основных научных концепций поведения человека в организации.

**С трудом анализирует** факторы, определяющие структурные и динамические характеристики рабочих групп, факторы, влияющие на эффективность коммуникаций в организации, причины сопротивления персонала организационным изменениям.

**Слабо и не всегда правильно выявляет** основные профессионально-важные качества персонала, определяющие его успешность, **затрудняется определить уровень** соответствия особенностей личности ее организационной роли. **Слабо владеет** эмпирическими методами диагностики уровня развития группы, сплоченности, психологической совместимости, социально-психологического климата в группе, особенностей и уровня развития организационной культуры.

### **НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО (2 балла)**

Обучающийся **показывает крайне низкий уровень теоретических знаний** о социально-психологических методах управления персоналом организации, ее групп и подразделений, сущности основных научных концепций поведения человека в организации.

**Не способен** дать анализ факторов, определяющих структурные и динамические характеристики рабочих групп, влияющие на эффективность коммуникаций в организации, причины сопротивления персонала организационным изменениям.

**Не может выявить** профессионально-важные качества персонала, определяющие его успешность, и уровень соответствия характеристик личности ее организационной роли.

**Не владеет** эмпирическими методами диагностики уровня развития группы, сплоченности, психологической совместимости, социально-психологического климата в группе, особенностей и уровня развития организационной культуры.

#### **4.2. Формирование компетенций в процессе освоения дисциплины**

<b>Номер темы</b>	<b>Название темы</b>	<b>Код изучаемой компетенции</b>
Тема 1	Социально-психологические методы управления персоналом	ОПК-8
Тема 2	Психологическое организационное консультирование	ОПК-8
Тема 3	Руководитель (менеджер) как объект психологического консультирования.	УК-1
Тема 4	Психологические методы организационной диагностики.	УК-1
Тема 5	Групповые психологические методы работы с персоналом организации	УК-1, ОПК-8
Тема 6	Психологические методы управления персоналом в процессе организационного развития	УК-1, ОПК-8

**4.3. Описание форм аттестации текущего контроля успеваемости (рубежного контроля) и итогового контроля знаний по дисциплине (промежуточной аттестации по дисциплине)**

Формой рубежного контроля (текущий контроль успеваемости) по дисциплине является тест минимальной компетентности, который проводится в процессе изучения дисциплины.

Тест проводится в письменном виде во время занятия, оценивается по 5 балльной системе. От 80% и более правильных ответов оцениваются в 5 баллов, 70-80% - 4 балла, 60-70% - 3 балла 50-60% - 2 балла, менее 50% - 0 балла.

Порядок проведения рубежного контроля регулируется Положением об аттестации учебной работы студентов института.

Промежуточная аттестация по дисциплине является итоговой проверкой знаний и компетенций, полученных студентом в ходе изучения дисциплины.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в виде экзамена. Промежуточная аттестация проводится в соответствии с требованиями Положения об аттестации учебной работы студентов института. Экзамен проводится во время экзаменационной сессии по билетам. Итоговая оценка выставляется по балльно-рейтинговой системе, включающей посещаемость занятий, выполнение самостоятельной работы и ответ на экзамене.

#### **4.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины**

*Промежуточная аттестация* по дисциплине является итоговой проверкой знаний и компетенций, полученных обучающимся в ходе изучения дисциплины.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в виде экзамена. Промежуточная аттестация проводится в соответствии с требованиями Положения об аттестации учебной работы студентов института.

