

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный гуманитарный университет»
(ФГАОУ ВО «РГГУ»)

ИНСТИТУТ ПСИХОЛОГИИ им. Л. С. ВЫГОТСКОГО
ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ
Кафедра социальной психологии

ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Направление: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность «Управление персоналом»

(с дополнительной квалификацией в области организационной психологии)

Уровень высшего образования: бакалавриат

Форма обучения: очная

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2026

ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

Рабочая программа дисциплины

Составитель:

канд. психол. наук, доц. *Е.Б. Петрушихина*

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры

Социальной психологии

№ 10 от 12.12.2025

ОГЛАВЛЕНИЕ

<u>1. Пояснительная записка</u>	4
<u>1.1 Цель и задачи дисциплины</u>	4
<u>1.2 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций</u>	4
<u>1.3. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы</u>	5
<u>2. Структура дисциплины</u>	<u>5</u>
<u>3. Содержание дисциплины</u>	6
<u>4. Образовательные технологии</u>	<u>7</u>
<u>5. Оценка планируемых результатов обучения</u>	<u>7</u>
<u>5.1. Система оценивания</u>	7
<u>5.2. Критерии выставления оценки по дисциплине</u>	8
<u>5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине</u>	10
<u>6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины</u>	12
<u>6.1. Список источников и литературы</u>	12
<u>6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»</u>	13
<u>6.3. Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы</u>	13
<u>7. Материально-техническое обеспечение дисциплины</u>	13
<u>8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья</u>	14
<u>9. Методические материалы</u>	15
<u>9.1. Планы семинарских занятий</u>	15
<u>Приложение 1. Аннотация рабочей программы дисциплины</u>	<u>17</u>

1. Пояснительная записка

1.1. Цель дисциплины:

формирование у обучающихся системных представлений о психологических аспектах управленческих процессов и институтов

Задачи дисциплины:

1. Изучить современные концепции в области психологии управления
2. Сформировать умения вычленять психологические аспекты в управленческой деятельности руководителя
3. Получить навыки владения психологическими методами управления

1.2. Формируемые компетенции, соотнесенные с планируемыми результатами обучения по дисциплине

Компетенция (код и наименование)	Индикаторы компетенций (код и наименование)	Результаты обучения
ПК-4 Способен применять психологические подходы в управлении персоналом современных организаций	ПК-4.1 Знать основные подходы к администрированию бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом	Знать: - основные подходы к администрированию бизнес-процессов - основные подходы к обеспечению работы с персоналом
	ПК-4.2 Уметь использовать современные фундаментальные, прикладные и практические подходы психологии в сопровождении организационных процессов	Уметь: - использовать современные фундаментальные, прикладные и практические подходы психологии в сопровождении организационных процессов Владеть: -навыками использования современных фундаментальных, прикладных и практических подходов психологии в сопровождении организационных процессов
	ПК-4.4 Знать психические процессы, состояния, свойства, компоненты структуры личности; психологические механизмы и закономерности развития личности и профессиональной	Знать: - психические процессы, состояния, свойства, компоненты структуры личности - психологические механизмы и закономерности развития личности и профессиональной среды - особенности проявлений личности в различных видах деятельности Уметь:

	среды; особенности проявлений личности в различных видах деятельности	-использовать знания о психических процессах, состояниях, свойствах, компонентах структуры личности; психологических механизмов и закономерностях развития личности и профессиональной среды; особенностях проявлений личности в различных видах деятельности в процессе управления персоналом
--	---	--

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Психология управления» относится к вариативной части учебного плана, формируемой участниками образовательных отношений.

Для освоения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в ходе изучения таких курсов, как «Психология личности», «Психология труда», «Социальная психология».

В результате освоения дисциплины формируются компетенции, необходимые для изучения следующих дисциплин: «Психология индивидуальных различий», «Психодиагностика», «Основы психологического консультирования».

2. Структура дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 академических часов.

Структура дисциплины для очной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
3	Лекции	20
3	Семинары	22
Всего:		42

Объем дисциплины в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 48 академических часов, контроль знаний (экзамен) – 18 часов.

3. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Раздел 1. Психология управления как область научного и прикладного знания

Предмет психологии управления: личность руководителя и психологическое содержание управленческой деятельности. Основные проблемы психологии управления.

Связь психологии управления с другими поведенческими науками. Психология управления и социальная практика.

Исследовательские и практические методы психологии управления.

Раздел 2. Личность руководителя

Критерии и факторы эффективности руководства. Психологические и непсихологические критерии эффективности руководства.

Личностные особенности эффективного руководителя: биографические характеристики, способности, черты личности.

Пол, возраст, социально-экономический статус и образование как факторы эффективности руководства.

Общие и специальные способности руководителя.

Доминантность, уверенность в себе, эмоциональная устойчивость, стремление к достижению, общительность как предпосылки эффективного руководства.

Раздел 3. Психологические модели организационного руководства

Понятие стиля руководства: традиционный и современные подходы.

Вероятностные модели руководства.

Руководство как социальное познание.

Руководство как взаимодействие.

Руководство как преобразующий феномен. Руководство на основе видения и харизмы.

Раздел 4. Психологические основы управленческого общения

Социально-психологические закономерности общения как основа формирования принципов эффективных коммуникаций в организации.

Структура коммуникативного акта. Вербальные и невербальные средства коммуникации.

Общение как взаимодействие. Типы взаимодействия. Позиции участников взаимодействия.

Перцептивные процессы в общении: стереотипизация, идентификация, эмпатия, социально-психологическая рефлексия, каузальная атрибуция. Аттракция в управленческом общении.

Коммуникативное поведение руководителя: деловые беседы, переговоры, совещания, публичные выступления.

Раздел 5. Психологические аспекты управления групповыми явлениями в организации

Регламентация группового поведения. Групповые нормы как средство социального контроля.

Сплоченность и групповая продуктивность.

Психологические закономерности формирования межгрупповых отношений. Феномены межгруппового восприятия. Стереотипы и предрассудки в межгрупповом восприятии.

Условия оптимизации межгруппового взаимодействия.

Психологический климат в организации. Природа, структура и факторы психологического климата. Методы изучения психологического климата.

Межличностный конфликт в трудовом коллективе. Виды и причины межличностного конфликта. Основные методы управления конфликтами. Модели арбитража и посредничества в разрешении межличностных конфликтов.

Раздел 6. Психологические аспекты кадровой работы в организации

Психологические аспекты развития человеческих ресурсов в организации. Учет индивидуальных особенностей работников. Психологические основы формирования трудовой мотивации.

Психологические аспекты работы руководителя с командой. Основные психологические характеристики команды. Принципы подбора управленческой команды.

Воспитательная, дисциплинарная и психотерапевтическая функции руководителя в кадровом менеджменте.

4. Образовательные технологии

Для проведения учебных занятий по дисциплине используются различные образовательные технологии. Для организации учебного процесса может быть использовано электронное обучение и (или) дистанционные образовательные технологии.

5. Оценка планируемых результатов обучения

5.1. Система оценивания

Форма контроля	Макс. количество баллов	
	За одну работу	Всего
Текущий контроль:		

Опрос, участие в дискуссии на семинаре (5 семинаров)	5 баллов	25 баллов
Контрольная работа	20 баллов	20 баллов
Доклад-презентация	15 баллов	15 баллов
Промежуточная аттестация		
Промежуточная аттестация – экзамен	40 баллов	40 баллов
		100 баллов
Итого за семестр (дисциплину)		

Полученный совокупный результат конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (European Credit Transfer System; далее – ECTS) в соответствии с таблицей:

100-балльная шкала	Традиционная шкала		Шкала ECTS
95 – 100	отлично	зачтено	A
83 – 94			B
68 – 82	хорошо		C
56 – 67	удовлетворительно		D
50 – 55			E
20 – 49	неудовлетворительно	не зачтено	FX
0 – 19			F

5.2. Критерии выставления оценки по дисциплине

Текущий контроль

При оценивании устного опроса и участия в дискуссии на семинаре учитывается (максимальное количество 5 баллов):

- степень раскрытия темы обсуждения (0-2 балл);
- обоснованность выводов (0-1 балл);
- качество изложения материала (грамотность речи, точность использования терминологии, логическая последовательность изложения материала) (0-1 балл);
- формулировка личного мнения студента (0-1 балл).

При оценивании контрольной работы учитывается (максимальное количество 20 баллов):

- обучающийся решил контрольную работу правильно, решение логично и обоснованно (20 баллов);
- обучающийся решил контрольную работу правильно, но решение недостаточно обоснованно (10 баллов);
- обучающийся решил контрольную работу неправильно (0 баллов).

При проведении промежуточной аттестации в форме устного собеседования студент должен ответить на 2 вопроса.

При оценивании ответа на вопрос учитывается:

- теоретическое содержание не освоено, знание материала носит фрагментарный характер, наличие грубых ошибок в ответе (1–9 баллов);
- теоретическое содержание освоено частично, но в достаточной мере (10–13 баллов);
- теоретическое содержание освоено почти полностью, с незначительными недостатками (14–16 баллов);
- теоретическое содержание освоено полностью (17–20 баллов).