##### **Примерные вопросы к экзамену**

1. Экономические, административные и социально-психологические методы управления персоналом
2. Специфика социально-психологических методов работы с персоналом
3. Принцип научности в применении социально-психологических методов управления персоналом
4. Принцип системности в применении социально-психологических методов управления персоналом
5. Принцип гуманизма в применении социально-психологических методов управления персоналом

6. Принцип профессионализма в применении социально-психологических методов управления персоналом
7. Принцип опоры на закон в применении социально-психологических методов управления персоналом
8. Внутренний и внешний организационный консультант-психолог
9. Экспертное и процессное психологическое консультирование организаций.
10. Заказчик и объект консультирования в организации
11. Основные принципы этического кодекса психолога в организации
12. Структура профессиональных качеств психолога организации
13. Профессиональные компетенции психолога организации
14. Психологическая характеристика управленческой деятельности.
15. Управленческие функции и их психологическая составляющая
16. Принятие решений руководителем как психический процесс
17. Концепция психологического обеспечения управленческих функций
18. Профессионально-важные качества руководителя
19. Методические и технологические трудности отбора руководителей
20. Ассесмент как комплексный метод отбора менеджеров
21. Традиционные методы обучения руководителей
22. Интерактивные методы обучения руководителей
23. Методы адаптации менеджеров
24. Проблема профессионального здоровья менеджеров
25. Функциональные расстройства в организации, вызванные психологическими факторами
26. Цели и этапы проведения диагностического интервью
27. Методы психологического исследования групп в организации
28. Методы повышения сплоченности персонала
29. Методы оптимизации социально-психологического климата организации
30. Методы повышения лояльности персонала
31. Методы повышения удовлетворенности трудом персонала
32. Интерактивные методы диагностики уровня развития группы в организации
33. Правила проведения экспертного опроса в организации
34. Психологические методы работы при принятии группового решения
35. Организационное развитие как планируемое изменение
36. Психологические причины сопротивления персонала организационным изменениям
37. Психологические методы преодоления сопротивления персонала изменениям

38. Структурные и процессуальные методы развития организации
39. Тренинг как метод развития персонала
40. Коучинг управленческого персонала и управленческой команды.

## **РАЗДЕЛ 5. Глоссарий**

**Адаптация** - взаимное приспособление работника и организации, которое основано на постепенной вработываемости сотрудника в новых профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях труда.

**Аудит персонала (кадровый)** — своеобразный инструмент управления кадровым процессом, в какой-то мере подобный финансовому или бухгалтерскому аудиту. Сущность А.п. — оценка соответствия кадрового потенциала организации ее целям и стратегии развития, диагностика причин возникновения проблем по вине персонала, а также оценка их важности и возможности разрешения, формулирование конкретных рекомендаций для руководства и службы управления персоналом по их устранению.

**Власть** – способность заставлять людей делать что-то, желательное для вас, или заставлять события развиваться в нужном направлении.

**Внешнее вознаграждение** - заработная плата, социальные блага, признание заслуг со стороны внешнего окружения или иные предметы и состояния, представляющие ценность для человека, приданные ему извне и побуждающие его к определенным действиям.

**Внутреннее вознаграждение** - чувство удовлетворенности каким-либо действием, чувство самоуважения и иные состояния, представляющие ценность для человека, приносимые самим человеком в результате определенных действий.

**Групповая динамика** (от греч. dynamis — сила) — совокупность внутригрупповых социально-психологических процессов и явлений, характеризующих весь цикл жизнедеятельности малой группы, и его этапы: образование, функционирование, развитие, стагнацию, регресс, распад.

**Диагностика (оргдиагностика)** — определение проблем организации и причин их возникновения.

**Деловая игра** — имитация хозяйственной или иной деятельности предприятия в учебных, производственных или исследовательских целях, выполняемая группой лиц на модели объекта

**Клиент** — лицо, которое играет ведущую роль в консультационном проекте: ведет переговоры, подписывает контракт, работает с консультантами.

**Клиентская организация** — организация, которая заключает контракт с консультационной фирмой (консультантом). На практике понятия «клиент» и «клиентная организация» могут использоваться как синонимы.

**Коммуникации** — способ общения и передачи информации от человека к человеку в виде устных и письменных сообщений, языка телодвижений и параметров речи. Эффективность К. во многом определяется состояниями, в которых находятся лица, вступающие в К.; в зависимости от обстоятельств эти состояния могут меняться.

**Консультант** — специалист в конкретной области, обладающий знаниями, аналитическими и диагностическими навыками, способностью творчески применять их при решении проблем клиента и соблюдающий этические нормы и стандарты профессии. Консультант внешний — специалист, привлекаемый в клиентскую организацию со стороны для предоставления консультаций, советов. Консультант внутренний — специалист, состоящий в штате организации, которой оказывает услуги. Консультационная фирма — организация, специализирующаяся на оказании консультационных услуг.

**Консультационный проект** — одна из форм оказания консультационных услуг. Под К.п. понимается совокупность действий клиента и консультанта по осуществлению изменений в организации с целью получения желаемого результата.

**Консультация** — услуга, оказанная независимым лицом определенной квалификации в сфере разрешения проблем заинтересованной организации.

**Консультирование (консалтинг)** — деятельность, осуществляемая профессиональными консультантами и направленная на обслуживание потребностей коммерческих (некоммерческих) организаций в консультациях, обучении, исследовательских работах по проблемам их функционирования и развития.

**Консалтинг** — это профессиональная помощь владельцам компаний и менеджерам высшего звена в выявлении управленческих проблем, их анализе, выработке рекомендаций по их решению, и, если понадобится, содействие их выполнению.

**Консультирование проектное** — модель построения отношений между клиентской организацией и консультационной фирмой (консультантом), в которой консультант выступает в роли разработчика проекта, а клиент — реализатора. |

**Консультирование процессное** — модель построения отношений между клиентской организацией и консультационной фирмой (консультантом), которая базируется на роли консультантов как «катализаторов» изменений, осуществляемых при непосредственном участии персонала клиентской организации и поддержке руководства.

**Консультирование экспертное** — модель построения отношений между клиентской организацией и консультационной фирмой (консультантом), согласно которой консультант предлагает способ решения проблемы, выявленной клиентом.

**Коучинг** – (от англ. coaching- тренировать, заниматься репетиторством, консультированием, готовить к экзаменам или спортивным соревнованиям) – это процесс воздействия на личность другого человека в целях ее максимального развития. В более широком смысле - любая индивидуальная поддержка людей, обеспечивающая их персональную эффективность в бизнесе, карьере, образовании, спорте и т.д. Применительно к организации под коучингом понимается непрерывный процесс общения менеджера и служащего в интересах работника и организации в целом.

**Команды** представляют собой группы людей, занятых активной совместной работой для выполнения цели, за которую они несут групповую ответственность.

**Лидерство** представляет собой особый случай межличностного влияния, благодаря которому человек или группа людей делают то, чего от них хочет лидер.

**Методология работы консультанта** — набор базовых идей, методов и форм мыслительной работы, а также способов их использования.

**Методы консультирования** — общая схема (план действий), составленная на основе обобщенного опыта наиболее результативных консультаций данного вида, позволяющая выработать соответствующую программу действий.

**Мотивация** - силы внутри индивида, которые отвечают за уровень, направление и настойчивость усилий, направленных на работу.

**Новые возможности персонала организации** — навыки и умения, приобретенные сотрудниками организации клиента в ходе совместной работы с консультантом.

**Новое поведение** — изменение отношений между менеджерами и подчиненными, между сотрудниками в организации.

**Нормы** – это правила или стандарты поведения членов группы.

**Обратная связь** ( в кибернетике) – если «прямая» передача сигнала, т.е. от выхода объекта А на вход объекта Б вызывает ответный сигнал от выхода объекта Б на вход объекта А, то такая передача сигналов называется обратной связью.

**Организационная психология** - отрасль прикладной психологии, изучающая социально-психологические свойства людей, определяющие их поведение в организациях, а также социально-психологические характеристики самих организаций, оказывающие влияние на организационные процессы и эффективность организации.



**Организационная структура** – это совокупность устойчивых связей и отношений объектов и субъектов организации, обеспечивающих его целостность и тождественность самому себе, т.е. сохранение основных свойств при различных внешних и внутренних изменениях.