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100–83/ А, В	«отлично»/ «зачтено (отлично)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения.</p> <p>Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».</p>
82–68/ С	«хорошо»/ «зачтено (хорошо)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей.</p> <p>Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».</p>
67–50/ D, E	«удовлетвори- тельно»/ «зачтено (удовлетвори- тельно)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности</p>

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		<p>стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами. Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».</p>
49–0/ F, FX	«неудовлетворительно»/ не зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами. Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.</p>

5.3.Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

1. Предмет и методы психологии управления.
2. Критерии эффективности руководства.
3. Биографические характеристики руководителя.
4. Управленческие способности.
5. Интеллект руководителя.
6. Личностные черты эффективного руководителя.
7. Понятие стиля руководства.
8. Современные представления об эффективном стиле руководства.
9. Трансформационное руководство.
10. Психологические проблемы управленческого общения.
11. Условия эффективности межличностной коммуникации
12. Эмоциональные аспекты (аттракция) в управленческом общении.
13. Особенности невербальной коммуникации.
14. Организация взаимодействия в управленческом общении

15. Восприятие людьми друг друга в управленческом общении.
16. Атрибутивные процессы в общении.
17. Понятие психологического климата, его структура и факторы.
18. Проблемы межгруппового взаимодействия в организации.
19. Групповые нормы как средство социального контроля в организации.
20. Сплоченность и продуктивность групповой деятельности.
21. Индивидуальные особенности сотрудников как объекта управления.
22. Виды и причины межличностного конфликта.
23. Методы управления конфликтами.
24. Модели арбитража и посредничества в разрешении конфликта.
25. Понятие команды и командообразования.
26. Руководитель и команда: психологические проблемы взаимодействия.

Примерные вопросы к контрольной работе

1. Предмет и объект психологии управления.
2. Место психологии управления в системе научного знания.
3. Теоретические и практические задачи психологии управления.
4. Исследовательские методы психологии управления.
5. Методы воздействия в психологии управления.
6. Психологические проблемы в практике управления современной организации.

Примерные темы докладов-презентаций

1. Психологические аспекты управления сотрудниками разных возрастов.
2. Теория поколений Хоува и Штрауса в управлении персоналом: мифы и реальность.
3. Гендерные различия как фактор поведения в организации.
4. Гендерные роли (профессиональные, семейные) и гендерные стереотипы. Метафора «стеклянного потолка».
5. Эмоциональный интеллект как элемент управленческих компетенций.
6. Понятие культурного интеллекта. Роль культурного интеллекта в управлении.
7. Soft skills & hard skills: понятие, диагностика, развитие.
8. Самоменеджмент руководителя.
9. Имидж руководителя: понятие, способы формирования.
10. Ценности персонала российских организаций. Проблема соответствия ценностей личности и ценностей организации.

11. Модель Большой Пятерки. Факторы Большой Пятерки как предпосылки профессиональной деятельности и поведения в организации.
12. Склонность к риску как фактор профессиональной и управленческой успешности.
13. Понятие самоэффективности личности. Самоэффективность и успешность деятельности.
14. Понятие авторитарной личности. Авторитаризм и поведение в организации.
15. Темная Триада как комплекс негативных личностных черт. Темная Триада и поведение в организации.
16. Перфекционизм и поведение в организации.
17. Трудоголизм – причины и последствия.
18. Лень на работе.
19. Прокрастинация и поведение в организации.
20. Профессиональные деформации личности.
21. Эмоциональное выгорание на работе.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Список источников и литературы

Литература

Основная:

1. Овсянникова, Е. А. Психология управления : учебное пособие / Е. А. Овсянникова, А. А. Серебрякова. - 3-е изд., стер. - Москва : ФЛИНТА, 2020. - 222 с. - ISBN 978-5-9765-2220-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1143282>
2. Малышев, К. Б. Психология управления: учебное пособие / К. Б. Малышев, О. А. Малышева, А. Н. Баламут. - Москва ; Вологда : Инфра-Инженерия, 2022. - 160 с. - ISBN 978-5-9729-0910-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1902207>
3. Королев, Л. М. Психология управления : учебное пособие / Л. М. Королев. - 10-е изд. - Москва: Дашков и К, 2022. - 184 с. - ISBN 978-5-394-04732-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2084156>

Дополнительная

1. *Кричевский Р. Л.* Психология лидерства: учеб. пособие / Р. Л. Кричевский. - М. : Статут, 2007. - 541 с. - ISBN 5-8354-0353-4.
2. *Островский Э. В.* Психология управления [Электронный ресурс] : Учебное пособие. - Москва : Вузовский учебник: Издательский Дом "ИНФРА-М", 2011. - 249 с. - ISBN 978-5-9558-0063-9.
3. *Розанова В. А.* Психология управления: учеб. пособие / Розанова В. А. - Изд. 5-е, перераб. и доп. - М. Альфа-Пресс, 2009. - 378 с. : рис., табл. ; 20 см. ISBN 978-5-94280-294-3.