**Организационная, или корпоративная культура** – ценности и нормы, разделяемые большинством членов организации, а также их внешние проявления (организационное поведение).

**Организационное поведение** – это двусторонний процесс взаимного влияния организации на людей и людей на организацию, поведение людей в организации, детерминированное организационными факторами и оказывающее влияние на организационные процессы

**Организационное развитие** представляет собой применение знаний поведенческих наук с целью повысить способность организации справляться с задачами, поставленными окружающим миром, и расширить ее внутренние возможности в сфере решения проблем.

**Потребность во власти** – желание контролировать окружающих и влиять на их поведение.

**Процесс консультирования** — совокупность определенным образом организованных действий, осуществляемых консультантом и клиентом для совместного решения проблем достижения намеченных изменений в клиентской организации

**Роль (командная) модель поведения**, способствующая такому взаимодействию одного члена команды с другим, при котором действия каждого члена команды соответствуют общим усилиям по достижению успеха.

**Руководство** – процесс воздействия субъекта управления на личность или группу для достижения целей управления.

**Самоконтроль** - это процессы, посредством которых человек оказывается в состоянии управлять своим поведением в условиях противоречивого влияния социального окружения или собственных биологических механизмов.

**Самоуправляемые рабочие команды** – группы, которые уполномочены принимать решения, касающиеся планирования, производства и оценки своей работы.

**Сопrotивление переменам** – установка или поведение, демонстрирующее нежелание производить или поддерживать изменения.

**Социализация** - (от лат. socialis — общественный), процесс усвоения человеком индивидуальной системой знаний, норм и ценностей, позволяющих ему функционировать в качестве полноправного члена общества, организации.

**Способности** – это индивидуальные свойства [личности](#), являющиеся субъективными условиями успешного осуществления определённого рода [деятельности](#).

**Стимул** – (лат. stimulus — стрекало, погонялка) — внешнее побуждение к действию, толчок, побудительная причина.

**Удовлетворенность трудом** — эмоционально окрашенное оценочное представление субъекта деятельности о результате своей трудовой активности, о самом процессе работы и внешних условиях, в которых она осуществляется.

**Управление** – в организационной психологии рассматривается как вид индивидуальной или групповой деятельности, представляющей собой воздействие субъекта управления на объект для достижения цели управления.

**Управление по целям** - это процесс согласования **целей** внутри организации, таким образом, что руководство компании и сотрудники разделяют **цели** и понимают, что они означают для организации.

**Управленческое консультирование** — услуга, оказываемые независимыми и профессионально подготовленными специалистами (одним или несколькими консультантами), чтобы помочь руководителю в организации диагностики, анализе и практическом решении управленческих проблем.

**Ценности** - в широком смысле - значимость явлений и предметов реальной действительности с точки зрения их соответствия или несоответствия потребностям общества, социальной группы, личности.

**Централизация управления** - сосредоточение функций управления на верхнем уровне иерархии управления.

Приложение 1 к рабочей программе дисциплины

## РАЗДЕЛ 6. Информационное обеспечение дисциплины

### 6.1. Перечень рекомендуемой литературы, необходимой для освоения дисциплины

№	Наименование издания	Тема 1	Тема 2	Тема 3	Тема 4	Тема 5	Тема 6
<b>Основная литература</b>							
1	<i>Кларин, М. В.</i> Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : учебное пособие для вузов / М. В. Кларин. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 288 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02811-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/491391">https://urait.ru/bcode/491391</a> (дата обращения: 13.10.2022).		+	+	+	+	
2	Консультирование и коучинг персонала в организации : учебник и		+			+	

	практикум для вузов / Н. В. Антонова [и др.] ; под редакцией Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 370 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8176-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/489142">https://urait.ru/bcode/489142</a> (дата обращения: 13.10.2022).					+		+
3	<i>Лебедева, Л. В.</i> Организационное консультирование : учебное пособие для вузов / Л. В. Лебедева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 162 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00009-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/492358">https://urait.ru/bcode/492358</a> (дата обращения: 13.10.2022).	+	+	+	+			+
<b>Дополнительная литература</b>								
1	<i>Акимова, Ю. Н.</i> Психология управления : учебник и практикум для вузов / Ю. Н. Акимова. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 320 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00630-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/489478">https://urait.ru/bcode/489478</a> (дата обращения: 13.10.2022). <i>Клюева, Н. В.</i> Этика в психологическом консультировании : учебник для вузов / Н. В. Клюева, Е. Г. Руновская, А. Б. Армашова ; под редакцией Н. В. Клюевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 186 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13644-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/496628">https://urait.ru/bcode/496628</a> (дата обращения: 13.10.2022).	+	+				+	
2	Психология управления персоналом : учебник для вузов / Е. И. Рогов [и др.] ; под общей редакцией Е. И. Рогова. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 350 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03827-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/498843">https://urait.ru/bcode/498843</a> (дата обращения: 13.10.2022).	+	+	+				
3	<i>Селезнева, Е. В.</i> Психология управления : учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 373 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8378-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/489357">https://urait.ru/bcode/489357</a> (дата обращения: 13.10.2022).		+	+			+	+
4	<i>Хухлаева, О. В.</i> Групповое психологическое консультирование : учебное пособие для вузов / О. В. Хухлаева, О. Е. Хухлаев. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 195 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08434-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/494478">https://urait.ru/bcode/494478</a> (дата обращения: 13.10.2022).						+	

**6.2. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет», используемых при освоении дисциплины**

1. Научная электронная библиотека eLIBRARY [электронный ресурс]. – Режим доступа:

<https://www.elibrary.ru/defaultx.asp>

2. Портал психологических изданий PsyJournals.ru [электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://psyjournals.ru/?ysclid=I74rq3hxpc691673853>

### **6.3. Перечень программного обеспечения, профессиональных баз данных и информационных справочных систем, необходимых для изучения дисциплины**

В рамках дисциплины используется лицензионное программное обеспечение (MS OFFICE – Word, Excel, PowerPoint) и обучающие платформы (1-С: Электронное обучение. Корпоративный университет, MS Teams).

В учебном процессе используются следующие информационные базы данных и справочные системы:

Гарант-Образование: информационно-правовое обеспечение: [сайт]. – Москва. – Обновляется в течение суток. – URL: <http://study.garant.ru/> (дата обращения: 20.08.2022). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

Электронная библиотека СПбГИПСР // Библиотека СПбГИПСР: [сайт]. – Санкт-Петербург, [2014] –. – URL: [http://lib.gipsr.ru:8087/jirbis2/index.php?option=com\\_irbis&view=irbis&Itemid=456](http://lib.gipsr.ru:8087/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=456) (дата обращения: 20.08.2022). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

Электронный каталог // Библиотека СПбГИПСР: [сайт]. – Санкт-Петербург, [2014] –. – URL: [http://lib.gipsr.ru:8087/jirbis2/index.php?option=com\\_irbis&view=irbis&Itemid=435](http://lib.gipsr.ru:8087/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=435) (дата обращения: 20.08.2022).

ЮРАЙТ: образовательная платформа: [сайт]. – Москва, 2013 –. – URL: <https://biblio-online.ru/> <https://urait.ru/> (дата обращения: 20.08.2022). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

East View: information services: [сайт]. – [Москва], [1989] –. – URL: <https://dlib.eastview.com/browse/udb/12> (дата обращения: 20.08.2022). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

ibooks.ru: электронно-библиотечная система: [сайт]. – Санкт-Петербург, 2010 –. – URL: <https://ibooks.ru> (дата обращения: 20.08.2022). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

Заведующая библиотекой

\_\_\_\_\_ Г.Л. Горохова  
(подпись, расшифровка)