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Национальная электронная библиотека (НЭБ) www.rusneb.ru

ELibrary.ru Научная электронная библиотека www.elibrary.ru

Электронная библиотека Grebennikon.ru www.grebennikon.ru

6.3. Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

Доступ к профессиональным базам данных: <https://liber.rsuh.ru/ru/bases>

Информационные справочные системы:

1. Консультант Плюс
2. Гарант

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для обеспечения дисциплины используется материально-техническая база образовательного учреждения: учебные аудитории, оснащённые компьютером и проектором для демонстрации учебных материалов.

Состав программного обеспечения:

1. Windows
2. Microsoft Office
3. Kaspersky Endpoint Security

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих: лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;

письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением или могут быть заменены устным ответом; обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс; для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств; письменные задания оформляются увеличенным шрифтом; экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

- для глухих и слабослышащих: лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования; письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме; экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением; письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением; экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих: в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, в форме аудиофайла.
- для глухих и слабослышащих: в печатной форме, в форме электронного документа.
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме, в форме электронного документа, в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих: устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE; дисплеем Брайля PAC Mate 20; принтером Брайля EmBraille ViewPlus;
- для глухих и слабослышащих: автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих; акустический усилитель и колонки;
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата: передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1; компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

9. Методические материалы

9.1. Планы семинарских занятий

Тема 1. Личностные предпосылки эффективности руководства

Вопросы для обсуждения

1. Обсуждение индивидуальных характеристик руководителя, влияющих на эффективность руководства.
2. Составление портрета идеального руководителя.
3. Самообследование при помощи личностных диагностических методик.
4. Выявление собственных сильных сторон и ограничений для реализации управленческой деятельности.

Тема 2. Изучение стиля руководства

Вопросы для обсуждения

1. Обсуждение основных моделей стиля руководства и тенденций в их исследовании.
2. Выявление диагностических возможностей оценки наименее предпочитаемого сотрудника.
3. Ознакомление с методикой определения стиля руководства на основе многокомпонентной модели Р.Л. Кричевского.
4. Описание идеального стилевого профиля (по модели Р.Л. Кричевского).

Тема 3. Психологические основы управленческого общения

Вопросы для обсуждения

1. Обсуждение специфики вербальной и невербальной коммуникации.
2. Обсуждение правил проведения деловых бесед, переговоров, совещаний.
3. Подготовка в микрогруппах (3-4 чел.) текста с описанием актуальной проблемы современного менеджмента.
4. Публичное выступление с презентацией избранной проблемы современного управления.
5. Обсуждение эффективности коммуникативного поведения выступающих.

Тема 4. Анализ межличностных отношений в коллективе

Вопросы для обсуждения

1. Обсуждение понятия, структуры и факторов психологического климата.
2. Обсуждение видов и причин межличностных конфликтов.
3. Оценка психологического климата в учебной группе.

4. Определение путей оптимизации психологического климата в учебной группе.

Тема 5. Психологические аспекты кадровой работы

Вопросы для обсуждения

1. Обсуждение индивидуальных особенностей работников, значимых для работы в организации.
2. Анализ понятия команды и технологий командообразования.
3. Диагностика склонности к исполнению командных ролей (по М. Белбину) и психологического типа (по модели Д. Кейрси).
4. Выявление групповой композиции на основе подходов М. Белбина и Д. Кейрси.

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Психология управления

Цель дисциплины: формирование у обучающихся системных представлений о психологических аспектах управленческих процессов и институтов.

Задачи:

4. Изучить современные концепции в области психологии управления
5. Сформировать умения вычленять психологические аспекты в управленческой деятельности руководителя
6. Получить навыки владения психологическими методами управления.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- основные подходы к администрированию бизнес-процессов
- основные подходы к обеспечению работы с персоналом
- психические процессы, состояния, свойства, компоненты структуры личности
- психологические механизмы и закономерности развития личности и профессиональной среды
- особенности проявлений личности в различных видах деятельности

Уметь:

- использовать современные фундаментальные, прикладные и практические подходы психологии в сопровождении организационных процессов
- использовать знания о психических процессах, состояниях, свойствах, компонентах структуры личности; психологических механизмов и закономерностях развития личности и профессиональной среды; особенностях проявлений личности в различных видах деятельности в процессе управления персоналом

Владеть:

- навыками использования современных фундаментальных, прикладных и практических подходов психологии в сопровождении организационных процессов